

HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU SMK

Intan Safinaz

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: intan.18017@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru SMK X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 65 guru tetap SMK X yang didapat dengan teknik sampling jenuh. Adapun teknik pengambilan data menggunakan skala yang terdiri dari skala *psychological well-being* dan skala *work engagement*. Data yang telah terkumpul selanjutnya di analisa menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson product moment* yang perhitungannya menggunakan program *software SPSS 26.0 for Windows*. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai signifikansi pada kedua variabel sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,761 ($r = 0,761$). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *psychological well-being* dan *work engagement* pada guru SMK memiliki hubungan yang kuat dan searah. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi *work engagement* guru. Demikian pula sebaliknya jika *psychological well-being* rendah, maka *work engagement* guru juga rendah.

Kata Kunci: *psychological well-being, work engagement, guru*

Abstract

This study aims to determine the relationship between psychological well-being and work engagement in SMK X teachers. The method used in this study is a quantitative method with a correlational approach. The subjects in this study were 65 permanent teachers of SMK X obtained by saturated sampling technique. The data collection technique uses a scale consisting of a psychological well-being scale and a work engagement scale. The data that has been collected is then analyzed using the Pearson product moment correlation analysis technique whose calculations are assisted by the SPSS 26.0 for Windows software program. Based on the results of data analysis, the significance value for both variables was 0.000 ($p < 0.05$), and the correlation coefficient was 0.761 ($r = 0.761$). This study shows the results that psychological well-being and work engagement in vocational teachers have a strong and unidirectional relationship. This proves that the higher the psychological well-being, the higher the teacher's work engagement. And vice versa if psychological well-being is low, the work engagement of teachers is also low.

Keywords: *psychological well-being, work engagement, teachers*

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ialah salah satu jenis sekolah menengah di Indonesia yang memiliki program pendidikan khusus untuk membantu siswa bekerja secara profesional dan ikut andil dalam bidang usaha (Alimudin et al., 2018). Melalui pendidikan khusus tersebut, para siswa di SMK diharapkan menjadi lebih siap untuk memasuki dunia kerja (Alimudin et al., 2018). Pernyataan tersebut didasarkan pada pasal 15 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 yang mendefinisikan pendidikan kejuruan sebagai pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk memasuki bidang tertentu. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan yang berkualitas dibutuhkan oleh siswa SMK. Pendidikan yang berkualitas tentu saja memerlukan guru yang berkualitas (Ufaira et

al., 2020). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017, profesi guru adalah profesi yang fungsi utamanya mendidik, mengajar, memberitahukan, membimbing, melatih, mengukur, dan mengevaluasi peserta didik melalui pendidikan formal pada pendidikan anak usia dini dasar, dan menengah. Oleh karena itu, guru harus memiliki daya juang yang tinggi untuk dapat memberikan kinerja terbaik mereka (Hisbullah & Izzati, 2021)

SMK X merupakan lembaga swasta yang dinaungi oleh salah satu yayasan agama islam. Lembaga ini memiliki visi untuk menghasilkan teknisi yang profesional, berbudi pekerti, bertakwa dan beriman kepada Allah SWT. Sekolah memiliki misi untuk mencapai visi tersebut, yaitu dengan mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi sehingga kompetensi guru sangat diperhatikan untuk menghasilkan kinerja

yang optimal. Terlepas dari kompetensi, kesadaran dari guru dalam menunjukkan sikap dan perilaku positif merupakan hal yang wajib diperhatikan, karena kualitas seorang guru dapat mempengaruhi keberhasilan dalam bidang pendidikan (Ufaira et al., 2020).

Guru di Indonesia dituntut untuk memiliki kualitas yang layak demi menghasilkan pendidikan yang berkualitas (Ulfatun, 2021). Kualitas yang dimaksud harus memenuhi standar konstusional pemerintah seperti kompetensi personal, pedagogik, sosial dan profesional (Tarigan & Dimiyati, 2021). Guru juga memiliki fungsi ganda yaitu sebagai pendidik dan pengajar profesional, sehingga selain mempunyai tugas memperkuat kapasitas intelektual siswa, juga bertanggung jawab terhadap pembentukan karakter dan pengembangan kapasitas kognitif, afektif dan psikomotorik (Tarigan & Dimiyati, 2021). Pendapat tersebut menekankan bahwa guru dituntut untuk secara aktif menginvestasikan diri mereka secara fisik, emosional, dan kognitif bagi pekerjaan mereka (Choochom, 2016). Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki sikap positif di setiap pekerjaan yang dilakukan agar dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Azhar, 2016). Salah satu sikap positif yang dimaksud adalah *work engagement* atau keterikatan kerja. *Work engagement* memberikan kontribusi yang besar dalam produktivitas sebuah organisasi karena individu memiliki sikap emosional yang positif seperti memiliki semangat dan percaya diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya (Xanthopoulou et al., 2013). Chang et al (2014) menemukan berbagai permasalahan yang dialami guru di Indonesia yang dapat mempengaruhi *work engagement*nya yang meliputi kualitas, kesejahteraan dan politisasi guru. Hasil riset lainnya yaitu dilakukan oleh Gallup pada tahun 2019 hingga 2021 mengenai *State of Global Workplace* pada negara Asia Tenggara yang menghasilkan data bahwa negara Indonesia mengalami kenaikan *work engagement* sebesar 1% dari 21% menjadi 22% (Gallup, 2021). Hasil menunjukkan bahwa pegawai yang salah satunya berprofesi sebagai guru mampu untuk bertahan dengan tuntutan kerja dan memiliki *work engagement* yang baik. Hal tersebut menjadi penting untuk organisasi mengkaji *work engagement* lebih dalam.

Work engagement dapat memberikan dampak secara positif seperti kesehatan individu serta keberhasilan suatu organisasi (Saraswati & Lie, 2018). Menurut Saraswati dan Lie (2018) jika individu terikat dengan pekerjaannya, ia akan bersikap dan berperilaku positif, begitu pula sebaliknya. *Work engagement* juga berdampak pada komitmen organisasi (Boyd et al., 2011), kreativitas (Bakker & Xanthopoulou, 2013), motivasi (Bakker et al., 2014) serta menghasilkan *contextual performance* dan *task* yang baik (Christian et al., 2011). Studi longitudinal

yang dilakukan oleh Innstrand, Langballe dan Falkum (2011) menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memberikan manfaat pada kondisi mental seperti menurunkan tingkat depresi dan kecemasan. *Work engagement* yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan psikologis pada individu (Strijk et al., 2013). *Work engagement* yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti dapat menurunkan performansi organisasi secara menyeluruh (Sungkit & Meiyanto, 2015) sehingga tingkat *turnover* akan tinggi yang berdampak pada kerugian (Wicaksono, 2020). *Work engagement* yang rendah berpengaruh pada sikap dan perilaku individu seperti sering bersikap sinis dan rentan mengalami kelelahan (Agustina, 2020). Beberapa dampak negatif yang telah dijabarkan diatas menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan aspek yang krusial yang harus mendapat perhatian.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* merupakan perasaan dan perilaku nyata yang positif seorang individu mengenai tempat kerjanya berhubungan dengan pengalaman kerja yang menyenangkan, yang terbentuk dari tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Schaufeli dan Bakker (2004) mengartikan *work engagement* mengacu pada keadaan positif, afektif-motivasi dari energi tinggi yang dikombinasikan dengan tingkat dedikasi yang tinggi dan fokus yang kuat pada pekerjaan. Pendapat lain menyatakan bahwa *work engagement* berlawanan dengan *burnout* terhadap pekerjaan dan merupakan hal positif yang berkontribusi pada pemenuhan dari keadaan afektif-motivasi (Adi & Indrawati, 2019). Melalui tiga pernyataan mengenai *work engagement*, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan sikap positif individu sebagai bentuk keterikatan di tempat kerja yang berlandaskan pada semangat, dedikasi dan penghayatan.

Berdasarkan teori Bakker dan Leiter (2010) terdapat 3 dimensi dari *work engagement* yaitu 1) *vigor* adalah tingkatan ketahanan mental tertinggi ketika kerja, adanya kemauan kuat untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin serta memiliki energi yang tinggi dalam bekerja; 2) *dedication* berfokus pada individu yang memiliki rasa keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan. Biasanya, mereka akan memiliki perasaan antusias yang tinggi, bangga dengan pekerjaannya, penuh inspirasi dan merasa tertarik pada tantangan di dalam pekerjaan, dan ; 3) *absorption* adalah situasi dimana karyawan selalu fokus, konsentrasi, dan serius saat melakukan pekerjaannya. Individu dengan tingkat *absorption* yang tinggi merasakan waktu cepat berlalu dikarenakan ia fokus dan menyukai pekerjaan yang sedang ia lakukan. Kebalikannya, individu dengan tingkat *absorption* yang rendah akan merasa waktu lambat berlalu dan tidak

menikmati apa yang sedang dikerjakannya (Bakker & Leiter, 2010).

Hasanah dan Budiani (2019) mengungkap beberapa karakteristik individu yang memiliki *engagement* dengan pekerjaannya yaitu 1) individu yang berpikir positif dan selalu memiliki rasa semangat terhadap tempat dirinya bertugas sebagai bentuk terwujudnya keterikatan individu tersebut dengan lingkungan kerja, 2) Individu memiliki hubungan yang energik dan efektif dengan pekerjaan dan memiliki perasaan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Menurut Bakker dan Leiter (2010) individu yang memiliki *work engagement* merasa optimis terhadap masa depan serta memiliki dorongan untuk selalu bergabung dalam acara yang diselenggarakan oleh tempat kerja sebagai bentuk dukungan mereka terhadap tempat kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan pada SMK X, diperoleh informasi mengenai *work engagement* dari hasil wawancara dengan wakil koordinator sekolah bagian kurikulum yaitu antusiasme guru sangat terlihat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam menaati berbagai aturan yang ditetapkan oleh sekolah seperti menunjukkan perilaku datang tepat waktu, menghadiri rapat dan mengikuti berbagai kegiatan sekolah seperti anjingsana. Perilaku lain yang terlihat adalah guru sering bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan, yang belum terselesaikan seperti menginput nilai dan mengurus raport jika masa ujian tiba.

Wawancara juga dilakukan kepada sepuluh guru di SMK X. Berdasarkan hasil wawancara kepada guru bidang teknik bangunan diketahui bahwa ia merasa senang melakukan pekerjaannya sebagai guru yang sekaligus menjabat sebagai ketua jurusan bangunan di sekolah dan bersedia untuk mengajar hingga malam hari. Guru juga merasa bangga dengan pekerjaannya serta selalu menyiapkan materi ketika akan mengajar karena bukan berasal dari *background* pendidikan. Guru mengaku sering pulang melebihi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan di birokrasi jurusan. Wawancara dengan guru bidang bahasa Indonesia yang mengungkapkan bahwa menjadi guru merupakan cita-citanya sehingga guru sangat antusias ketika mengajar baik secara luring (tatap muka) atau daring (tatap maya) karena penyesuaian aturan. Guru merasa bangga dan bersyukur dengan profesi saat ini. Guru mengungkapkan untuk memenuhi target dan visi misi sekolah, ia juga terlibat dalam kegiatan sekolah seperti menjadi panitia dan mengurus akreditasi sekolah sehingga sering pulang melebihi jam kerja. Berbeda dengan guru di bidang matematika, beliau mengungkapkan bahwa menjadi guru bukanlah cita-citanya sehingga terdapat kendala adaptasi

di awal mengajar. Seiring berjalannya waktu, ia menyampaikan bahwa menikmati pekerjaannya dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang dilihat dari sering berkumpul dan bercanda dengan rekan guru seusia jam mengajar. Guru juga menyampaikan bahwa perubahan aturan akibat pandemi tidak membuat semangat mengajarnya menjadi turun, hal ini dilihat dari kesediaan guru untuk merespon pertanyaan siswa selama 24 jam.

Salah satu guru bidang pendidikan kewarganegaraan menjelaskan bahwa menjadi guru adalah sebuah tantangan karena bidang yang diampu tidak linier dengan *background* pendidikan guru yaitu pendidikan sejarah. Namun hal itu menjadi motivasi guru untuk terus belajar dan berkembang yang terlihat dari beliau mengambil jenjang pendidikan lagi di perguruan tinggi dengan jurusan pendidikan kewarganegaraan. Guru juga menyampaikan bahwa ia bersikap kooperatif dengan peraturan dan kewajiban guru di sekolah seperti menghadiri rapat dan bertugas piket satu minggu sekali. Guru cukup merasa kesulitan dengan pembelajaran jarak jauh. Meskipun terdapat kesulitan dalam mengajar namun hal tersebut bukan penghambat melainkan dijadikan tantangan tersendiri atas pekerjaannya. Menurut guru bidang rencana anggaran biaya bangunan menjadi guru adalah kebanggaan tersendiri dan ia meniatkannya sebagai bentuk dari ibadah. Beliau berpendapat bahwa mengajar merupakan salah satu cara untuk *me-release* stress akibat permasalahan pribadi maka dari itu ketika mengajar ia berkonsentrasi penuh dengan siswa bukan masalah pribadinya.

Guru bidang mekanika teknik juga berpendapat bahwasanya mengajar merupakan pekerjaan yang menyenangkan dan mengungkap bahwa ia merasa *enjoy* dalam mengajar sehingga seringkali tidak terasa bahwa jam pelajaran telah usai. Terkadang siswa di dalam kelas juga memberikan pendapat kepadanya mengenai metode pembelajaran sehingga guru merasa terinspirasi oleh siswa. Hal ini selaras dengan ungkapan guru bidang aplikasi perangkat lunak bahwa dengan mengajar, banyak hal positif yang dapat diambil dari siswa dan terkadang guru merasa banyak belajar dari siswa mereka. Begitu pula dengan ungkapan dari guru bidang seni yang sering merasa tenggelam dalam pekerjaannya yang terlihat dari kehabisan jam pelajaran karena terlalu asik berinteraksi dengan siswa di dalam kelas. Guru bidang fisika mengungkapkan bahwa ia merasa mengajar adalah *passion* nya. Beliau merasa memiliki kebanggaan tersendiri atas profesinya sebagai guru apabila melihat siswa yang diajar memahami materi yang disampaikan. Pada guru bidang produk kreatif memaparkan bahwa sebagai guru harus siap dengan segala perubahan kondisi yang ada, meskipun akan terdapat kendala adaptasi namun hal

tersebut tidak dapat dijadikan alasan menurunnya semangat guru dalam mengajar karena penting bagi guru dalam menyediakan lingkungan belajar yang nyaman bagi siswa.

Bakker dan Demerouti (2008) memaparkan tiga faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yang meliputi : 1) *Job resources* merupakan sumberdaya pekerjaan yang terkait dengan sumberdaya fisik, elemen organisasi, dan karakteristik sosial dari suatu pekerjaan meliputi otonomi dan dukungan sosial dari rekan kerja; 2) *Salience job resources* merupakan suatu kondisi pada diri individu mengenai cara menghadapi tuntutan dari pekerjaan dan bagaimana ia mampu menyelesaikan tuntutan itu; 3) *Personal resources* adalah sumber daya yang terkait dengan penilaian diri secara positif, ketahanan individu, dan perasaan pribadi tentang kemampuan mereka untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya. Dalam bekerja, seorang guru memerlukan *personal resources* atau sumberdaya di dalam diri untuk dapat bekerja secara maksimal (Xanthopoulou et al., 2013). Robertson dan Cooper (2010) menegaskan *psychological well-being* adalah bagian dari *personal resource* pada individu yang jika berinteraksi secara positif akan mengarah kepada keterikatan secara penuh atau *full engagement*. *Psychological well-being* yang dimiliki individu memainkan peranan sentral dalam memberikan beberapa hasil penting terkait dengan suksesnya organisasi. Hal ini karena *psychological well-being* merupakan prediktor yang kuat dalam menunjukkan *work engagement* daripada kepuasan kerja (Robertson & Cooper, 2010).

Studi pendahuluan pada variabel *psychological well-being* juga dilakukan kepada sepuluh guru dengan metode wawancara, diketahui bahwa terdapat hubungan baik yang terjalin antar rekan kerja di sekolah, dimana rekan kerja saling membantu satu sama lain, memberikan arahan kepada guru baru dan memiliki simpati jika salah satu guru mengalami musibah. Beberapa guru merasa harus tetap meng-*upgrade* diri karena tuntutan perkembangan zaman dengan mengikuti berbagai pelatihan dan webinar yang relevan atau MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang merupakan sarana dari sekolah. Menurut mereka penting untuk memiliki prinsip yang dipegang dalam hidup seperti konsisten, disiplin dan tegas agar hidup lebih terarah. Guru juga menyampaikan bahwa dapat memajemen antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan secara baik dan memiliki relasi yang luas saat menjalani profesi guru. Sepuluh guru menyampaikan bahwa sempat terdapat kendala dan merasa kesulitan pada awal beralih metode pembelajaran dari tatap muka ke pembelajaran tatap maya (*online*). Namun guru mengaku beradaptasi secara

cepat sehingga dapat menuntaskan tanggung jawab dengan baik.

Ryff dan Singer (2008) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai potensi individu untuk memenuhi fungsinya sebagai manusia yang utuh, mempunyai tujuan serta makna hidup dalam penerimaan dirinya sebagai manusia, memiliki hubungan baik dengan orang lain, mempunyai rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan, mampu mengendalikan lingkungan sesuai kebutuhan serta otonomi. Menurut Garg dan Rastogi (2009) *psychological well-being* berhubungan dengan rasa puas terhadap kesehatan baik fisik maupun mental, pekerjaan, serta penilaian terhadap kebahagiaan hidup individu. Lebih lanjut, *psychological well-being* dapat didefinisikan sebagai keadaan saat individu merasakan makna dalam hidupnya (García & Alandete, 2015). Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* adalah keadaan seseorang dengan emosi positif dan tenteram terhadap diri serta lingkungannya, merasa bahagia, senang, dan memiliki motivasi yang dapat membantu ia untuk terus mengembangkan potensi yang dimiliki.

Ryff dan Singer (2008) menjelaskan 6 dimensi dari *psychological well-being* antara lain : 1) *Self-Acceptance* yaitu kondisi individu dimana ia dapat memahami perasaan, motivasi dan tindakannya dan mempunyai harga diri yang positif; 2) *Positive Relationship with Others* yaitu hubungan interpersonal berdasarkan cinta, kasih sayang, perasaan hangat dengan orang lain, empati yang kuat, dan persahabatan; 3) *Purpose in Life* merupakan keyakinan diri yang terarah dan disengaja pada makna dan tujuan hidup; 4) *Environmental Mastery* yaitu kemampuan mengontrol diri sendiri untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kesejahteraan psikologis seseorang; 5) *Personal Growth* yang berkaitan dengan aktualisasi diri individu yang melibatkan proses pengembangan potensi diri seperti memiliki kesehatan mental, keterbukaan diri terhadap pengalaman dan menjadikannya sebagai evaluasi dan bertumbuh melalui tantangan baru; 6) *Autonomy* yang berarti individu memiliki *self-determination*, kemandirian dan kebebasan berperilaku yang muncul dari dalam diri. *Autonomy* menekankan bahwa individu memiliki otoritas atas dirinya sendiri sehingga tidak perlu bertanya dan mendapatkan izin dari orang lain dan justru menilai dirinya sendiri dengan batasan yang telah ia ciptakan (Ryff & Singer, 2008).

Menurut Ryff dan Singer (2008) *psychological well-being* dipengaruhi oleh faktor demografis yang terdiri dari : 1) Usia, dimana penambahan usia dari dewasa awal ke dewasa madya menunjukkan adanya

peningkatan pada dimensi *environmental mastery* dan *autonomy*. Rentang usia dewasa madya sampai dengan dewasa akhir menunjukkan penurunan pada dimensi *purpose in life* dan *personal growth* sementara cenderung stabil pada dimensi *self-acceptance* dan *relationship with others*; 2) Jenis kelamin yang ditunjukkan dengan perempuan lebih unggul daripada laki-laki pada dimensi *relationship with others* dan *personal growth*; 3) Status sosial ekonomi individu yang terdiri dari tingkat pendidikan, pendapatan dan status pekerjaan yang berperan dalam mempengaruhi dimensi *psychological well-being*. Individu dengan tingkat pendidikan tinggi dapat lebih memanfaatkan kehidupannya sebaik mungkin dan tidak menyerah pada masalah kesehatan seperti kecacatan (Ryff & Singer, 2008). Ryff dan Singer (2008) menemukan bahwa individu dengan pendapatan dan status pekerjaan yang minor menunjukkan ketahanan yang kuat dalam menghadapi rintangan sehingga menghasilkan makna dan pertumbuhan diri pada individu.

Hal ini menarik untuk diteliti mengingat sekolah yang menjadi tempat penelitian berusaha dalam memberikan pelayanan yang baik untuk seluruh warga di sekolah yang terlihat dari adanya sarana untuk aktif dan mengembangkan kemampuan profesional bagi guru melalui MGMP, memberlakukan sistem penghargaan atau *reward* untuk guru yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga guru terlihat antusias dalam bekerja. Sekolah juga memiliki kegiatan bulanan yaitu kegiatan anjungsana. Kegiatan ini dibuat dengan tujuan menjalin silaturahmi yang baik antar rekan kerja. Pihak sekolah menyampaikan gaji yang diterima oleh guru juga tidak banyak, namun komitmen dalam institusi ini sangat terlihat karena pihak sekolah selalu menyampaikan bahwa preferensi bekerja di sekolah ini adalah pengabdian. Hal ini juga didukung dengan sistem rekrutmen yang sesuai dengan visi dan misi yang dicapai untuk memenuhi standar warga sekolah khususnya guru yang direkrut. Dengan kondisi seperti itu, maka guru-guru perlu untuk memberikan timbal balik yang positif yang memperlihatkan apakah guru *engaged* dengan pekerjaannya.

Penelitian mengenai *work engagement* sudah pernah dilakukan, sehingga penelitian ini ialah pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu. Beberapa penelitian serupa adalah penelitian Herlina dan Izzati (2021) dengan judul penelitian “Hubungan antara *Self-Esteem* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Dinas X”. Menurut temuan, terdapat hubungan yang positif antara *self-esteem* dengan *work engagement* pegawai, dimana apabila pegawai memiliki *self-esteem* dengan skor tinggi maka skor *work engagement* akan tinggi pula. Hal serupa juga ditunjukkan melalui

penelitian oleh Raniswati dan Puspitadewi (2021) yang berjudul “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro” menunjukkan terdapat hubungan antar kedua variabel penelitian.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wijayanti dan Budiani (2021) yang berjudul “Hubungan antara Iklim Organisasi dan Sistem Penghargaan dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. X” menunjukkan hasil hubungan secara positif antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan. Penelitian relevan lain yang pernah dilakukan oleh Utami, Istiqomah, dan Hidayatullah (2019) dengan judul “Hubungan antara Determinasi Diri dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Pelindo III Cabang Banjarmasin” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah dan positif antara determinasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan, dimana jika determinasi diri tinggi maka keterikatan kerja pada karyawan juga semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, terdapat perbedaan pada penelitian yang dilakukan. Perbedaan ini terletak pada subjek penelitian yang diteliti. Pada keempat penelitian sebelumnya subjek penelitian menggunakan pegawai dinas dan pegawai perusahaan bidang industri, sedangkan pada penelitian ini akan menggunakan subjek guru di SMK X untuk mengetahui hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement*. Perbedaan lain yaitu pada variabel independen. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen *self-esteem*, *psychological capital*, determinasi diri, iklim organisasi dan sistem penghargaan, sedangkan penelitian ini akan memakai *psychological well-being* sebagai variabel independen.

Penelitian ini akan fokus pada variabel *psychological well-being* dan *work engagement*. Hal ini dikarenakan tempat penelitian belum pernah meneliti variabel serupa pada tenaga pendidik yaitu guru dan belum ditemukannya penelitian serupa yang subjeknya adalah guru sehingga melalui penelitian ini diharapkan sumber kepastakaan dapat bertambah dan temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan bagi sekolah dalam memperhatikan para guru. Diharapkan melalui penelitian ini guru tetap mempertahankan sikap dan perilaku yang sudah ada seperti semangat dan antusias dalam bekerja. Kemudian dapat dijadikan sebagai referensi pemberian solusi untuk mendorong terjadinya peningkatan *work engagement* para guru.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru di SMK X?

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yaitu data yang dikumpulkan menggunakan instrumen kemudian akan diolah dan disajikan dalam bentuk angka dan tabel (Sinambela, 2020).

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh guru tetap di SMK X dengan jumlah 95 guru. Pada SMK X, status guru tetap ialah guru yang telah bekerja minimal dua tahun kerja. Teknik sampling jenuh digunakan dalam mengambil sampel yang berarti subjek penelitian berasal dari seluruh populasi yang ada (Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan sebanyak 95 guru tetap dengan pembagian yaitu 30 guru sebagai subjek *tryout* dan 65 lainnya sebagai subjek penelitian sebenarnya.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala *psychological well-being* yang disusun peneliti berdasarkan teori Ryff dan Singer (2008) yang terdiri dari 6 dimensi yaitu *self acceptance, positive relationship with others, purpose in life, environmental mastery, personal growth* dan *autonomy* dan skala *work engagement* disusun peneliti berdasarkan teori Bakker dan Leiter (2010) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu *vigor, dedication* dan *absorption*.

Definisi operasional dari *work engagement* yaitu sikap guru ketika bekerja baik secara fisik, kognitif, maupun emosional yang ditandai dengan tiga dimensi yaitu semangat yang tinggi (*vigor*), berdedikasi pada pekerjaan (*dedication*) dan penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*). Definisi operasional dari *psychological well-being* yaitu persepsi individu terhadap kehidupannya dengan menyadari potensi dalam dirinya, menerima dirinya sendiri, berhubungan baik kepada orang lain, otonomi, kemampuan mengendalikan sekitar, rasa pengembangan diri serta memiliki tujuan hidup yang dimanifestasikan sebagai seorang guru untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan optimum.

Skala yang digunakan untuk menilai pernyataan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari lima jawaban alternatif yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) (Sugiyono, 2019). Penggunaan lima alternatif jawaban agar data yang didapat bervariasi serta dapat mengakomodir jawaban dari responden yang tidak dapat menentukan sikapnya yaitu mendukung atau menolak pernyataan. Instrumen penelitian menggunakan aitem yang berbentuk *favourable* dan *unfavourable*. Aitem *favourable* terdiri dari pernyataan yang mendukung karakteristik dari perilaku sedangkan aitem *unfavourable* terdiri dari pernyataan yang tidak mendukung dari karakteristik perilaku (Azwar, 2019).

Uji coba skala (*tryout*) dilakukan sebelum mengambil data yang dilakukan pada 30 guru tetap SMK

untuk dapat menguji daya beda dan reliabilitas skala yang akan digunakan. Uji daya beda yang dilakukan bertujuan untuk mengukur kevalidan dan akurasi alat ukur sesuai dengan fungsinya. Alat ukur dikatakan valid apabila nilai koefisien daya beda (r) $r > 0,3$ dan dikatakan tidak valid jika diperoleh nilai $r < 0,3$ (Azwar, 2019). Teknik uji daya beda dilakukan dengan melihat nilai *corrected item total correlation* yang dihitung dengan *SPSS 26.0 for Windows*. Perhitungan uji daya beda pada skala *psychological well-being* menunjukkan 9 aitem yang dinyatakan gugur dari total 48 aitem, sehingga didapatkan aitem valid sebanyak 39 aitem yang digunakan dalam penelitian, sedangkan pada skala *work engagement* menunjukkan 4 aitem yang gugur dari total 36 aitem dan 32 aitem dinyatakan valid. Hasil uji daya beda menunjukkan nilai *corrected item total correlation* pada skala *psychological well-being* antara 0,310 sampai 0,800, sedangkan pada skala *work engagement* antara 0,302 sampai 0,813.

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi dan kelayakan alat ukur (Azwar, 2019). Menurut Azwar (2012) alat ukur dianggap dapat diandalkan jika koefisien reliabilitas mendekati 1,00. *Cronbach's Alpha* merupakan teknik uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini. Berikut hasil yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada dua skala yang digunakan :

Tabel 1. Nilai Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	0.945	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0.935	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 di atas, kedua skala memperoleh hasil yang mendekati angka 1,00. Hal ini membuktikan bahwasanya skala *psychological well-being* dan *work engagement* reliabel dan layak untuk digunakan. Ketika suatu alat ukur telah memenuhi kriteria uji daya beda dan reliabilitas, maka alat tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Analisa korelasi *Pearson product-moment* digunakan untuk menganalisis data penelitian, dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Analisis statistik ini dapat dijalankan setelah memenuhi uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai $P > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika $P < 0,05$ maka data dianggap tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2019).

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* dan *deviation from linearity* yang dilihat melalui tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Kriteria data linier menggunakan *test for linearity* apabila $P < 0,05$. Sebaliknya, kriteria data linier menggunakan *deviation from linearity* apabila $P > 0,05$. P disini diartikan sebagai hasil uji linearitas. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan memakai program *SPSS 26.0 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Peneliti mengumpulkan data penelitian dari 65 guru tetap SMK melalui kuesioner mendapatkan data penelitian yang kemudian diolah oleh peneliti menggunakan program *software SPSS 26.0 for Windows* dan dilakukan analisis data. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, didapatkan hasil *descriptive statistics* sebagai berikut :

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Psychological Well-being</i>	65	121	195	161,72	15,676
<i>Work Engagement</i>	65	110	158	133,40	11,225

Hasil *descriptive statistics* seperti yang dipaparkan pada tabel 2 di atas, diketahui subjek yang terdata sesuai yaitu 65 orang. Variabel *psychological well-being* mendapatkan nilai *mean* atau rata-rata 161,72 dengan nilai terendah (*min*) sebesar 121 dan nilai tertinggi (*max*) sebesar 195. Nilai *mean* pada variabel *work engagement* adalah 133,40 dengan nilai terendah (*min*) 110 dan nilai tertinggi (*max*) 158. Nilai *standart deviation* variabel *psychological well-being* diketahui sebesar 15,676 sedangkan pada variabel *work engagement* diketahui sebesar 11,225.

A. Analisa Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan guna melihat kenormalan distribusi data dari variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai P lebih besar dari 0,05, data dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika

$P < 0,05$ maka data dianggap tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2019). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *software SPSS 26.0 for Windows*. Adapun ketentuan normalitas data yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 3. Ketentuan Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
$Sig > 0,05$	Berdistribusi Normal
$Sig < 0,05$	Tidak Berdistribusi Normal

Hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *psychological well-being* dan *work engagement* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Psychological Well-being</i>	.200	Data Berdistribusi Normal
<i>Work Engagement</i>	.200	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui hasil pengolahan uji normalitas pada variabel *psychological well-being* sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Pada variabel *work engagement* didapati nilai uji normalitas sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Nilai signifikansi pada kedua variabel diketahui bernilai lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pada penelitian ini, uji linearitas dilakukan guna melihat hubungan linier antara dua variabel. Uji linearitas dilakukan pada variabel *psychological well-being* dan *work engagement* dengan bantuan program *software SPSS 26.0 for Windows*. Uji linearitas dilihat dari nilai *test for linearity* dan *deviation from linearity* pada tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Kriteria data linier menggunakan *test for linearity* apabila $P < 0,05$. Artinya, hasil uji linearitas bernilai lebih kecil dari 0,05.

Tabel 5. Ketentuan Distribusi Linier Data Berdasarkan Linierity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Data Linier
Sig > 0,05	Data Tidak Linier

Hasil uji linearitas pada variabel *psychological well-being* dan *work engagement* menggunakan *test for linearity* adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Linearity

	Nilai Sig	Keterangan
<i>Psychological well-being*</i>	.000	Data Linier
<i>Work engagement</i>		

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa hasil uji linearitas berdasarkan *test for linearity* pada variabel *psychological well-being* dan *work engagement* bernilai sebesar 0,000, dimana bernilai lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan ketentuan distribusi linier data pada tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa data variabel *psychological well-being* dan variabel *work engagement* berdistribusi secara linier.

Kriteria data linier menggunakan *deviation from linearity* apabila $P > 0,05$ dimana hasil uji linearitas bernilai lebih dari 0,05.

Tabel 7. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Data Linier
Sig < 0,05	Data Tidak Linier

Berikut hasil uji linearitas pada kedua variabel menggunakan *deviation from linearity* :

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Deviation from Linearity

	Nilai Sig	Keterangan
<i>Psychological well-being*</i>	.833	Data Linier
<i>Work engagement</i>		

Hasil uji linearitas menggunakan *deviation from linearity* pada kedua variabel mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,833. Hasil tersebut bernilai lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Dilihat dari tabel 7 di atas, dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel berdistribusi secara linier.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan guna membuktikan hipotesis penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian yang telah dibuat oleh peneliti. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui keterhubungan antar variabel yaitu *psychological well-being* dan *work engagement*. Teknik yang digunakan ialah korelasi *Pearson Product-moment* yang perhitungannya dibantu oleh program *software SPSS 26.0 for Windows*. Hasil analisa *pearson product-moment* dikategorikan menjadi beberapa macam koefisien korelasi untuk menunjukkan tingkatan hubungan antar kedua variabel yaitu variabel independen dan terikat. Sugiyono (2019) membuat pedoman kriteria koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 9. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Tingkat signifikansi pengujian hipotesis dengan pendekatan korelasi *Pearson Product-moment* adalah $< 0,05$. Jika diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan hubungan yang signifikan. Namun jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara kedua variabel tersebut.

Tabel 10. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Hubungan Signifikan
Sig > 0,05	Hubungan Tidak Signifikan

Hipotesis yang diajukan adalah “terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru SMK”. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memakai teknik korelasi *Pearson Product-moment*. Perhitungan teknik ini didukung oleh program *software SPSS 26.0 for Windows* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Pearson Product-moment

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
PWB	.761**	0.00	Hubungan Signifikan
WE	.761**	0.00	Hubungan Signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis pada tabel 11 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi pada kedua variabel adalah 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dilihat dari tabel 10 yaitu ketentuan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru SMK.

Pada tabel 11 di atas, diketahui nilai koefisien korelasi pada kedua variabel adalah 0,761 ($r = 0,761$). Apabila dilihat berdasarkan pedoman kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019), diketahui hubungan antar kedua variabel masuk pada kriteria hubungan yang kuat. Nilai *pearson correlation* pada tabel 11 juga tidak menunjukkan adanya tanda negatif yang berarti bahwa hubungan yang dimiliki kedua variabel searah atau positif. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi *work engagement* guru. Di sisi lain, jika *psychological well-being* seorang guru rendah, maka *work engagement*nya juga rendah.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru SMK. Hipotesis yang diajukan ialah “terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru SMK”. Hipotesis yang diajukan kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi *Pearson product-moment* menggunakan *SPSS 26.0 for Windows* terhadap 65 guru tetap dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000

($p < 0,05$). Nilai signifikansi yang diperoleh menyiratkan bahwasanya terdapat keterkaitan antar kedua variabel tersebut. Keterkaitan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Selain menunjukkan nilai signifikansi, uji hipotesis juga menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) guna menggambarkan tingkatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai koefisien korelasi yang didapat adalah 0,761 ($r = 0,761$). Jika dilihat pada tabel 9, diketahui bahwa tingkat korelasi antara variabel *psychological well-being* dan variabel *work engagement* masuk dalam kategori kuat dengan rentang interval 0,60 hingga 0,799.

Nilai koefisien korelasi juga memperlihatkan tanda yang positif seperti yang ditunjukkan pada tabel 11 kolom *pearson correlation*. Nilai ini menunjukkan hubungan kedua variabel bersifat searah, sehingga semakin baik *psychological well-being* guru maka *work engagement* guru semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa *work engagement* pada guru akan meningkat ketika guru memiliki keyakinan atas kapasitas dirinya saat bekerja. Guru SMK menyadari dan menerima kekurangan atau kelebihan yang dimiliki, memiliki kemauan untuk terus meningkatkan kemampuan pada diri, mampu mengelola kehidupannya, berhubungan baik dengan rekan guru, memiliki tujuan hidup dan memiliki otoritas atas dirinya sendiri. Hal tersebut yang kemudian membuat guru menunjukkan sikap positif seperti merasa terikat dan totalitas dalam melakukan pekerjaan. Penjelasan tersebut sesuai dengan pendapat Schaufeli dan Bakker (2004) yang menyatakan apabila seseorang mempunyai *work engagement* yang baik, maka ia mampu untuk berperilaku dan berfungsi secara positif di tempat mereka bekerja. Memiliki *work engagement* yang baik juga membantu dalam pengelolaan sikap yang mencakup komponen emosional, kognitif dan perilaku sehingga terjadi peningkatan kreatifitas saat bekerja (Bakker et al., 2020). Peningkatan kreatifitas yang terjadi ini tentu sangat membantu guru dalam mengajar dan membantu organisasi sekolah mencapai tujuan.

Work engagement merupakan sikap positif seorang individu mengenai tempat kerjanya, berhubungan dengan pengalaman kerja yang menyenangkan, yang terbentuk dari tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Bakker & Leiter, 2010). Guru yang terikat dengan profesinya akan menunjukkan sikap positif yang berdampak baik pada lingkungan kerja yang sehat dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di sekolah. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Van Bogaert, Wouters, Willems, Mondelaers, dan Clarke (2012) yang menunjukkan bahwa *work engagement* mampu membuat

lingkungan kerja menjadi kondusif dan berhubungan pula pada kepuasan kerja serta niat untuk tetap dalam profesi yang dijalani. Lingkungan kerja sehat dan kondusif ini akan menyebarkan efek positif pada psikologis guru sehingga meningkatkan performa saat bekerja (Christian et al., 2011; Van Mierlo & Bakker, 2018). Kinerja yang dihasilkan juga berbeda antara yang memiliki *work engagement* dengan yang tidak memiliki *work engagement*. Hal ini karena seseorang yang memiliki *work engagement* sering mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kegembiraan, dan antusiasme (Bakker & Demerouti, 2008). Mereka juga memiliki kesehatan yang lebih baik dan dapat mentransfer *engagement* mereka kepada orang lain (Bakker & Demerouti, 2008). Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa guru yang memiliki *work engagement* akan melaksanakan tugas sebagai guru dengan baik yaitu membimbing dan mengajar siswa.

Work engagement terbentuk dari tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Bakker & Leiter, 2010). Dimensi *vigor* diidentifikasi dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi di tempat kerja. Artinya, saat individu sangat bersemangat bekerja, dia akan fokus pada tugasnya dan tetap tidak gentar dalam upaya dan kontribusinya bahkan jika rintangan atau masalah akan datang. Menurut Shirom (2010) dimensi *vigor* yang dimiliki seseorang akan membuat mereka lebih terikat (*engaged*) dengan pekerjaan yang dilakukan. Dimensi *vigor* mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37,7, dimana memiliki kontribusi terendah daripada dua aspek lainnya. Nilai *mean* pada dimensi *vigor* menunjukkan semangat guru ketika bekerja yang sedikit menurun karena penyesuaian kebijakan sekolah. Namun guru tetap aktif mengajar siswa secara daring atau luring dan memiliki kemauan untuk terus berusaha meskipun mengalami kesulitan. Guru juga mampu beradaptasi serta bertahan di tengah kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan.

Dimensi *dedication* mengacu pada keterlibatan secara intens dalam pekerjaan yang ditunjukkan dengan memiliki rasa bangga pada pekerjaan, merasa tertarik pada tantangan, penuh inspirasi dan antusiasme di dalam pekerjaan. Dimensi *dedication* mendapat nilai *mean* sebesar 46,35. Dimensi ini menggambarkan guru memiliki perasaan bangga terhadap profesi saat ini seperti merasa puas atas capaian yang telah diraih ketika menjadi guru, namun ada beberapa guru yang merasa biasa saja. Guru dengan dedikasi yang baik dapat dilihat ketika ia sering merasa terinspirasi, merasa bahagia ketika menjalankan tugas, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, dan merasa tertantang ketika menyelesaikan pekerjaan. Pendapat tersebut sejalan

dengan pendapat dari Pri dan Zamralita (2018) bahwa individu yang memiliki dedikasi sebagai bentuk *work engagement* akan merasa berarti, antusias, bangga terinspirasi dan penuh dengan tantangan.

Dimensi *absorption* ditandai dengan tingkat konsentrasi, fokus dan keasyikan yang signifikan dalam diri seseorang ketika bekerja. Dimensi *absorption* merupakan dimensi yang berkontribusi terbesar daripada dimensi lain dengan nilai *mean* 49,28. Dalam dimensi ini, individu merasakan waktu cepat berlalu dikarenakan ia fokus dan menyukai pekerjaan yang sedang ia lakukan serta merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Hal tersebut sering terjadi kepada para guru SMK sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan. Ketika mengajar mereka sering merasa waktu berlalu begitu cepat dan merasa jam pelajaran yang diberikan kurang karena mereka merasa asik dan terserap dalam pekerjaannya. Guru bersikap profesional dengan meninggalkan masalah pribadinya sehingga fokus ketika mengajar. Mereka tidak merasa bosan dengan aktifitas mengajar, karena menurutnya setiap hari akan ada hal baru yang dilakukan siswa yang menjadi inspirasi untuk mengevaluasi kinerja secara pribadi. Berdasarkan nilai *mean* dapat diketahui bahwa *work engagement* yang dimiliki guru SMK paling besar disumbang oleh dimensi *absorption*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Greenier et al (2021), guru dengan *absorption* tinggi cenderung penuh energi, berdedikasi dan bersemangat tentang pekerjaan mereka, gigih dalam menghadapi kesulitan, dan asyik dengan apa yang mereka lakukan.

Psychological well-being merupakan potensi individu dalam memenuhi fungsi sebagai manusia yang utuh yang dilihat dari penerimaan diri, mempunyai tujuan serta makna hidup, berhubungan baik kepada orang lain, otonomi, kemampuan mengendalikan sekitar serta mempunyai rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan (Ryff & Singer, 2008). Seseorang dengan tingkat *psychological well-being* tinggi mempunyai emosi positif dan tenteram pada diri serta lingkungannya, merasa bahagia, senang, dan memiliki motivasi yang dapat membantu ia untuk terus mengembangkan potensinya. Setiap individu termasuk seorang guru perlu memperhatikan hal ini. Hal tersebut relevan dengan penelitian Mercer et al (2020) yang membuktikan bahwa *psychological well-being* sangat penting untuk guru saat mengajar, karena dapat memfasilitasi kreativitas mengajar, membangun hubungan positif dengan pelajar bahasa, menghadapi kesulitan disiplin yang lebih sedikit, dan meningkatkan tingkat prestasi siswa. Oleh karena itu, *psychological well-being* guru sebagai individu juga perlu diperhatikan karena beban pekerjaan yang diampu membutuhkan keterlibatan emosional yang besar dan hubungan interpersonal serta

stresor tambahan yang mungkin mereka hadapi seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, kecemasan bahasa, kerja emosional, dan pertemuan antarbudaya (Golombek & Doran, 2014; King & Ng, 2018).

Berdasarkan data yang diperoleh, *psychological well-being* pada guru SMK diidentifikasi menurut teori Ryff dan Singer (2008) yang terdiri dari enam dimensi. Pertama ialah *self-acceptance* mendapat nilai *mean* terendah sebesar 24,55. *Self-acceptance* digambarkan dengan kemampuan guru dalam menerima kondisi diri baik kelebihan ataupun kekurangan. Mereka mengaku masih merasa belum puas terhadap apa yang telah dicapai, namun mereka merasa bersyukur. Para guru menjelaskan bahwa kekurangan yang dimiliki tidak membuat mereka terpuruk dan justru menjadi semangat untuk dapat merubahnya menjadi suatu kelebihan. Argumentasi tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Aisyah dan Chisol (2018) bahwa menerima diri sendiri dengan apa adanya akan meningkatkan rasa syukur pada diri guru. Dimensi *positive relationship with others* direfleksikan dengan hubungan antar guru yang hangat dan kekeluargaan. Pada dimensi ini, data penelitian yang didapatkan relevan dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelum penelitian. Sekolah memberikan fasilitas untuk membangun kekeluargaan pada warga di sekolah terutama para guru dengan rutin melaksanakan anjungsana sehingga terbentuk hubungan yang sangat baik. Diketahui bahwa guru memiliki hubungan yang baik dilihat dari perilaku antar guru di sekolah. Guru saling menyapa saat berpapasan, makan bersama saat jam istirahat, berkumpul ketika jam mengajar usai, dan saling membantu ketika salah satu rekan mengalami kesulitan atau pun musibah meskipun itu diluar pekerjaan. Dimensi *relationship with others* mendapat nilai *mean* sebesar 24,69.

Dimensi yang mendapat nilai *mean* tertinggi sebesar 29,74 ialah *purpose in life* digambarkan dengan guru yang memiliki tujuan untuk dicapai di dalam hidup. Tujuan ini yang kemudian menuntun guru untuk berusaha mewujudkannya dengan cara yang mereka pilih. Selain memiliki tujuan, *purpose in life* juga digambarkan dengan keterarahan, dimana guru memiliki keyakinan sebagai pedoman dalam hidup dan taat akan peraturan. Menaati peraturan ini tidak hanya peraturan di sekolah, namun juga norma dan adat istiadat dalam kehidupan bermasyarakat. Apabila individu memiliki tujuan dalam hidup, ia akan merasa kehidupannya berarti dan mengambil sisi positif atas pengalaman dalam hidupnya (Aisyah & Chisol, 2018). Dimensi selanjutnya adalah *environmental mastery* yang digambarkan dengan kemampuan guru dalam mengelola lingkungan sesuai dengan kebutuhan seperti mengelola kehidupan sehari-hari dan mudah dalam beradaptasi. Hal ini jelas tampak

pada guru di SMK. Selain fokus pada pekerjaan di sekolah, guru juga memiliki kehidupan pribadi yang dijalani. Guru berusaha mengelola keduanya agar seimbang dan tidak mengganggu kondisi psikologisnya. Guru juga mudah dalam beradaptasi yang dilihat dari penyesuaian metode belajar atas peraturan yang sering berubah karena pandemi seperti peralihan dari pembelajaran luring ke daring. Selain pengelolaan dalam kehidupan, *environmental mastery* juga digambarkan dengan kemampuan guru dalam memanfaatkan kesempatan yang ada di sekitar seperti mengikuti kegiatan tambahan untuk menambah wawasan dan memaksimalkan peluang yang ada. Dimensi *environmental mastery* mendapat nilai *mean* sebesar 29,38.

Dimensi *personal growth* digambarkan dengan keadaan guru yang terbuka dalam menerima pengalaman baru serta memiliki kemauan untuk mengembangkan potensi dalam diri. Guru merasa antusias dalam mengikuti kegiatan yang dapat menambah pengalaman seperti membimbing siswa yang akan mengikuti olimpiade, mengikuti kegiatan MGMP antar sekolah, dan menjadi perwakilan sekolah pada kegiatan tertentu, aktif dalam mengikuti pelatihan *self-development* atau pun webinar yang berkaitan dengan profesi guru. Dimensi *personal growth* mendapat nilai *mean* sebesar 28,77. Terakhir ialah *autonomy* yang digambarkan dengan guru yang bertindak sesuai dengan kehendak pribadi dan mampu mengevaluasi perilakunya sesuai dengan standar yang telah ia ciptakan. *Autonomy* ini menekankan bahwa guru memiliki otoritas atas dirinya sendiri. Data penelitian yang didapat menunjukkan bahwa guru mampu membuat keputusan sendiri baik di pekerjaan atau kehidupan pribadi. Terdapat guru yang membuat standar pribadi sebagai bahan evaluasinya, namun tak jarang juga yang tidak membuat tetapi menjadikan sebuah kegagalan sebagai pembelajaran dan evaluasi diri. Guru memiliki kemandirian yang baik dilihat dari dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa menunggu bantuan dari rekan guru yang lain. Dimensi *autonomy* mendapat nilai *mean* sebesar 24,58.

Hasil penelitian ini memberi penekanan bahwa hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* bersifat positif sehingga memberikan keterangan bahwa kondisi *psychological well-being* guru yang baik dapat meningkatkan *work engagement* mereka. Hasil penelitian relevan yang mendukung penelitian ini ialah penelitian milik Greenier, Derakhshan, dan Fathi (2021) dalam artikel yang berjudul "*Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers*", dimana ditemukan bahwa *psychological well-being* dapat menjadi prediktor yang kuat dari *work engagement* bagi guru. Zeng, Chen,

Cheung dan Peng (2019) melakukan penelitian serupa dengan judul artikel “*Teachers' Growth Mindset and Work Engagement in the Chinese Educational Context: Well-Being and Perseverance of Effort as Mediators*” dan menemukan bahwa *psychological well-being* dapat menjadi prediktor yang kuat dari *work engagement* bagi guru.

Oktavia, Eva dan Ahmad (2021) telah melakukan penelitian serupa yang mendukung penelitian ini yang menunjukkan adanya hubungan antar variabel secara signifikan, dimana *psychological well-being* di dominasi oleh dimensi *self-acceptance* dan *positive relationship with others* sedangkan *work engagement* di dominasi oleh dimensi *vigor* dan *absorption*. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari subjek mampu untuk menerima segala sesuatu dalam diri mereka dan memiliki perasaan sayang, empati yang kuat dan saling percaya terhadap sesama rekan kerja sehingga memunculkan perasaan terlibat dan bersemangat ketika bekerja, mampu untuk serius dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, bahkan mengalami kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan. Hal serupa juga ditunjukkan melalui penelitian oleh Muhadi dan Izzati (2020) yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara *psychological well-being* dengan *work engagement* yang terbentuk karena *purpose in life* berkontribusi paling besar terhadap *psychological well-being* dan *dedication* berkontribusi paling besar pada *work engagement*. Penemuan tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini dimana dimensi *purpose in life* yang menonjol diantara dimensi yang lain pada variabel *psychological well-being*.

Simanullang dan Ratnaningsih (2018) memaparkan pentingnya keadaan pada lingkungan kerja yang dirasakan oleh individu, dimana hal tersebut akan membentuk pengalaman kerja yang positif sehingga mendorong timbulnya perasaan bahagia ketika bekerja dan berdampak pada produktivitas kerja sehingga memicu *work engagement* (Simanullang & Ratnaningsih, 2018). Hal ini sejalan dengan temuan Vijayakumari dan Vrinda (2016) yang menemukan bahwa suasana sekolah yang menyenangkan dapat meningkatkan *psychological well-being* guru sehingga memicu peningkatan *work engagement* di sekolah. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa *psychological well-being* merupakan prediktor dari *work engagement*. Apabila *psychological well-being* seseorang baik, ia akan mampu menyadari potensi yang ada di alam dirinya dengan baik serta merasa positif di tempat ia bekerja. Kondisi positif ini akan membantu individu dalam menemukan arti dari pekerjaan yang dijalani sehingga berakibat baik pula pada semangat, dedikasi dan penghayatan yang akan membentuk *work engagement* terhadap pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Paramitta, Putra dan Sarinah (2020),

apabila individu memiliki sikap positif baik pada diri sendiri maupun orang lain, mampu mengaktualisasikan dirinya dan merasa bahagia dengan keadaannya, maka akan berimbas pada tingginya *work engagement* yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian terdahulu diketahui adanya hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* yang ditemukan pula pada penelitian ini. Nilai koefisien korelasi penelitian ini sebesar 0,716 yang berarti hubungan antar kedua variabel kuat. Nilai koefisien determinasi (*r square*) yang didapat sebesar 0,579. Artinya, *psychological well-being* berkontribusi sebesar 57,9% pada *work engagement*, sedangkan 42,1% diantaranya disumbang oleh faktor lainnya yang tidak diulas pada penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dipaparkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) yang terdiri 1) *job resources* meliputi otonomi, *performance feedback*, dukungan sosial, *supervisory coaching*; 2) *job demands* meliputi tuntutan pekerjaan, tuntutan emosional, dll; dan 3) *personal resources* yang meliputi optimisme, *self-efficacy*, resiliensi, dan *self-esteem*. Fokus penelitian ini adalah pada faktor *psychological well-being* dan beberapa faktor di atas dapat diterapkan pada penelitian selanjutnya.

PENUTUP SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru SMK. Subjek penelitian ialah guru tetap yang berjumlah 65 guru di SMK X. Pengambilan data menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban, terdiri dari skala *psychological well-being* yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori Ryff dan Singer (2008) serta skala *work engagement* berdasarkan teori Bakker dan Leiter (2010). Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengoperasikan aplikasi *SPSS 26.0 for windows* dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berbunyi “terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru SMK”. Nilai koefisien korelasi yang didapat dalam penelitian ini sebesar 0,761 ($r=0,761$). Nilai tersebut mengungkapkan korelasi antar kedua variabel positif dan searah yang berarti semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi *work engagement* guru. Di sisi lain, jika *psychological well-being* seorang guru rendah, maka *work engagement*nya juga rendah.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti hendak memberikan saran serta masukan kepada pihak terkait, yaitu :

1. Bagi Sekolah

Sekolah diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan *work engagement* pada guru. Salah satu caranya ialah dengan memperhatikan *psychological well-being* *psychological well-being* guru. Adapun hal lain yang perlu ditingkatkan ialah penerimaan diri pada guru itu sendiri. Dengan demikian, sekolah diharapkan dapat membantu dengan melaksanakan kegiatan *self-development* atau pengembangan diri yang berhubungan dengan penerimaan diri, serta terus mempertahankan lingkungan kerja yang sehat untuk membantu guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada subjek guru di sekolah. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *work engagement* diharapkan dapat memperbanyak populasi dan meluaskan variasi subyek penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat berfokus pada variabel lain dari *personal resources* seperti optimisme, *self-efficacy*, resiliensi, dan *self-esteem*.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, P. R. P., & Indrawati, K. R. (2019). Perbedaan keterikatan kerja berdasarkan generasi kerja karyawan pada perusahaan berkonsep thk ditinjau dari etos kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 46–57. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/47148>

Agustina, I. (2020). Kebahagiaan autentik dan keterikatan kerja guru di sekolah inklusi. *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 167–184. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art2>

Aisyah, A., & Chisol, R. (2018). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. *Proyeksi*, 13(2), 109. <https://doi.org/10.30659/jp.13.2.109-122>

Alimudin, I. A., Permana, T., & Sriyono, S. (2018). Studi kesiapan kerja peserta didik smk untuk bekerja di industri perbaikan bodi otomotif. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 5(2), 191. <https://doi.org/10.17509/jmee.v5i2.15187>

Azhar. (2016). Sikap mahasiswa fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Ar-Raniry terhadap profesi guru. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 33–46. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Pionir/article/view/164/145>

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka

Pelajar.

Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.

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>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: the jdr approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>

Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. *Applied Psychology*, 69(2), 351–378. <https://doi.org/10.1111/apps.12173>

Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760–2779. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.751438>

Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A longitudinal test of the job demands-resources model among australian university academics. *Applied Psychology*, 60(1), 112–140. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00429.x>

Chang, M. C., Shaeffer, S., Al-Samarrai, S., Ragatz, A. B., de Ree, J., & Stevenson, R. (2014). *Teacher reform in indonesia the role of politics and evidence in policy making*. : International Bank for Reconstruction and Development. <https://econpapers.repec.org/RePEc:wbk:wbpubs:16355>

Choochom, G. (2016). A causal relationship model of teachers' work engagement. *International Journal of Behavioral Science*, 11(2), 143–152. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/63287>

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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Gallup. (2021). *State of the global workplace 2021 report*. Retrieved from <https://fundacionprolongar.org>
- García, J., & Alandete. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being?: An analysis using the spanish versions of the purpose-in-life test and the ryff's scales. *The European Journal of Counselling Psychology*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.5964/ejcop.v3i2.27>
- Garg, P., & Rastogi, R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 42–51. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=37253110&site=eds-live>
- Golombek, P., & Doran, M. (2014). Unifying cognition, emotion, and activity in language teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 39, 102–111. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.01.002>
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Hasanah, D. B., & Meita, S. B. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan produksi pt x. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(04), 1–7. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/40/article/view/31086>
- Herlina, D. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara self-esteem dengan work engagement pada pegawai dinas “ x .” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–15. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41221>
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada guru. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(5), 1–14. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41216>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2011). A longitudinal study of the relationship between work engagement and symptoms of anxiety and depression. *Stress and Health*, 28(1), 1–10. <https://doi.org/10.1002/smi.1395>
- King, J., & Ng, K. Y. S. (2018). Teacher emotions and the emotional labour of second language teaching. *Language Teacher Psychology*, 141–157. <https://doi.org/10.21832/MERCER9450>
- Mercer, S., Jin, J., Babic, S., Mairitsch, A., Lanvers, U., & King, J. (2020, March). *The wellbeing of early-career stage language teachers: An ecological perspective*.
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit x. *Jurnal Penelitian Psikologi.*, 07(03), 23–29. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/34414>
- Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2021). The correlation of psychological well-being with work engagement for millennial workers in malang city. *KnE Social Sciences*, 2020, 336–351. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8222>
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work engagement ditinjau dari psychological well-being pada karyawan pt. sumatera berlian motors. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran work engagement pada karyawan di pt eg (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Raniswati, S. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) kabupaten bojonegoro. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 61–72. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41175>
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324–336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saraswati, K. D. ., & Lie, D. (2018). *Keterikatan kerja: Faktor penyebab & dampak pentingnya bagi dunia industri & organisasi*. Penerbit ANDI
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential*

- theory and research* (pp. 69–84). Psychology Press.
- Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit x kota semarang. *Empati*, 7(4), 290–296. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/23479>
- Sinambela, L. P. (2020). Penelitian kuantitatif: Suatu pengantar. *Prismakom*, 17, 21–36.
- Strijk, J. E., Proper, K. I., Van Mechelen, W., & Van der Beek, A. J. (2013). Effectiveness of a worksite lifestyle intervention on vitality, work engagement, productivity, and sick leave: Results of a randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 39(1), 66–75. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3311>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 1(1), 61–73. <https://journal.ugm.ac.id/gamajop/article/view/7354>
- Tarigan, T., & Dimiyati. (2021). Work engagement, self efficacy and job satisfaction of professional educators. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 4(2), 766–774. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birle.v4i2.1839>
- Ufaira, R. A., Imanda, A. N., Gunawan, L. R., Soeprapto, & Hendriani, W. (2020). Gambaran work engagement pada guru honorer sekolah dasar. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 5(2), 168–181. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/download/7096/5088>
- Ulfatun, T. (2021). Good teachers: Indonesia's perspective. *JPP (Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran)*, 28(1), 23–29. <https://doi.org/10.17977/um047v27i12021p023>
- Utami, E. D., Istiqomah, E., & Hidayatullah, M. S. (2019). Hubungan antara determinasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan pt. pelindo iii (persero) cabang banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 94–98. <http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/1596>
- Van Bogaert, P., Wouters, K., Willems, R., Mondelaers, M., & Clarke, S. (2012). Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: Nursing team-level analysis in psychiatric hospitals. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 20(8), 679–686. <https://doi.org/10.1111/jpm.12004>
- Van Mierlo, H., & Bakker, A. B. (2018). Crossover of engagement in groups. *Career Development International*, 23(1), 106–118. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2017-0060>
- Vijayakumari, K., & Vrinda, K. C. (2016). Work engagement in relation to psychological well-being and motivation at work. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*, 4(3), 589–594. <http://gjbss.org/current-issue/>
- Wicaksono, R. S. (2020). Work engagement sebagai prediktor turnover intention pada karyawan generasi millennial di pt tri-wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62. <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Wijayanti, W., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan pt x. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41168>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>
- Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. Y., & Peng, K. (2019). Teachers' growth mindset and work engagement in the Chinese educational context: Well-being and perseverance of effort as mediators. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00839>