

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah UIN Antasari Banjarmasin

Kesadaran masyarakat Kalimantan Selatan akan pentingnya pendidikan Islam tinggi sudah muncul sejak masa awal kemerdekaan. Pada Kongres Umat Islam Kalimantan (15–19 Juli 1947) dan Kongres Serikat Muslimin Indonesia (17–20 Januari 1948), muncul aspirasi memperkuat pendidikan Islam di daerah. Tanggal 28 Februari 1948 di Barabai terbentuk Badan Persiapan Sekolah Tinggi Islam Kalimantan, dipimpin oleh H. Abdurrahman Ismail, M.A. Tahun 1958, berdiri fakultas agama Islam di bawah Universitas Lambung Mangkurat (ULM). Fakultas ini kemudian berubah nama menjadi Islamologi lalu menjadi fakultas Syariah. Seiring waktu, pendidikan Islam tersebar ke kabupaten melalui fakultas-fakultas : Ushuluddin di Amuntai, Tarbiyah di Barabai, Adab di Kandangan. Untuk memperkuat koordinasi antar fakultas Islam di Kalimantan Selatan maka terbentuk Universitas Islam Antasari (UNISAN) sekitar tahun 1962. Pengumuman resmi berdirinya UNISAN dibacakan pada 17 Mei 1962 oleh Gubernur Kalimantan Selatan¹. Setelah

¹Sejarah UIN Antasari, <https://www.uin-antasari.ac.id/sejarah/>, (diakses pada 21 oktober 2025).

melalui proses panjang, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Al-Jami'ah Antasari diresmikan pada 20 November 1964 berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI No. 89 Tahun 1964. Rektor pertama adalah Zafry Zamzam. Saat peresmian IAIN, terdapat 4 fakultas: Fakultas Syariah di Banjarmasin, fakultas Syariah di Kandangan, fakultas Tarbiyah di Barabai dan fakultas Ushuluddin di Amuntai.

Upaya perubahan status IAIN menjadi Universitas Islam Negeri telah dirintis sejak beberapa periode rektor sebelumnya. Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 36 Tahun 2017 menetapkan bahwa IAIN Antasari beralih status menjadi UIN Antasari Banjarmasin pada 3 April 2017 dengan fakultas : fakultas Tarbiyah dan Keguruan, fakultas Syariah, fakultas Ushuluddin dan Humaniora, fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selain itu, terdapat Program Pascasarjana yang terus berkembang. Jumlah Program Studi UIN Antasari saat ini sekitar 40 prodi yang tersebar di kelima fakultas dan pascasarjana. Kampus II di Guntung Mangis, Banjarbaru mulai dibangun sejak sekitar 2018 dan digunakan sejak tahun-2022 oleh civitas akademika². Berikut daftar rektor sejak berdirinya hingga masa UIN:

- a. Zafry Zamzam, B.A.
- b. Mastur Jahri, Lc., M.A.
- c. H. Muhammad Asy'ari, M.A.

² Sejarah UIN Antasari, <https://www.uin-antasari.ac.id/sejarah/>, (diakses pada 21 oktober 2025).

- d. Dr. H. Alfani Daud, M.A.
- e. Drs. K.H. Asywadie Syukur, Lc.
- f. Dr. H. Kamrani Buseri, M.A.
- g. Dr. H. Akh. Fauzi Aseri, M.A.
- h. Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M.A.

2. Visi, Misi dan Tujuan UIN Antasari Banjarmasin

a. Visi UIN Antasari Banjarmasin

Visi UIN Antasari Banjarmasin adalah menjadi Universitas yang unggul dan berakhlak.

b. Misi UIN Antasari Banjarmasin

Misi UIN Antasari Banjarmasin adalah menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang unggul dalam berbagai disiplin ilmu yang terintegrasi dengan kebangsaan, berbasis karakter dan kearifan lokal, serta berwawasan global; mengembangkan riset berbagai disiplin ilmu integratif yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan berdampak terhadap kelestarian alam; mengembangkan pola pengabdian yang relevan dengan kebutuhan masyarakat; membangun kepercayaan dan kerja sama yang saling menguntungkan dengan lembaga regional, nasional, dan internasional; dan mengembangkan tata kelola berdasarkan manajemen modern dalam rangka mencapai

kepuasan Sivitas Akademika dan stakeholders³.

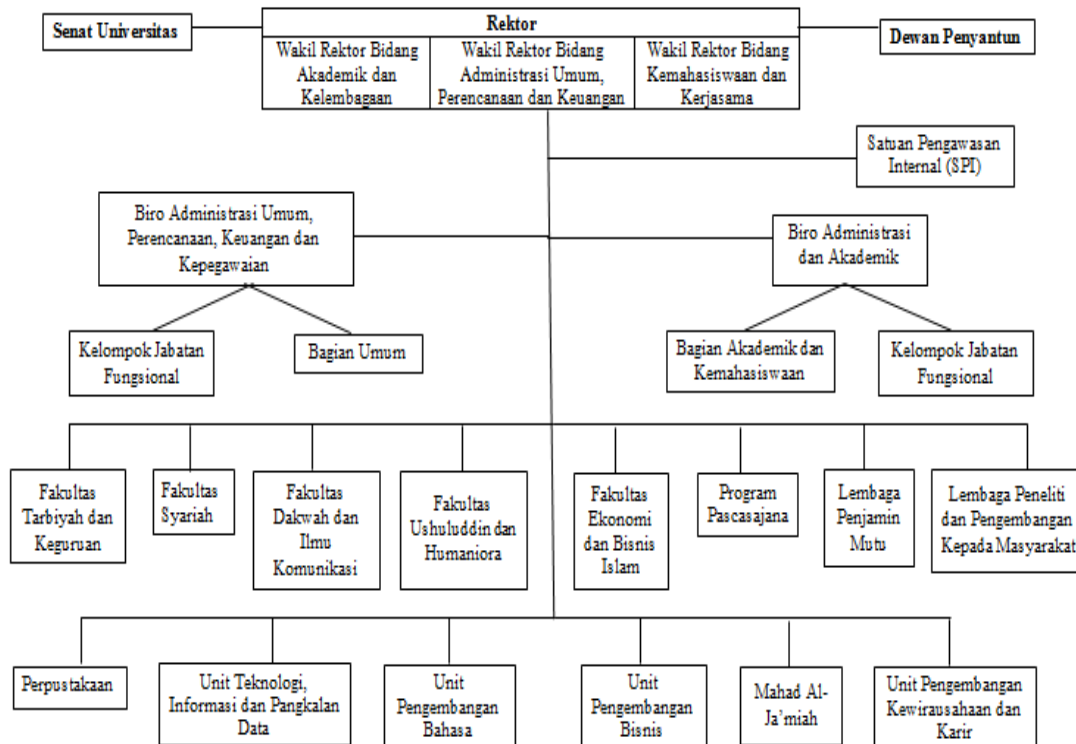
c. Tujuan UIN Antasari Banjarmasin

Tujuan UIN Antasari Banjarmasin adalah menghasilkan lulusan yang unggul dalam penguasaan disiplin ilmu yang terintegrasi dengan kebangsaan, berakhlak mulia, menghormati kearifan lokal, berwawasan kebangsaan, dan global; menghasilkan riset berbagai disiplin ilmu integratif yang bermanfaat bagi masyarakat; terlibat aktif dalam mewujudkan masyarakat yang mandiri, produktif, dan sejahtera; menghasilkan kinerja institusi yang efektif dan efisien untuk menjamin pertumbuhan kualitas pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang berkelanjutan; dan menyediakan pendidikan tinggi yang berkualitas untuk semua kalangan⁴.

³ Visi dan Misi UIN Antasari, <https://www.uin-antasari.ac.id/visimisi/>, (diakses pada 21 oktober 2025).

⁴ Tujuan UIN Antasari, <https://www.uin-antasari.ac.id/tujuan/>, (diakses pada 21 oktober 2025).

3. Stuktur Organisasi UIN Antasari



Gambar 3.1 Stuktur Organisasi

B. Proses Penelitian

Penelitian dilakukan kepada mahasiswa tau alumni UIN Antasari Banjarmasin yang berjumlah 102 responden sesuai kriteria yang telah ditentukan. Penyebaran skala dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan menggunakan angket yang dibantu oleh UPKK. Penelitian ini diawali dengan pelaksanaan *professional judgment* yang dilakukan oleh dua orang ahli di bidang psikologi. *Professional judgment* pertama dilaksanakan secara daring oleh Shanty Komalasari, M.Psi., Psikolog, sedangkan *professional judgment* kedua dilakukan secara langsung oleh Dr. Taufik Hidayat, M.Kes.,

Psikolog, bertempat di ruang Kepala Unit Kewirausahaan dan Karir (UPKK). Tahapan ini bertujuan untuk menilai kelayakan serta kesesuaian instrumen penelitian yang digunakan. Selanjutnya, peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian kepada Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Setelah memperoleh surat balasan berupa izin penelitian dari fakultas, peneliti kemudian menemui pimpinan Unit Kewirausahaan dan Karir (UPKK) untuk meminta izin pengambilan data penelitian.

Tahap berikutnya adalah penyebaran skala penelitian kepada responden. Penyebaran skala dilakukan dalam beberapa kegiatan, antara lain pada kegiatan Tes Peta Potensi Diri dan Konseling Karier yang dilaksanakan di ruang konseling lantai dua PTSP, kegiatan Kios Bakat dan Minat Mahasiswa yang bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) di UPTD, serta kegiatan *Walk in Interview* bersama BRI yang dilaksanakan di Aula Syariah. Kegiatan-kegiatan tersebut bertujuan untuk menjaring responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Setelah seluruh data penelitian terkumpul, peneliti melakukan proses tabulasi dan pengolahan data menggunakan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan program SPSS versi 25.0 for Windows. Tahap akhir dalam penelitian ini adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan.

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji instrumen penelitian merupakan proses penelitian yang menunjukkan hasil pengujian terhadap alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji instrumen ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut valid dan reliabel, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan sesuai dengan tujuan penelitian.

1. Hasil Uji Validitas

Validitas mencerminkan tingkat akurasi dan kesesuaian instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan validitas untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen dapat melaksanakan fungsinya⁵. Uji validitas yang dilakukan dengan sebanyak 30 orang yang bukan menjadi responden penelitian. Validitas instrumen penelitian ini diuji dengan memanfaatkan metode korelasi *Pearson*. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan melalui program SPSS 25.0 for Windows. Kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas instrumen adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat bebas (df) = 28 ($n-2$, dengan $n = 30$). Instrumen dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh (r hitung) lebih besar dari r tabel. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid⁶. Hasil uji validitas Instrumen skala *Supportive Work Environment* dan skala *work engagement* penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁵ Slamet Widodo dkk., "*Buku Ajar Metode Penelitian*" (Paangkalpinang: CV Science Techno irect Perum Korpri, 2023), hal. 53.

⁶ Slamet Widodo dkk., "*Buku Ajar Metode Penelitian*" (Paangkalpinang: CV Science Techno irect Perum Korpri, 2023), hal. 54.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Instrumen *Supportive Work Environment*

No	Dimensi	Indikator	Aitem	Jumlah
1.	<i>Perceived climate (PC)</i>	Nyaman Terbuka	1 (0,556) 2 (0,024) 3 (0,324) 4 (0,580) 5 (0,091) 6 (0,724)	6
2.	<i>Peer group interaction (PGI)</i>	Komunikasi Kerjasama Kolaboratif	7 (0,566) 8 (0,695) 9 (0,165) 10 (0,719) 11 (0,718) 12 (0,488)	6
3.	<i>Supervisory support (SR)</i>	Arahan Dukungan dan apresiasi	13 (0,367) 14 (0,635)	2
4.	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Penghargaan Kepedulian Bantuan Keadilan	15 (0,410) 16 (0,065) 17 (0,606) 18 (0,095) 19 (0,782) 20 (0,505) 21 (0,407)	7
				21

(Sumber : Data Primer 2025)

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Skala *Work Engagement*

No	Dimesi	Indikator	Aitem	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	Energi Semangat Gigih	22 (0,525) 23 (0,652) 24 (0,759) 25 (0,105) 26 (0,470) 27 (0,694)	6
2.	<i>Dedication</i>	Antusias Bangga Bermakna	28 (0,625) 29 (0,140) 30 (0,504) 31 (0,656) 32 (0,463) 33 (0,304)	6
3.	<i>Absorption</i>	Tenggelam Fokus	34 (0,490) 35 (0,315)	6

	Melekat	36 (0,634)	
		37 (0,695)	
		38 (0,91)	
		39 (0,287)	
Total			18

(Sumber : Data Primer 2025)

Berdasarkan Nilai koefisien korelasi item-total terkoreksi (*Corrected Item-Total Correlation*) pada setiap item lebih besar daripada nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat bebas (df) 28, yaitu 0,361. Disimpulkan bahwa dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas skala *Supportive Work Environment* terdapat 6 aitem pertanyaan yang tidak valid, maka aitem yang digunakan dalam skala ini hanya 15 aitem pertanyaan. Pada skala *Work Engagement* terdapat 6 aitem pertanyaan yang tidak valid, maka aitem yang digunakan dalam skala ini hanya 12 aitem pertanyaan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Konsistensi suatu instrumen penelitian menjadi aspek krusial yang harus dipastikan sebelum instrumen tersebut digunakan. Reliabilitas, dalam konteks ini, merujuk pada kemampuan instrumen untuk menghasilkan data yang konsisten meskipun digunakan secara berulang⁷. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha. Mengacu pada pandangan Sugiyono, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila menghasilkan koefisien reliabilitas minimal 0,6. Dengan demikian, instrumen yang memiliki nilai Cronbach Alpha di bawah 0,6 dinilai tidak reliabel dan perlu

⁷ Widodo dkk, Slamet Widodo dkk., "Buku Ajar Metode Penelitian" hal. 60 .

dilakukan perbaikan sebelum digunakan untuk mengumpulkan data⁸. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian :

Tabel 4.3 Hasil Uji Realibitas Instrumen

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
1.	<i>Supportive Work Environment (X)</i>	0,902	15	Reliabel
2.	<i>Work Engagement (Y)</i>	0,901	12	Reliabel

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 for windows, 2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti, yaitu *Supportive Work Environment* dan *Work Engagement* memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,06. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik. Dengan kata lain, instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

D. Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis data merupakan suatu tahapan krusial dalam pengolahan informasi, di mana data diolah secara sistematis untuk mengekstrak insight berharga yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Hasil dari proses analisis ini nantinya akan menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan dan mengambil keputusan yang tepat dan efektif.

1. Gambaran Responden Penelitian

Adapun responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, tahun lahir, asal fakultas dan masa kerja dengan 102 responden adalah sebagai berikut :

⁸ Sugiyono, "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.". hal 220

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Penelitian

No.	Keterangan	Kategori	Jumlah	%	Responden
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	58	56,9	102
		Perempuan	44	43,1	
2.	Tahun Lahir	1997-2000	15	14,7	102
		2001-2003	48	47,1	
		2004-2005	39	38,2	
3.	Status	Berorganisasi	72	70,6	102
		Bekerja	10	9,8	
		Bekerja dan berorganisasi	20	19,6	
4.	Asal Fakultas	Fakultas Ushuluddin dan Humaniora	19	18,6	102
		Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi	15	14,7	
		Fakultas Syariah	18	17,6	
		Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	37	36,3	
		Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	12	11,8	

(Sumber : Data Primer, 2025)

Berdasarkan data karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 102 orang mahasiswa dan alumni UIN Antasari dengan komposisi gender yang didominasi oleh laki-laki sebanyak 58 orang (56,9%), sedangkan perempuan berjumlah 44 orang (43,1%). Jika ditinjau dari tahun lahir, mayoritas responden berada pada rentang kelahiran 2001–2003 dengan jumlah 48 orang (47,1%), diikuti

oleh responden kelahiran 2004–2005 sebanyak 39 orang (38,2%), dan sisanya merupakan responden kelahiran 1997–2000 sebanyak 15 orang (14,7%).

Berdasarkan status kegiatan, sebagian besar responden merupakan mahasiswa dan alumni UIN Antasari yang aktif berorganisasi, yaitu sebanyak 72 orang (70,6%), sementara 10 orang (9,8%) berstatus bekerja dan 20 orang (19,6%) menjalani dua aktivitas sekaligus, yakni bekerja dan berorganisasi. Adapun berdasarkan asal fakultas, responden berasal dari berbagai fakultas yang ada di UIN Antasari dengan proporsi terbesar dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 37 orang (36,3%), diikuti Fakultas Ushuluddin dan Humaniora 19 orang (18,6%), Fakultas Syariah 18 orang (17,6%), Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi 15 orang (14,7%), serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 12 orang (11,8%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memiliki latar belakang yang beragam namun tetap mencerminkan karakteristik umum populasi mahasiswa dan alumni di lingkungan penelitian.

2. Gambaran Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk menyajikan gambaran komprehensif mengenai karakteristik data yang telah dikumpulkan. Metode ini berfokus pada pengolahan dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti tabel, grafik, atau indikator statistik lainnya, tanpa bermaksud untuk menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi.

a. Analisis Data *Supportive Work Environment*Tabel 4.6 Distribusi Jawaban *Supportive Work Environment*

No.	Pertanyaan	Dimensi	ST	TS	ATS	S	SS	Total Responden
1.	Lingkungan kerja di organisasi saya menuntun saya terampil	<i>Perceived climate (PC)</i>	0	0	5	53	44	102
			0	0	4,9%	52%	43,1%	
2.	Atasan atau pimpinan menghargai keberadaan saya	<i>Perceived climate (PC)</i>	0		4	44	54	102
			0		3,9%	43,1%	52,9%	
3.	Saya pikir, saya diperlakukan dengan rasa hormat	<i>Perceived climate (PC)</i>	0	4	13	55	30	102
			0	3,9	12,7%	53,9%	29,4%	
4.	Saya merasa dapat menyelesaikan masalah didivisi kami dengan bersama-sama	<i>Peer group interaction (PGI)</i>	0	2	6	47	47	102
			0	2%	5,9%	46,1%	46,1%	
5.	Saya pikir anggota tim/divisi kerja saya sangat kompak saat bekerja sama	<i>Peer group interaction (PGI)</i>	0	2	25	42	33	102
			0	2%	24,5%	41,4%	32,4%	
6.	Saya pikir dapat menyelesaikan masalah didivisi/tim kami dengan bersama-sama	<i>Peer group interaction (PGI)</i>	0	0	6	55	41	102
			0		5,9%	53,9%	40,2%	
7.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja di divisi/tim/bagian saya	<i>Peer group interaction (PGI)</i>	0		16	51	35	102
			0		15,7%	50%	34,3%	
8.	Saya terlibat dalam interaksi dengan rekan kerja saya secara informal	<i>Peer group interaction (PGI)</i>	1	2	18	55	26	102
			1%	2%	17,6%	53,9%	25,5%	
9.	Evaluasi dan umpan balik dari atasan membantu meningkatkan kinerja.	<i>Supervisory support (SR)</i>	0	0	4	47	51	102
			0		3,9%	46,1%	50%	102
10.	Saya pikir atasan sebagai	<i>Supervisory</i>	1	3	14	51	33	102

	pimpinan saya dapat diandalkan dan dapat dipercaya	<i>support (SR)</i>	1%	2,9 %	13,7 %	50%	32,4 %	
1.	Perusahaan atau organisasi mengatasi permasalahan saya	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	0	6	34	43	19	102
			0	5,9 %	33,3 %	42,2 %	18,6 %	
2.	Perusahaan atau organisasi benar-benar memperhatikan budaya organisasi	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	0		23	55	24	102
			0		22,5 %	53,9 %	23,5 %	
3.	Perusahaan atau organisasi memperhatikan pendapat karyawannya	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	0	2	11	57	32	102
			0	2%	10,8 %	55,9 %	31,4 %	
4.	Perusahaan atau organisasi siap membantu jika saya membutuhkan bantuan khusus	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	0	0	22	54	26	102
			0		21,6 %	52,9 %	25,5 %	
5.	Bantuan tersedia dari perusahaan atau organisasi ketika saya memiliki masalah	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	0	1	35	50	16	102
			0	1%	34,3 %	49%	15,7 %	

Gambaran intensitas *Supportive Work Environment* dapat dilihat pada tabel berikut. Berdasarkan data pada Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa 95,1%–96% responden, menunjukkan bahwa mereka merasa dihargai, diperlakukan dengan hormat, serta memperoleh lingkungan kerja yang mendukung pengembangan keterampilan. 75%–92% responden, mencerminkan adanya kerja sama tim yang baik, rasa nyaman dalam berinteraksi, serta kemampuan menyelesaikan permasalahan secara kolektif di dalam tim atau divisi kerja. Tingkat dukungan atasan yang tinggi, di mana 96,1% responden menyatakan bahwa evaluasi dan umpan balik dari atasan berkontribusi dalam peningkatan kinerja.

Sementara itu, 64%–87% responden mengindikasikan bahwa organisasi dinilai cukup memperhatikan kebutuhan, pendapat, serta kesiapan dalam memberikan bantuan kepada karyawan, meskipun masih terdapat sebagian responden yang menilai dukungan tersebut belum sepenuhnya optimal. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang suportif telah terbentuk dengan baik dan berpotensi mendukung kinerja serta hubungan kerja yang positif di dalam organisasi.

Untuk menentukan kategori atau tingkatan dari setiap variabel, penulis menggunakan rumus tertentu sebagai acuan sebagai berikut :

Tinggi : $(\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \leq X$

Sedang : $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

Keterangan :

X : Skor subjek

Mean : Nilai rata-rata

SD : Standar deviasi

Untuk mendapatkan nilai nilai Range, Mean,Median dan Standar Deviasi di gunakan rumus sebagai berikut.

Range : $X \text{ max} - X \text{ min}$

Mean : $\frac{X_{\text{max}} + X_{\text{min}}}{2}$

2

SD : Range

6

6 : Kurva normal

Hasil analisis deskriptif penelitian pada variabel *Supportive Work Environment* dapat dilihat sebagai berikut :

X min : 15

X max : 75

Range : $75 - 15 = 60$

Mean : $\frac{75+15}{2} = 45$

2

SD : $\frac{60}{2} = 10$

6

Keterangan:

Xmin : Jumlah jawaban subjek paling rendah, yaitu 1, maka skor yang didapatkan adalah 15, karna ada 15 pernyataan

X max : Jumlah jawaban subjek paling tinggi, yaitu 5, maka skor yang didapatkan adalah kategori x pernyataan ($5 \times 15 = 75$)

Kategori : 5 (SS,S,ATS, TS,STS)

Tabel 4.7 Deskripsi Data Hasil Penelitian Skala *Supportive Work Environment*

<i>Descriptive Statistics</i>						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Supportive Work Environment</i>	102	60	15	75	45	10

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 for windows, 2025)

Berdasarkan hasil analisis data terhadap skala *Supportive Work Environment* diperoleh nilai rata-rata sebesar 60 dengan standar deviasi 10. Dengan mempertimbangkan nilai mean dan standar deviasi tersebut, subjek penelitian dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Berikut disajikan hasil kategorisasi subjek penelitian.

Tinggi : $X = (45+10) X \leq 55$

Sedang : $X = (45-10) \leq (45+ 10)$

: $X 35 \leq 55$

Rendah : $X = < (45-10) X < 35$

Setelah mendapat kategori tinggi, sedang dan rendah, berikut adalah hasil jawaban dari responden pada variabel *Supportive Work Environment*.

Tabel 4.8 Kategori Variabel *Supportive Work Environment*.

KATEGORI					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sedang	12	11,8	11,8	11,8
	Tinggi	90	88,2	88,2	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 *for windows*, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden berada pada kategori tinggi.

Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 90 responden (88,2%) yang menilai bahwa *Supportive Work Environment* berada pada tingkat tinggi. Sementara itu, sebanyak 12 responden (11,8%) berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, *Supportive Work Environment* pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang suportif

telah terwujud dengan baik dan dirasakan secara positif oleh sebagian besar responden.

b. Analisis Data *Work Engagement*

Gambaran intensitas *work engagement* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban *Work Engagement*

No.	Pertanyaan	Dimensi	STS	TS	ATS	S	SS	Total Responden
1.	Saat bekerja saya merasa penuh energi	<i>Vigor</i>	0	1	22	57	22	102
			0	1%	21,6%	55,9%	21,6%	
2.								
3.	Saya pikir, saya bekerja dengan penuh energi	<i>Vigor</i>	0	2	22	53	25	102
			0	2%	21,6%	52%	24,5%	
4.	Saya mempersiapkan energi penuh dalam bekerja	<i>Vigor</i>	0	1	12	56	33	102
			0	1%	11,8%	54,9%	32,4%	
5.	Saya mencoba kuat dan bertenaga saat bekerja	<i>Vigor</i>	1	1	13	57	20	102
			1%	1%	12,7%	55,9%	29,4%	
6.	Saya merasa kuat dan bertenaga saat bekerja	<i>Vigor</i>	0	0	19	51	32	102
			0	0	18,6%	50%	31,4%	
7.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan atau organisasi saya	<i>Dedication</i>	0	3	15	52	32	102
			0	2,9%	14,7%	51%	31,45%	
8.	Saya menunjukkan kebanggaan dengan pekerjaan atau organisasi saya	<i>Dedication</i>	0	0	9	51	42	102
			0	0	8,8%	50%	41,2%	
9.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan	<i>Dedication</i>	0	0	5	48	49	102
			0	0	4,9%	47,1%	48%	

	atau organisasi yang saya tekuni					%		
10.	Saya antusias dengan pekerjaan atau organisasi saya	<i>Dedication</i>	0	0	8	56	38	102
			0	0	7,8%	54,9%	37,3%	
11.	Ketika saya bangun dipagi hari, saya mensegerakan untuk bekerja	Absorption	0	2	36	41	23	102
			0	2%	35,3%	40,2%	22,5%	
12.	Saya senang bekerja dan giat	Absorption	0	1	9	60	32	102
			0	1%	8,8%	58,8%	31,45	102
13.	Menurut saya bekerja dengan giat menyenangkan	Absorption	0	0	9	58	35	102
			0	0	8,8%	56,9%	34,3%	

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Work Engagement* responden berada pada kategori tinggi. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan persentase berkisar antara 76% hingga 86%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki energi, kekuatan, dan kesiapan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, meskipun masih terdapat sekitar 11%–22% responden yang berada pada kategori agak tidak setuju. Tingkat keterikatan kerja terlihat lebih kuat, persentase responden yang menjawab setuju dan sangat setuju berada pada rentang 88% hingga 95%, yang mengindikasikan bahwa karyawan merasa antusias, bangga, serta memiliki makna dan keterlibatan emosional yang tinggi

terhadap pekerjaan maupun organisasi. Sementara itu, sebagian besar responden juga menunjukkan tingkat keterlibatan yang positif, dengan persentase setuju dan sangat setuju berkisar antara 63% hingga 90%. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan umumnya menikmati pekerjaannya dan mampu fokus serta tenggelam dalam aktivitas kerja, meskipun pada beberapa item masih terdapat proporsi responden yang menjawab agak tidak setuju hingga 35,3%. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* karyawan tergolong tinggi, terutama pada dimensi *Dedication*, diikuti oleh *Vigor* dan *Absorption*, yang menandakan adanya keterikatan kerja yang kuat baik secara fisik, kognitif, maupun emosional.

Untuk menentukan kategori atau tingkatan dari setiap variabel *Work Engagement*, penulis menggunakan rumus tertentu sebagai acuan sebagai berikut :

Tinggi : $(\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \leq X$

Sedang : $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

Keterangan :

X : Skor subjek

Mean : Nilai rata-rata

SD : Standar deviasi

Untuk mendapatkan nilai nilai Range, Mean, Median dan Standar Deviasi di gunakan rumus sebagai berikut.

Range : $X \text{ max} - X \text{ min}$

Mean : $\frac{X_{\max} + X_{\min}}$

2

SD : $\frac{Range}{6}$

6

6 : Kurva normal

Hasil analisis deskriptif penelitian pada variabel dapat dilihat sebagai berikut :

X min : 12

X max : 60

Range : $60 - 12 = 48$

Mean : $\frac{60+12}{2} = 36$

2

SD : $\frac{48}{6} = 8$

6

Keterangan:

Xmin : Jumlah jawaban subjek paling rendah, yaitu 1, maka skor yang didapatkan adalah 12, karna ada 12 pernyataan

X max : Jumlah jawaban subjek paling tinggi, yaitu 5, maka skor yang didapatkan adalah kategori x pernyataan ($5 \times 12 = 60$)

Kategori : 5 (SS,S,ATS, TS,STS)

Tabel 4.10 Deskripsi Data Hasil Penelitian Skala *Work Engagement*

<i>Descriptive Statistics</i>						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work Engagement</i>	102	48	12	60	36	8

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 for windows, 2025)

Berdasarkan hasil analisis data terhadap skala *Work Engagement* diperoleh nilai rata-rata sebesar 36 dengan standar deviasi 8. Dengan mempertimbangkan nilai mean dan standar deviasi tersebut, subjek penelitian dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Berikut disajikan hasil kategorisasi subjek penelitian.

Tinggi : $X = (36+8) X \leq 44$

Sedang : $X = (36-8) \leq (36+ 8)$

: $X 28 \leq 44$

Rendah : $X = < (36-8) X < 28$

Setelah mendapat kategori tinggi, sedang dan rendah, berikut adalah hasil jawaban dari responden pada variabel *Work Engagement*.

Tabel 4.11 Kategori Variabel *Work Engagement*

		Kategori			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sedang	8	7,8	7,8	7,8
	Tinggi	94	92,2	92,2	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 for windows, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh sebanyak 94 responden (92,2%) yang menilai bahwa

Work Engagement berada pada tingkat tinggi. Sementara itu, sebanyak 8 responden (7,8%) berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, *Work Engagement* pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi,

yang mengindikasikan bahwa kinerja responden telah terwujud dengan baik.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini bertujuan untuk memvalidasi data sehingga hasil analisis statistik yang dilakukan memiliki tingkat keakuratan dan validitas yang tinggi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang digunakan dalam penelitian berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Salah satu teknik yang umum dipakai untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov, yang dapat dijalankan melalui *SPSS for Windows*⁹. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melihat nilai signifikansi (*p-value*): apabila nilai tersebut lebih dari 0,05, maka data dianggap mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

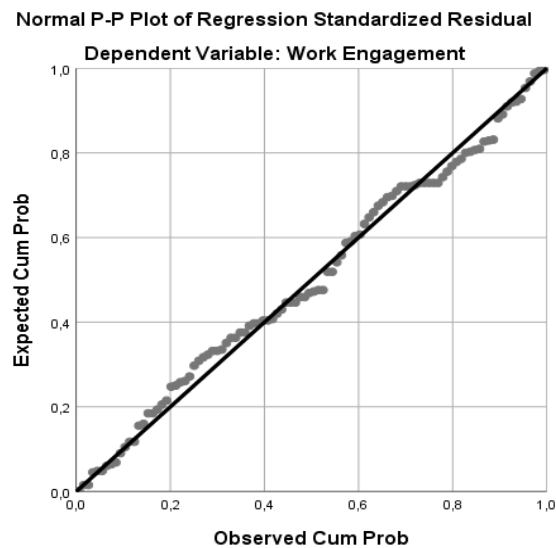
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	102

⁹ Julianah, "Analisis Data Penelitian Ekonomi Dan Manajemen" (Jakarta: Gramedia, 2014): 47.

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,43028014
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,053
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 *for windows*, 2025)

Berdasarkan tabel 4.12 menampilkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, di mana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh sebesar 0,20, Karena nilai ini lebih besar dari $p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Untuk lebih menguatkan hasil di atas, maka dilakukan uji lebih lanjut melalui *QQ plot (Quantile-Quantile plot)*.



(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 *for windows*, 2025)

Gambar 4.1 QQ Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Uji *Kalmogrov-Smirnov* dengan *Monte Carlo*, *Box Plot* dan *q-q plot* menyatakan bahwa hasil Uji Normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan prosedur uji statistik untuk mencari tahu apakah kedua variabel secara signifikan memiliki hubungan yang linier atau tidak, untuk uji ini pada *SPSS for windows* menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier, apabila nilai signifikansi pada *linearity* < 0,05. Jika *linearity* signifikan ($<0,05$) maka berarti hubungan antar variabel dapat dijelaskan menggunakan model linear¹⁰.

Tabel 4.13 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Work Engagemen Supportive Work Environment</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	2085,033	25	83,401	8,108	,000
		<i>Linearity</i>	1678,345	1	1678,345	163,163	,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	406,688	24	16,945	1,647	,053
	<i>Within Groups</i>		781,761	76	10,286		
	<i>Total</i>		2866,794	101			

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 *for windows*, 2025)

¹⁰ Abdan Shadiqi, "Statistik Untuk Penelitian Psikologi Dengan SPSS" (Depok: PT Raja Grafindo, 2023): 154.

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan nilai *Deviation From Linierity* sebesar 0,53 yaitu nilai signifikansi > dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa *Supportive Work Environment* dan *Work Engagement* terdapat hubungan yang linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual observasi satu ke observasi yang lain¹¹. Peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas menggunakan uji korelasi *Spearman's rho* untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas

<i>Correlations</i>				
			<i>Supportive Work Environment</i>	<i>Work Engagem ent</i>
<i>Spearm an's rho</i>	<i>Supportive Work Environment</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000	,723**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	,000
		<i>N</i>	102	102
	<i>Work Engagement</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	,723**	1,000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	.
		<i>N</i>	102	102

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 for windows, 2025)

Berdasarkan uji Spearman's rho, terdapat heteroskedastisitas pada variabel X ($p < 0,05$). Oleh karena itu, dilakukan transformasi log pada variabel X, dan model regresi diuji ulang sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

¹¹ Abdan Shadiqi, "Statistik Untuk Penelitian Psikologi Dengan SPSS" (Depok: PT Raja Grafindo, 2023): 156.

Tabel 4.15 tranformasi log pada Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,120	2,184		2,344	,021
Supportive Work Environment	-,023	,052	-,070	-,451	,653
Work Engagement	-,020	,063	-,050	-,326	,745

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 for windows, 2025)

Berdasarkan hasil uji Spearman Rho di atas, diperoleh hasil bahwa nilai Sig. (2-tailed) Supportive Work Environment sebesar 0.653, dan Work Engagement sebesar 0,745 nilai ini lebih besar dari 0,05 yang artinya antara variabel dengan Unstandardized Residual tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Metode ini didasarkan pada asumsi bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut. Artinya, setiap perubahan pada variabel bebas (X) akan mengakibatkan perubahan pada variabel terikat (Y) dengan pola yang tetap.¹²

Tabel 4.16 Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,737	3,309		3,245	,002

¹² Abdan Shadiqi, "Statistik Untuk Penelitian Psikologi Dengan SPSS" (Depok: PT RajaGrafindo, 2023): 160.

	<i>Supportive Work Environment</i>	0,629	0,053	0,765	11,884	,000
a. <i>Dependent Variable: Work Engagement</i>						

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 for windows, 2025)

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 10.737 + 0,629$$

Keterangan :

Y : Kinerja

α : Konstanta

X : Core Values AKHLAK

β : Koefisien Regresi

Berdasarkan table 4.15 nilai konstan atau α sebesar 10, 737 dan nilai Koefisien regresi atau β sebesar 0,623. Sehingga berdasarkan rumus di atas dapat diartikan $\alpha = 10.737$ artinya jika *Supportive Work Environment* (X) bernilai nol (0) maka, *Work Engagement* (Y) akan bernilai 10.737 $\beta = 0,623$ artinya jika *Supportive Work Environment* (X) meningkat sebesar satu satuan maka, *Work Engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,623 Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara *Supportive Work Environment* dengan *Work Engagement*, semakin besar nilai *Supportive Work Environment* maka makin meningkat nilai *Work Engagement*.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)¹³.

Tabel 4.17 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,737	3,309		3,245	,002
	Supportive Work Environment	0,629	0,053	0,765	11,884	,000

a. Dependent Variable: Work Engagement

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 for windows, 2025)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai t hitung sebesar 11, 884. Dengan alpha (α) = 0,05 dan derajat kebebasan t tabel dengan menggunakan *degree of freedom*:

$$df = n - 2 \text{ (dimana } n = \text{jumlah sampel)}$$

$$df = 102 - 2 = 100$$

Dengan $df = 100$ dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,983 sementara t hitung 11, 884, sehingga t hitung > t tabel (11,884 > 1,983), dan dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari pada nilai signifikansi yang seharusnya yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$).

¹³ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25" (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), hal 40.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel independen terhadap variabel dependen¹⁴.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1678,345	1	1678,345	141,221	,000 ^b
	<i>Residual</i>	1188,449	100	11,884		
	<i>Total</i>	2866,794	101			
<i>a. Dependent Variable: Work Engagement</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Supportive Work Environment</i>						

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 for windows, 2025)

Berdasarkan output SPSS di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 141,221.

Dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Untuk menghitung nilai df (derajat kebebasan):

- df untuk regresi (model) = 1 (karena hanya ada satu variabel independen, yaitu *Supportive Work Environment*).
- df untuk residual (error) = $n - k - 1 = 102 - 1 - 1 = 100$ (di mana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen).

Dengan df = 1 (model) dan df = 100 (residual), serta tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, di peroleh nilai F tabel sebesar 3,367 dan F hitung sebesar 141,222, sehingga dapat dikatakan bahwa F hitung > F tabel ($141,222 > 3,367$) dan melihat dari nilai signifikansi yaitu nilai $p < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji t dan uji F, *Supportive Work Environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada generasi Z di UIN Antasari.

¹⁴.Imam Ghazali, “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25” (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), hal 47.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*p-value*) yang lebih kecil dari 0,05 pada kedua uji tersebut, serta statistik uji t yang lebih besar dari angka pembandingan (nilai t tabel) dan statistik uji F yang lebih besar dari angka pembandingan (nilai F tabel). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti *Supportive Work Environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada generasi Z di UIN Antasari.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam sebuah model regresi. Koefisien determinasi dinyatakan dalam R^2 (R Square), dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1¹⁵.

$R^2 = 0$: Variabel independen sama sekali tidak menjelaskan variabilitas variabel dependen.

$R^2 = 1$: Variabel independen sepenuhnya menjelaskan variabilitas variabel dependen.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,581	3,447
a. Predictors: (Constant), Supportive Work Environment				

¹⁵ Lijan P Sinambela and Sarton Sinambela, "Metode Penelitian Kuantitatif: Toeritik Dan Praktik" (Depok: Rajawali Pers, 2021): 331.

b. Dependent Variable: Work Engagement
--

(Sumber : Data diolah di SPSS ver 25 *for windows*, 2025)

Berdasarkan output di atas di dapatkan nilai pada R Square sebesar 0,585, yang artinya pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Work Engagement* sebesar 58,5%, sedangkan sisanya yaitu 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Tingkat *Supportive Work Environment* (SWE) Pada Generasi Z Di UIN Antasari

Supportive work environment (SWE) atau lingkungan kerja yang mendukung merupakan hal yang penting untuk mendukung retensi karyawan. Menurut Kenndy *supportive work environment* sebagai kondisi di tempat kerja yang terdiri dari lingkungan iklim yang diinginkan, hubungan yang sehat dan saling membangun antara rekan kerja dan atasan, dan dukungan yang tersedia dari organisasi¹⁶. Dalam penelitian ini *supportive work environment* adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa berjalan dengan baik dan terciptanya keseimbangan anatar individu didalam suatu organisasi atau instansi.

¹⁶ Elizabeth Kennedy dan Tugrul U. Daim, "A Strategy to Assist Management in Workforce Engagement and Employee Retention in the High Tech Engineering Environment," *Evaluation and Program Planning* 33, no. 4 (November 2010): 468–76, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2009.12.001>.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah diolah dan diinterpretasi terdapat 90 karyawan atau sebanyak 88,2% berada dalam kategori “Tinggi”, Sebanyak 12 orang atau 11,8% dari karyawan berada dalam kategori “Sedang”.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Supportive Work Environment* (SWE) memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif, terutama bagi Generasi Z. Menurut Ozkan dan Solmaz (2015) dalam studi “*The Changing Face of the Employees: Generation Z and Their Perceptions of Work*”, SWE terdiri dari beberapa dimensi utama, yaitu dukungan atasan (*supervisor support*), dukungan rekan kerja dan kondisi fisik atau fasilitas kerja. Generasi Z cenderung menghargai lingkungan kerja yang mendukung pada semua dimensi ini karena mereka menginginkan tempat kerja yang nyaman, aman, dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Lingkungan yang *supportif* membuat mereka merasa dihargai, termotivasi, dan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan¹⁷.

Selain itu, penelitian oleh Schroth (2019) berjudul “*Are You Ready for Gen Z in the Workplace?*” menekankan bahwa dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja menjadi salah satu dimensi terpenting SWE bagi Generasi Z. Lingkungan kerja yang *supportif* secara sosial membantu mereka mengurangi stres dan tekanan pekerjaan, meningkatkan rasa percaya diri, serta mendorong keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa Gen Z lebih responsif terhadap umpan balik, komunikasi terbuka, dan kolaborasi tim

¹⁷ Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). *The Changing Face of the Employees: Generation Z and Their Perceptions of Work*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 190, 189–198.

dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga keberadaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor kunci dalam produktivitas mereka¹⁸.

Dari perspektif Islam, penerapan SWE sangat sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan, kepedulian, dan perlindungan terhadap hak individu. Rasulullah SAW menekankan pentingnya keadilan dalam kepemimpinan dan interaksi sosial, sebagaimana sabdanya:

“Seorang pemimpin yang menuntun rakyatnya dengan adil akan mendapatkan pahala seperti pahala rakyatnya.”

Selain itu, Allah SWT menegaskan pentingnya menjaga keselamatan diri, termasuk dalam konteks pekerjaan, dalam QS. Al-Baqarah ayat 195. Dimensi SWE seperti dukungan sosial dan kondisi kerja yang layak secara langsung mencerminkan nilai-nilai ini, karena mendukung keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan individu di tempat kerja¹⁹.

Lebih jauh, lingkungan kerja yang suportif tidak hanya memberikan manfaat psikologis, tetapi juga memperkuat etika dan hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja. Islam mendorong ukhuwah, kerja sama, dan saling menghormati antar individu, sehingga lingkungan yang suportif menjadi wadah untuk mempraktikkan prinsip-prinsip tersebut. Bagi Generasi Z, SWE yang mengintegrasikan dukungan dari atasan, rekan kerja, dan fasilitas kerja yang memadai memungkinkan mereka berkembang secara optimal, merasa dihargai,

¹⁸ Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5–18.

¹⁹ Nahrisah dan Novita, “Peran employee engagement dalam memediasi etika kerja islam terhadap organizational citizenship behavior.”

serta mampu berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Dengan demikian, penerapan SWE yang baik bagi Gen Z selaras dengan nilai-nilai Islam, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan temuan penelitian ini, Peneliti berpendapat bahwa tingginya persentase karyawan yang berada dalam kategori "Tinggi" sebesar 88,2% mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan *Supportive Work Environment* dalam lingkungan kerja. Namun, adanya 11,8 % responden yang masih berada dalam kategori "Sedang" menandakan bahwa terdapat *Supportive Work Environment* yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

2. Tingkat *Work Engagement* (WE) Pada Generasi Z Di UIN Antasari

Work Engagement (WE) atau keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan mental positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan, ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat diwujudkan melalui peningkatan tingkat energi dan ketahanan mental selama menjalankan tugas dalam bekerja. Menurut Bekker dedikasi memerlukan pendalaman yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dengan rasa penting, antusiasme, dan tantangan²⁰.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah diolah dan diinterpretasi terdapat 94 karyawan atau sebanyak 92,2% berada dalam kategori "Tinggi", Sebanyak 8 orang atau 7,8% dari karyawan berada dalam kategori

²⁰ Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.

“Sedang”.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Work Engagement* (WE) merupakan faktor penting yang menentukan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, termasuk bagi Generasi Z. Menurut Schaufeli, Salanova, González-Romá, dan Bakker (2002) dalam studi *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*, WE terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Generasi Z, yang cenderung mengutamakan tujuan, makna, dan pengalaman kerja yang bermakna, menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi ketika ketiga dimensi ini terpenuhi di tempat kerja. Lingkungan kerja yang memungkinkan mereka menyalurkan energi, merasa memiliki tanggung jawab, dan fokus penuh pada pekerjaan sangat mempengaruhi tingkat WE mereka. Selain itu, peneliti Ng, Schweitzer, dan Lyons (2010) berjudul *New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Work Attitudes of Generation Y and Z* menegaskan bahwa WE bagi Generasi Z sangat dipengaruhi oleh dukungan sosial dan peluang pengembangan diri. Individu Generasi Z lebih termotivasi ketika mereka merasa pekerjaannya bermakna, diakui oleh atasan dan rekan kerja, serta memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang. Dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dapat meningkat ketika organisasi menyediakan feedback yang jelas, tantangan yang sesuai, dan ruang kolaborasi yang positif²¹.

Dari perspektif Islam, WE juga selaras dengan prinsip-prinsip kerja yang

²¹ Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art.* *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

dianjurkan. Islam menekankan etos kerja, tanggung jawab, dan kualitas dalam melakukan pekerjaan Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105, Ayat ini mendorong individu untuk bekerja dengan semangat, fokus, dan penuh dedikasi, yang sesuai dengan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam WE. Dengan demikian, peningkatan WE bukan hanya menguntungkan organisasi dari sisi produktivitas, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai Islam yang menekankan kualitas dan tanggung jawab dalam bekerja²².

Bagi Generasi Z, yang optimal memungkinkan mereka untuk merasa berkontribusi secara nyata, mengalami kepuasan kerja yang tinggi, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab sosial. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan *Work Engagement* melalui tiga dimensinya sangat penting, baik dari perspektif manajemen modern maupun perspektif Islam, karena mendorong kinerja maksimal, etika kerja yang baik, dan kebermanfaatannya bagi masyarakat. Peneliti menyimpulkan berdasarkan penelitian ini bahwa *Work Engagement* secara umum dapat dinilai positif, dengan mayoritas karyawan berada dalam kategori "Tinggi". Namun, adanya 7,8% karyawan yang berada dalam kategori "Sedang" menunjukkan masih adanya ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal kuantitas pekerjaan, agar kinerja secara keseluruhan dapat lebih optimal.

²² Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). *New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Work Attitudes of Generation Y and Z*. *Journal of Business Psychology*, 25(2), 281–292.

3. Pengaruh Positif *Supportive Work Environment* (SWE) terhadap *Work Engagement* (WE) Pada Generasi Z Di UIN Antasari

Dalam penelitian ini, uji regresi linier sederhana dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Work Engagement* pada generasi Z di UIN Antasari. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Supportive Work Environment* terhadap *Work Engagement* pada generasi Z di UIN Antasari, yang ditunjukkan oleh nilai konstanta (α) sebesar 10,373. Ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif antara *Supportive Work Environment* dengan *Work Engagement*, semakin besar nilai *Supportive Work Environment* maka makin meningkat nilai *Work Engagement*.

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Work Engagement*, digunakan nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,585. Ini berarti *Supportive Work Environment* memberikan kontribusi sebesar 58,5% terhadap *Work Engagement*. Dengan kata lain, penerapan *Supportive Work Environment* memainkan peran signifikan dalam menentukan kualitas *Work Engagement*. Sisa pengaruh sebesar 41,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar penerapan *Supportive Work Environment*. Faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* seperti kesejahteraan psikologis, sumber daya pekerjaan dan *personal resources* seperti otonomi serta *job characteristic*, untuk meningkatkan *work engagement* dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang inspiratif, dukungan organisasi dan psikologis, desain

pekerjaan yang menantang, budaya terbuka, serta peluang pengembangan karir yang jelas.

F. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Keterbatasan Variabel Penelitian: Penelitian ini hanya fokus pada pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Work Engagement* Faktor-faktor lain yang juga mungkin mempengaruhi kinerja, seperti, sumber daya pekerjaan dan *personal resources* seperti *otonomi serta job characteristic* dan faktor eksternal lainnya, tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.
2. Dalam penyebaran kuisioner, peneliti tidak menimbang lebih detail terkait jumlah responden per fakultas maka hasil yang didapat adanya ketidakseimbangan antar responden per fakultas.
3. Keterbatasan Waktu dan Lokasi Penelitian: Penelitian ini dilakukan pada waktu dan tempat yang spesifik, yaitu di UIN Antasari pada tahun 2023-2024. Hasil penelitian mungkin tidak berlaku di waktu atau lokasi yang berbeda.
4. Dalam uji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan uji Spearman's rho sehingga terdapat heteroskedastisitas pada variabel X ($p < 0,05$). Oleh karena itu, dilakukan transformasi log pada variabel X, dan model regresi diuji ulang sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.