

Hubungan Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Guru

Relationship between Meaningful Work and Work Engagement in Teachers

Bernadeta Isabella Roselawati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: bernadeta.19097@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak



Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMKN "X." Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif korelasi dengan teknik sampling jenuh. Subjek penelitian berjumlah 39 orang guru SMKN "X." yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan masa kerja minimal 2 tahun. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kebermaknaan kerja dan skala keterikatan kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 ($r=0,791$) dan nilai signifikansi 0,000 ($p<0,05$). Berdasarkan data tersebut ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMKN "X." Hubungan positif dan signifikan berarti semakin tinggi kebermaknaan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja pada guru. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kebermaknaan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja pada guru.

Kata kunci : Kebermaknaan kerja, keterikatan kerja, guru, kualitas pendidikan

Abstract

This study aimed to determine the relationship between meaningful work and work engagement among teachers at SMKN "X." The method used in this research is a quantitative correlation method with a saturated sampling technique. The research subjects were 39 teachers at SMKN "X" with status as Civil Servants (PNS) with a minimum working period of 2 years. Collecting data in this study uses a scale of meaningful work and work engagement. Data analysis in this study used the Pearson Product Moment correlation with a correlation coefficient of 0.791 ($r=0.791$) and a significance value of 0.000 ($p<0.05$). Based on these data, it was found that there was a positive and significant relationship between the meaningful work and work engagement for teachers at SMKN "X." . Positive and significant relationship means that the higher the meaningfulness of work, the higher the work engagement of the teacher. The lower the meaningfulness of work, the lower the work engagement.

Key word : Meaningful work, work engagement, teachers, education quality

Article History	 
<i>Submitted : 27-06-2023</i>	
<i>Final Revised : 27-06-2023</i>	
<i>Accepted : 27-06-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dimuat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Wujud nyata usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dibuktikan melalui adanya pendidikan. Salah satu pelaku yang berperan krusial dalam dunia pendidikan adalah guru. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Salah satu aspek dalam mengukur keberhasilan pendidikan adalah melalui keterlibatan dan peran guru sebagai pendidik (Sibagariang, Sihotang, & Murniarti, 2021). Guru berperan sangat penting dalam dunia pendidikan. Guru dituntut untuk dapat menyelenggarakan pembelajaran yang bermutu, menghasilkan generasi terdidik, mampu bersaing secara global, serta memiliki moral yang baik (Patabang & Murniarti, 2021). Berkaitan dengan tuntutan tersebut, guru diharapkan dapat memiliki sikap positif dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab (Azhar, 2016). Salah satu wujud sikap positif tersebut yaitu keterikatan kerja.

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) “X” merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Indonesia dengan akreditasi A. Akreditasi A berarti sekolah ini termasuk dalam kategori amat baik dalam penyelenggaraan pendidikan. Demi mempertahankan serta meningkatkan kualitas pendidikan, dibutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini guru yang berkualitas (Dalyono & Agustina, 2016; Pingge, 2016). Guru yang berkualitas akan memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Salah satu cara untuk mewujudkan guru yang berkualitas adalah dengan membangun keterikatan kerja pada guru. Keterikatan kerja menjadi faktor yang bersifat positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi keterikatan kerja pada individu maka semakin tinggi pula kinerja individu (Saks, 2019). Individu dengan keterikatan kerja akan memberikan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya (Imperatori, 2017).

Keterikatan kerja penting untuk dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi karena keterikatan kerja berkaitan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah, tingkat retensi yang tinggi, peningkatan produktivitas karyawan, peningkatan kualitas dan pengurangan kesalahan yang dilakukan karyawan, peningkatan keuntungan secara finansial, peningkatan kepuasan dan loyalitas konsumen, serta mempercepat pertumbuhan dan keberhasilan organisasi (Kahn & Heaphy, 2014). Imperatori (2017) menyatakan bahwa individu dengan keterikatan kerja yang baik atau tinggi akan menampilkan keadaan fisik dan psikologis yang sehat, kepuasan dalam bekerja, resiliensi, kebahagiaan, keterlibatan kerja yang intensif, konsentrasi penuh, optimisme, serta kondisi bersemangat. Sebaliknya, individu dengan keterikatan kerja yang rendah akan memberikan usaha yang rendah pada pekerjaannya, tidak memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya, berpotensi mengalami sakit fisik dan masalah psikologis, serta adanya keinginan untuk berganti karir ataupun pekerjaan (Afrahi, Blenkinsopp, Fernandez, & Karim, 2022). Individu yang memiliki keterikatan kerja menampilkan komitmennya terhadap

organisasi tempat bekerja secara intelektual, emosional, serta memberikan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya. Mereka juga bertindak secara kreatif dan inovatif.

Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan keterikatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif dan puas dengan ciri adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang disebabkan oleh pekerjaan. Keterikatan kerja merupakan keadaan individu yang memiliki perasaan positif, puas, serta termotivasi untuk melakukan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Imperatori (2017) menjelaskan keterikatan kerja berkaitan dengan semangat, keterlibatan kerja, serta efikasi yang dimiliki oleh seseorang (Imperatori, 2017). Keterikatan kerja mendorong individu untuk mengekspresikan diri dalam aspek fisik, kognitif, serta emosional ketika bekerja (Fouché, Rothmann, & Van, 2017; Kahn, 1990). Salsabila & Mulyana (2022) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sikap positif yang ditandai dengan adanya semangat, profesional ketika bekerja, memiliki komitmen, memiliki kemauan terlibat penuh dalam pekerjaan, fokus ketika bekerja, dan berusaha untuk bertahan serta memberikan dedikasi terbaik bagi perusahaan. Safinaz & Izzati (2022) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sikap positif yang dimiliki individu sebagai bentuk keterikatan di tempat kerja yang berdasarkan pada semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya, keterikatan kerja dapat dipahami sebagai keadaan psikologis dalam aspek fisik, kognitif, dan emosi ditandai dengan pikiran positif, perasaan puas, adanya semangat, serta keterlibatan kerja yang optimal.

Terdapat 3 aspek dari keterikatan kerja meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). *Vigor* merupakan keadaan dimana individu memiliki semangat yang tinggi, ketahanan mental atau resiliensi, kemauan bekerja keras, serta ketekunan yang tinggi ketika dalam menghadapi kesulitan pekerjaan. *Dedication* merupakan keadaan dimana individu merasa bangga, antusias, terinspirasi, dan tertantang menghadapi pekerjaannya. *Absorption* merupakan keadaan dimana individu dapat berkonsentrasi penuh tanpa usaha keras, merasa waktu berjalan cepat, merasa pekerjaannya asyik, dan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Schaufeli (2013) menjelaskan bahwa individu dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki 3 karakteristik yaitu *say*, *stay*, dan *strive*. *Say* berarti individu dengan konsisten berbicara positif mengenai berbagai aspek dalam pekerjaannya, *stay* berarti individu memiliki keinginan intensif untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya, dan *strive* berarti individu bersedia memberikan waktu dan usaha lebih serta inisiatif untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Berdasarkan studi pendahuluan dan aspek keterikatan kerja, ditemukan adanya fenomena keterikatan kerja. Fenomena tersebut diidentifikasi melalui adanya aspek keterikatan kerja pada subyek wawancara yang ditunjukkan melalui kesediaan guru untuk menempuh jarak jauh dari tempat tinggal untuk bekerja, berinovasi dalam pembelajaran untuk membantu murid yang menemui kesulitan, merasa bangga dengan pekerjaan, serta merasa nyaman dan tidak ingin meninggalkan pekerjaan.

Keterikatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* terdiri atas peran motivasi internal serta motivasi eksternal yang dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja. Motivasi internal dapat mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan individu sedangkan motivasi eksternal berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan indikator perasaan nyaman dan aman dalam bekerja yang mendorong individu untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan *personal resources* merupakan evaluasi diri yang positif mengenai ketahanan diri dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan berdampak bagi lingkungan mereka. Semakin tinggi *personal resources* pada individu maka semakin positif harga diri orang tersebut dan semakin banyak kesesuaian diri dengan tujuan yang ingin dicapai. Kesesuaian diri individu dengan tujuan mendorong individu untuk bersemangat mengejar tujuan mereka sehingga memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2017).

Individu dapat memiliki semangat untuk mengejar tujuan, meningkatkan kinerja, serta memiliki kepuasan yang lebih tinggi apabila mereka merasa pekerjaannya membawa makna dalam kehidupan.

Kebermaknaan kerja merupakan pengalaman yang bermakna secara subyektif yang terdiri dari memiliki pikiran dan bertindak secara positif ketika bekerja, merasa pekerjaan memberikan makna bagi kehidupan, dan memahami bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi lingkungan (Fouché et al., 2017; Steger, Dik, & Duffy, 2012). Both-Nwabuwe, Dijkstra, & Beersma, (2017) mendefinisikan kebermaknaan kerja sebagai pengalaman subyektif individu mengenai pengalaman bekerja yang terasa bermakna karena adanya signifikansi yang bersumber dari kesesuaian antara individu tersebut dengan pekerjaannya. Signifikansi yang dimaksud merupakan keadaan dimana individu menganggap pekerjaan yang dilakukan memberikan pengaruh kepada orang lain sedangkan kesesuaian merupakan terpenuhinya kebutuhan individu tersebut dari pekerjaan yang dijalani. Berdasarkan definisi yang telah diuraikan sebelumnya, kebermaknaan kerja merupakan keadaan psikologis yang positif ditandai dengan individu dapat berpikir dan bertindak secara positif, merasa kehadirannya bermakna karena telah memberikan pengaruh dalam pekerjaan, serta adanya kesesuaian berupa terpenuhinya kebutuhan individu dari pekerjaan yang dijalani.

Steger, et al. (2012) menyatakan aspek kebermaknaan kerja yang terdiri dari *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*. *Positive meaning in work* merupakan kemampuan individu untuk memaknai pekerjaan dengan positif. *Meaning making through work* merupakan kemampuan individu untuk lebih mendalami dan membuat pekerjaannya menjadi bermakna sehingga makna dalam pekerjaan mampu memengaruhi makna kehidupan individu dengan lebih luas. *Greater good motivation* merupakan perasaan bahwa pekerjaannya bermakna mendorong individu untuk berdampak positif bagi orang lain dengan konsisten (Steger et al., 2012) Pada studi pendahuluan yang dilakukan, kebermaknaan kerja juga ditemukan pada guru yang menjadi subjek wawancara. Kebermaknaan kerja diidentifikasi melalui adanya aspek kebermaknaan kerja pada subyek wawancara yang ditunjukkan melalui merasa bahwa pekerjaannya penting, menghindari perilaku negatif untuk memberikan teladan kepada murid, serta menempuh studi lanjut untuk memperdalam ilmu sebagai guru.

Menemukan makna dalam pekerjaan atau kebermaknaan kerja dapat membantu individu untuk mengatasi berbagai masalah yang terjadi dalam organisasi tempat bekerja. Fouché et al. (2017) menemukan bahwa kebermaknaan kerja merupakan faktor yang memengaruhi dari keterikatan kerja. Individu akan menilai pekerjaannya bermakna apabila pekerjaannya berpengaruh atau menerima apresiasi dari orang lain. Kebermaknaan kerja akan merangsang individu untuk memberikan usaha terbaik yang berdampak pada tingkat keterikatan kerja dan kinerja individu (Van Wingerden & Van der Stoep, 2018). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Lavy, 2022) menemukan bahwa kebermaknaan kerja berhubungan dengan meningkatnya keterikatan kerja. Kebermaknaan kerja berhubungan dengan adanya keterikatan kerja, penurunan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, serta kinerja yang lebih baik (Fouché et al., 2017). Kahn & Heaphy (2014) menjelaskan bahwa kebermaknaan kerja menghasilkan keterikatan kerja. Keterikatan kerja yang tinggi terjadi karena karyawan mengidentifikasi diri dalam peran pekerjaan karena merasa pekerjaan yang dijalani memberikan makna.

Studi terkait kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja telah dilakukan dalam beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Fridayanti, Kardinah, & Lestari (2022) dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *perceived organizational support* dan *meaningful work* terhadap *work engagement* dengan subjek guru Sekolah Dasar dengan status honorer di Kabupaten Pangandaran. Lavy (2022) melakukan studi untuk mengetahui pengaruh dari *Teachers' sense of meaning at work* terhadap *engagement*, *burnout*, dan *stress* pada guru di Negara Arab dan Israel. Penelitian lain dilakukan oleh Pangesti & Riasnugrahani (2022) untuk mengetahui hubungan

antara makna panggilan dan keterikatan kerja pada guru di 6 Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta dalam satu yayasan di Kota Bandung. Van Wingerden & Poell (2019) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan *meaningful work* dan *resilience* yang dimediasi oleh *work engagement* dan *job crafting behaviour* dengan subjek guru pendidikan dasar di Belanda. Fouché et al. (2017) juga melakukan penelitian untuk mengetahui faktor yang memengaruhi dan dipengaruhi oleh *meaningful work* dengan subjek guru dari 40 sekolah di Provinsi Barat Laut Afrika Selatan. Selain penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian Janik & Rothmann (2015) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *secondary school teachers' work role fit, job enrichment, supervisor relationship, co-worker relationships, psychological meaningfulness of work*, dan *intention to leave* dengan subjek *secondary school teachers'* di Namibia. Berdasarkan penelitian terdahulu, diketahui bahwa belum ada penelitian yang berfokus untuk mengetahui hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja. Selain itu, penelitian terdahulu juga menunjukkan belum adanya penelitian dengan variabel serupa yang melibatkan guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Indonesia dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai subjek. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan serta studi pustaka penelitian terdahulu maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan positif kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri "X."

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Creswell (2014) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menyelidiki hubungan antar variabel. Karakteristik dari penelitian kuantitatif yaitu menggunakan data berupa angka, analisa data menggunakan perhitungan statistik, terdapat hipotesis penelitian, penggunaan instrumen yang valid serta reliabel, peneliti dan subjek penelitian memiliki hubungan yang independen dan berjarak, serta hasil penelitian dapat digeneralisasi (Jannah, 2018).

Sampel/populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan guru SMK Negeri "X" dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 69 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* memiliki berbagai jenis teknik salah satunya yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik *sampling* dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu guru SMK Negeri "X" yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan masa kerja sebagai PNS minimal 2 tahun. Sampel yang digunakan sejumlah 69 guru dengan pembagian yaitu 30 guru sebagai subjek uji coba dan 39 guru sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja. Skala kebermaknaan kerja mengacu pada Steger et al. (2012) yaitu *positive meaning of work, meaning making through work*, dan *greater good motivations*. Skala keterikatan kerja mengacu pada aspek dari Schaufeli & Bakker (2004) yaitu *vigor, dedication*, dan *absorption*. Penelitian ini menggunakan penskalaan *likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Uji coba skala dilakukan kepada 30 guru SMKN "X" yang berstatus Pegawai Negeri Sipil untuk menguji daya beda aitem dan reliabilitas skala kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja. Uji daya beda digunakan untuk mengukur validitas dan akurasi alat ukur. Uji daya beda dilaksanakan berdasarkan pada nilai *corrected item total correlation*. Aitem dinyatakan valid

apabila memiliki koefisien daya beda $> 0,30$ (Azwar, 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan instrumen dalam mengukur atribut penelitian dan memperoleh hasil yang stabil serta konsisten (Creswell, 2015). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach*. Azwar (2019) menyatakan bahwa koefisien reliabilitas memiliki nilai dalam rentang 0 – 1,00. Apabila nilai yang diperoleh semakin mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi nilai reliabilitas instrumen, sebaliknya apabila nilai yang diperoleh semakin mendekati angka 0 maka semakin rendah nilai reliabilitas instrumen.

Hasil uji daya beda pada skala kebermaknaan kerja terdapat 7 aitem yang gugur dari total 24 aitem sehingga terdapat 17 aitem valid. Koefisien korelasi aitem total pada skala kebermaknaan kerja berada pada rentang 0,335 hingga 0,762. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan diketahui bahwa skala kebermaknaan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,871. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa aitem skala keterikatan kerja dinyatakan sangat reliabel karena berada pada rentang skor 0,81 hingga 1,00.

Hasil uji daya beda pada skala keterikatan kerja menghasilkan 4 aitem gugur dari total 24 aitem sehingga terdapat 20 aitem valid. Koefisien korelasi aitem total pada skala kebermaknaan kerja berada pada rentang 0,373 hingga 0,701. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan diketahui bahwa skala keterikatan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,896. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa aitem skala keterikatan kerja dinyatakan sangat reliabel karena berada pada rentang skor 0,81 hingga 1,00.

Analisis data

Analisa data dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak normal, data disebut berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Widana & Muliani, 2020). Uji linieritas merupakan uji dengan tujuan mengetahui hubungan linear atau tidak linear antara variabel bebas dan terikat (Widana & Muliani, 2020). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *linearity* dan *deviaton from linearity*. Pada *linearity*, data dinyatakan linier apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sedangkan untuk *deviation from linearity* data dinyatakan linier apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Widana & Muliani, 2020).

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment*. Analisa hubungan variabel digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel dengan besaran korelasi (r) yang memiliki rentang 0 hingga 1 (Sugiyono, 2013). Hubungan antar variabel termasuk dalam kategori signifikan apabila nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sedangkan apabila nilai p lebih dari 0,05 berarti hubungan antar variabel tidak signifikan (Sugiyono, 2013).

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Hasil data penelitian ini berupa data kuantitatif dari kedua variabel. Data kuantitatif yang diperoleh kemudian dikelola untuk mengetahui deskripsi data meliputi nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Berdasarkan pengolahan data diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1: Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kebermaknaan Kerja	39	60	85	72.79	7.259
Keterikatan Kerja	39	55	100	82.72	9.268

Tabel 1 menunjukkan subjek dalam penelitian ini yaitu 39 orang guru. Pada variabel kebermaknaan kerja, diketahui bahwa nilai rata-rata subjek yaitu 72.79 dengan nilai tertinggi berjumlah 85 dan nilai terendah berjumlah 60. Pada variabel keterikatan kerja, diketahui bahwa nilai rata-ratanya yaitu 82.72 dengan nilai tertinggi berjumlah 100 dan nilai terendah berjumlah 55. Standar deviasi variabel kebermaknaan kerja sebesar 7.259 dan variabel keterikatan kerja sebesar 9,268. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa data penelitian bervariasi karena nilai standar deviasi lebih dari 1 ($1SD = 6$). Adanya variasi data dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh data demografis guru seperti masa kerja.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam uji normalitas, data disebut berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Widana & Muliani, 2020). Hasil uji normalitas terhadap variabel kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2: Hasil Uji Normalitas

Alat Ukur	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keterikatan Kerja* Kebermaknaan Kerja	0,200	Data Distribusi Normal

Berdasarkan data hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 yang berarti kedua variabel berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji dengan tujuan mengetahui hubungan linear atau tidak linear antara variabel bebas dan terikat (Widana & Muliani, 2020). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *linearity* dan *deviaton from linearity*. Pada *linearity*, data dinyatakan linear apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil uji linieritas terhadap variabel kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja menggunakan *linearity* dalam penelitian ini memperoleh hasil berikut.

Tabel 3: Hasil Uji Linieritas Berdasarkan *Linearity*

Alat Ukur	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keterikatan Kerja* Kebermaknaan Kerja	0,000	Linear

Berdasarkan tabel 3, diketahui hasil uji linieritas menggunakan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih dari 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti hubungan variabel keterikatan kerja dan kebermaknaan kerja dinyatakan linear. Uji linieritas berdasarkan pada *deviation from linearity*, data dinyatakan linear apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Widana & Muliani, 2020). Hasil uji linieritas terhadap variabel kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja menggunakan *deviation from linearity* dalam penelitian ini memperoleh hasil berikut.

Tabel 4: Hasil Uji Linieritas Berdasarkan *Deviation from Linearity*

Alat Ukur	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keterikatan Kerja* Kebermaknaan Kerja	0,809	Linear

Berdasarkan tabel 4, diketahui hasil uji linieritas menggunakan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,809. Nilai tersebut lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) yang berarti hubungan variabel keterikatan kerja dan kebermaknaan kerja dinyatakan linear.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis yang dibuktikan dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMKN “X.” Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment*. Analisa hubungan variabel digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel dengan besaran korelasi (r) yang memiliki rentang 0 hingga 1 (Sugiyono, 2013). Kriteria koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5: Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai F Sig	Kategori
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Hubungan kedua variabel disebut signifikan apabila nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sedangkan apabila nilai p lebih dari 0,05 berarti hubungan antar variabel tidak signifikan (Sugiyono, 2013). Hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi *Pearson Product Moment* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
Kebermaknaan Kerja	0.791	0.000	Signifikan
Keterikatan Kerja	0.791	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan signifikan antara variabel kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMKN “X.” Nilai koefisien korelasi juga ditampilkan pada tabel 6 yakni sebesar 0,791 ($r=0,791$). Nilai koefisien korelasi tersebut berarti bahwa variabel kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja memiliki korelasi yang kuat. Pada tabel 6 juga dapat diketahui arah hubungan antar variabel. Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif dibuktikan dengan nilai 0,791 ($r=0,791$) yang berarti memiliki hubungan searah. Hubungan searah ini berarti semakin tinggi kebermaknaan kerja yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru SMKN “X.” Hal tersebut juga berlaku sebaliknya. Semakin rendah kebermaknaan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru SMKN “X.”

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan kebermanaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMKN "X." Hipotesis dalam penelitian ini adalah "terdapat hubungan positif antara kebermanaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMKN "X." Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Uji hipotesis kebermanaknaan kerja dan keterikatan kerja dalam penelitian ini mendapatkan hasil sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti kedua variabel memiliki hubungan signifikan. Dalam uji korelasi *Pearson Product Moment* diketahui pula koefisien korelasi (r) dengan nilai sebesar 0,79. Berdasarkan hasil tersebut dan tabel koefisien korelasi (Sugiyono, 2013) disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang termasuk dalam kategori kuat. Uji korelasi *Pearson Product Moment* juga menunjukkan arah hubungan dalam penelitian yaitu hubungan positif atau negatif. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan arah positif yang berarti semakin tinggi kebermanaknaan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada guru. Hal tersebut berlaku pula sebaliknya. Semakin rendah kebermanaknaan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja pada guru.

Keterikatan kerja terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisa diperoleh nilai rata-rata setiap aspek keterikatan kerja. Nilai rata-rata aspek *vigor* yaitu 4,12, aspek *dedication* yaitu 4,24, dan aspek *absorption* yaitu 4,05. Dalam penelitian ini diketahui bahwa aspek *dedication* memiliki nilai rata-rata paling tinggi dibandingkan kedua aspek lainnya. Aspek *dedication* menggambarkan adanya perasaan bangga terhadap pekerjaan dan kemampuan menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004).

Dalam penelitian ini, aspek *dedication* ditunjukkan dengan merasa senang ketika mengajar, pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan dimasa lampau, senang menceritakan hal positif mengenai pekerjaan, antusias belajar untuk uji kompetensi guru, mengetahui tindakan yang harus dilakukan ketika kelas tidak kondusif, tidak kesulitan mempelajari kurikulum yang terus diperbaharui, dan menyadari bahwa tantangan dalam pekerjaan menyebabkan bertambahnya pengetahuan. Aspek selanjutnya yaitu aspek *vigor* menggambarkan semangat dan kesediaan untuk memberikan usaha yang lebih dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Dalam penelitian ini, aspek tersebut ditandai dengan guru merasa antusias ketika mengajar, berminat mengikuti pelatihan guru, tidak menunda pekerjaan, serta melakukan inovasi dalam kegiatan belajar mengajar. Aspek selanjutnya yaitu *absorption* yang sesuai dengan Schaufeli & Bakker (2004) menggambarkan guru menikmati dan memiliki keinginan untuk bertahan pada pekerjaan. Dalam penelitian ini, aspek ini ditandai dengan guru senang menggunakan waktu untuk membuat media pembelajaran, merasa waktu berlalu dengan cepat, tetap bekerja meski sedang memiliki masalah, menikmati waktu di sekolah, serta tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan sebagai guru.

Individu yang memiliki keterikatan kerja menampilkan komitmennya terhadap organisasi tempat bekerja secara intelektual, emosional, serta berusaha memberikan yang terbaik dalam perusahaan (Imperatori, 2017). Dalam penelitian ini, komitmen terhadap organisasi ditunjukkan melalui tetap bekerja meski sedang memiliki masalah pribadi. Usaha untuk memberikan yang terbaik diwujudkan dengan guru menggunakan waktu untuk membuat media pembelajaran yang lebih kreatif serta terus berusaha mencari metode mengajar yang lebih menyenangkan. Berdasarkan tindakan tersebut berarti guru juga bertindak secara kreatif dan inovatif. Hal tersebut terjadi karena individu dapat menemukan kesenangan dan menikmati

pekerjaan yang dilakukan (Imperatori, 2017). Dalam penelitian ini, menikmati pekerjaan yang dilakukan termasuk dalam perwujudan aspek *absorption*.

Individu dengan keterikatan kerja yang tinggi atau baik memiliki 3 ciri yaitu *say*, *stay*, dan *stive* (Schaufeli, 2013). *Say* berarti individu berbicara positif mengenai pekerjaannya secara konsisten, *stay* berarti individu memiliki keinginan yang intensif untuk bertahan dalam pekerjaannya, serta *strive* berarti individu bersedia memberikan waktu dan usaha yang lebih serta memiliki inisiatif untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ciri *stay* diwujudkan dengan guru yang senang menceritakan hal positif mengenai pekerjaannya kepada orang lain. *Stay* diwujudkan dengan guru yang tetap bekerja meski sedang memiliki masalah pribadi dan *strive* ditunjukkan melalui guru senang menggunakan waktu untuk membuat media pembelajaran yang lebih kreatif serta terus berusaha mencari metode mengajar yang lebih menyenangkan.

Keterikatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor. Salah satunya yaitu *personal resources*. *Personal resources* merupakan evaluasi diri yang positif mengenai ketahanan diri dan kemampuan individu untuk mengendalikan dan memberi dampak bagi lingkungan mereka. Kebermaknaan kerja merupakan salah satu bentuk dari *personal resources* sehingga kebermaknaan kerja turut dapat memengaruhi keterikatan kerja (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2017; Fridayanti et al., 2022; W. Schaufeli & Bakker, 2004). Kebermaknaan kerja merupakan pengalaman subyektif individu yang bersifat positif mengenai pekerjaannya, merasa pekerjaannya memiliki makna bagi kehidupan, dan memahami bahwa pekerjaan memberikan dampak positif bagi lingkungan (Fouché et al., 2017; Steger et al., 2012).

Terdapat tiga aspek kebermaknaan kerja yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations* (Steger et al., 2012). Berdasarkan analisa data penelitian yang telah dilakukan diketahui rata-rata tiap aspek kebermaknaan kerja. Aspek *positive meaning in work* memiliki nilai sebesar 4,43, *meaning making through work* memiliki nilai sebesar 4,22 dan aspek *greater good motivation* memiliki nilai sebesar 4,25.

Aspek *positive meaning in work* memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dua aspek lainnya. Hal ini berarti guru dapat berpikir dan bertindak positif dalam pekerjaannya (Steger et al., 2012). Perwujudan aspek ini ditunjukkan melalui kesadaran untuk menerima kritik sebagai bentuk perhatian, tidak merasa terbebani dan banyak mengeluh mengenai pekerjaan, serta hadir tepat waktu dan tetap bekerja meski sedang memiliki masalah. Aspek *greater good motivation* menggambarkan bahwa individu memberikan kontribusi untuk berdampak positif bagi pekerjaan dan organisasi (Steger et al., 2012). Perwujudan aspek ini ditandai dengan bertindak positif untuk memberi teladan bagi murid, bersedia mempelajari kurikulum yang terus diperbaharui, bersedia membimbing lomba dan mengikuti pelatihan, bersedia mengisi jam pelajaran kosong, serta merasa kehadirannya dibutuhkan di sekolah. Aspek *meaning making through work* memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan 2 aspek kebermaknaan kerja lainnya yang berarti pekerjaan sebagai guru kurang dapat membuat individu lebih memahami diri sendiri dan orang lain dalam lingkungan pekerjaan (Steger et al., 2012). Perwujudan aspek ini ditunjukkan dengan menemukan tujuan hidup dalam pekerjaan, mengetahui tindakan yang harus dilakukan untuk menghadapi masalah pribadi, mengetahui kekurangan dan kelebihan diri, serta berusaha memahami tindakan atau keputusan orang lain.

Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dipahami bahwa kebermaknaan kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja pada guru. Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keterikatan kerja dapat ditingkatkan melalui kebermaknaan kerja (Van

Wingerden & Poell, 2019; Van Wingerden & Van der Stoep, 2018). Kebermaknaan kerja menjadi daya bagi motivasi individu untuk memberikan usaha terbaik yang juga berdampak pada meningkatnya keterikatan kerja (Van Wingerden & Van der Stoep, 2018). Penemuan dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi, Ningrum, & Sari (2021) serta Van Wingerden & Poell (2019). Penelitian Van Wingerden & Poell (2019) berjudul “*Meaningful Work and Resilience among Teachers: The Mediating Role of Work Engagement and Job Crafting*” memperoleh hasil nilai signifikansi yaitu $p < 0,01$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,410 ($r=0,410$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui terdapat hubungan positif antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja.

Penelitian lain berjudul “Hubungan antara *Meaningful Work* dan *Work Engagement* pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani” oleh Pratiwi et al. (2021) memperoleh nilai signifikansi sebesar $p < 0,01$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,647 ($r=0,647$). Penelitian Pratiwi et al. (2021) menemukan bahwa aspek *positive meaning in work* memiliki skor paling tinggi diikuti oleh aspek *greater good motivation* dan terakhir *meaning making through work*. Urutan aspek dengan nilai rata-rata tertinggi dan terendah pada penelitian Pratiwi et al. (2021) sama dengan urutan aspek pada penelitian ini. Terdapat kesamaan kondisi bahwa nilai rata-rata yang tinggi pada aspek *positive meaning in work* ditunjukkan melalui subjek penelitian memiliki persepsi dan menghasilkan tindakan positif terkait pekerjaan mereka. Nilai rata-rata yang rendah pada aspek *meaning making through work* ditunjukkan melalui subjek merasa bahwa pekerjaannya kurang berkontribusi membantu subjek dalam memahami diri serta orang lain dalam lingkungan pekerjaan.

Hubungan positif antara kedua variabel merupakan tanda bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja. Penemuan tersebut menunjukkan bahwa guru SMKN “X” memiliki persepsi bahwa pekerjaan yang dijalani bermakna karena memberikan pengaruh positif bagi diri sendiri dan orang lain yang membuat guru merasa bangga, menikmati, dan merasa betah menjalani pekerjaan sebagai guru. Instansi yang memiliki lingkungan kerja yang mendukung kebermaknaan kerja ditandai dengan adanya kesempatan bagi individu untuk aktualisasi diri, memberikan dampak sosial, meraih pencapaian personal, dan peningkatan karier (Fairlie, 2013). Guru yang merasa pekerjaannya bermakna akan memiliki keterikatan kerja (Fouché et al., 2017; Pratiwi et al., 2021; Van Wingerden & Poell, 2019; Van Wingerden & Van der Stoep, 2018).

Penelitian ini dilakukan terbatas hanya pada guru SMKN “X.” Penelitian keterikatan kerja dengan subjek penelitian guru juga dilakukan oleh Minghui, Lei, Xiaomeng, & Potmesilc (2018) di Sekolah Luar Biasa (SLB). Tanggung jawab yang dimiliki oleh guru Sekolah Luar Biasa sangat berbeda dengan guru di sekolah reguler. Hal tersebut berdampak pada keterikatan kerja pada guru (Minghui et al., 2018). Terdapat tanggung jawab yang berbeda pada guru di jenjang pendidikan yang berbeda dan hal tersebut memberi dampak pada keterikatan kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian mengenai hubungan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja dapat dilakukan pada jenjang pendidikan yang berbeda.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yaitu “terdapat hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMKN “X.” Setelah dilakukan uji hipotesis, ditemukan bahwa terdapat hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hubungan korelasi antar variabel kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif yang berarti jika kebermaknaan kerja yang dimiliki individu meningkat maka keterikatan

kerja juga akan meningkat. Kondisi tersebut berlaku pula sebaliknya. Apabila kebermaknaan kerja pada individu menurun maka keterikatan kerja juga akan menurun.

Saran

Bagi SMKN “X” diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi, informasi, serta saran bagi pimpinan sekolah untuk membuat kebijakan dalam pekerjaan yang meningkatkan keterikatan kerja melalui kebermaknaan kerja pada guru. Dalam penelitian ini, diketahui skor rata-rata paling rendah dari ketiga aspek kebermaknaan kerja yaitu *meaning making through work*. Keterikatan kerja dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan aspek *meaning making through work*. Tindakan yang dapat dilakukan oleh institusi untuk meningkatkan keterikatan kerja melalui kebermaknaan kerja yaitu mengadakan kegiatan atau merancang kebijakan yang memberikan kesempatan bagi guru untuk aktualisasi diri, memberi dampak sosial yang lebih dari sebelumnya, memperoleh penghargaan atas kerja keras mereka, dan menyadari adanya jenjang karier. Salah satu kegiatan yang memberi kesempatan bagi guru untuk aktualisasi diri yaitu pelatihan. Kegiatan memberi dampak sosial yang lebih dapat diwujudkan melalui kegiatan sosial diluar lingkungan sekolah. Pemberian penghargaan atas kerja keras guru dapat dijadikan agenda rutin salah satunya bagi guru yang membimbing anak didik berprestasi. Kesadaran akan adanya jenjang karier serta tindakan yang dapat dilakukan untuk memperoleh kenaikan pangkat atau golongan sebagai PNS dapat disampaikan pada pertemuan guru.

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta menambah referensi ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan jenjang sekolah yang berbeda dikarenakan adanya perbedaan tanggung jawab guru yang dapat memengaruhi kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja.

Daftar Pustaka

- Afrahi, B., Blenkinsopp, J., Fernandez de Arroyabe, J. C., & Karim, M. S. (2022). Work disengagement: A review of the literature. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100822. <https://doi.org/10/gpd64d>
- Azhar. (2016). Sikap Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry terhadap Profesi Guru. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 33–46. <http://dx.doi.org/10.22373/pjp.v5i1.164>
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10/c7b7kz>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1658. <https://doi.org/10/gb22nc>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2015). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Fifth edition). Pearson.

- Dalyono, B., & Agustina, D. A. (2016). Guru Profesional sebagai Faktor Penentu Pedidikan Bermutu. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah, Pengembangan Rekayasa, Sosial, dan Humaniora*. <http://dx.doi.org/10.32497/bangunrekaprima.v2i2,%20Oktober.453>
- Fairlie, P. (2013). *Meaningful Work is Healthy Work*. <https://doi.org/10/grrztc>
- Fouché, E., Rothmann, S., & Van der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 10 pages. <https://doi.org/10/gfbzvw>
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Lestari, T. A. (2022). Teachers' Work Engagement: The Role of Perceived Organizational Support and Meaningful Work. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 67–76. <https://doi.org/10/grp2mb>
- Imperatori, B. (2017). *Engagement and Disengagement at Work*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-51886-2>
- Janik, M., & Rothmann, S. (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*, 35(2), 1–13. <https://doi.org/10/grqv7d>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. UNESA University Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal*. <https://doi.org/10/cbfz7t>
- Kahn, W., & Heaphy, E. (2014). *Employee engagement in theory and practice* (C. Bailey, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, & E. Soane, Eds.). Routledge.
- Lavy, S. (2022). A Meaningful Boost: Effects of Teachers' Sense of Meaning at Work on Their Engagement, Burnout, and Stress. *AERA Open*, 8, 233285842210798. <https://doi.org/10/grrztb>
- Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potmëšilc, M. (2018). Teacher Efficacy, Work Engagement, and Social Support Among Chinese Special Education School Teachers. *Frontiers in Psychology*, 9, 648. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00648>
- Pangesti, S. W., & Riasnugrahani, M. (2022). Hubungan Makna Panggilan dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Sains Psikologi*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.17977/um023v11i12022p62-70>
- Patabang, A., & Murniarti, E. (2021). Analisis Kompetensi Pedagogik Guru pada Pembelajaran Daring dimasa Pandemi Covid-19. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(4), 1418–1427. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.584>
- Pingge, H. D. (2016). Faktor yang Mempengaruhi Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar di Kecamatan Kota Tambolaka. *Jurnal Prima Edukasia*, 4(2), 134. <https://doi.org/10/grsj8x>
- Pratiwi, E. A., Ningrum, D. S. A., & Sari, T. (2021). Hubungan antara Meaningful Work dan Work Engagement pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani. 5(3). <https://doi.org/10.28932/humanitas.v5i3.3883>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antar a Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Guru SMK. *Character*, 9.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10/gkvqb6>
- Schaufeli, W. B. (2013). What is Engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, M. Shantz, & E. Soane, *Employee Engagement in Theory and Practice*. Routledge.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement scale, preliminary manual version 1.1*. Occupational Healthy Psychology Unit Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

- Sibagariang, D., Sihotang, H., & Murniarti, E. (2021). *Peran Guru Penggerak Dalam Pendidikan Merdeka Belajar Di Indonesia*. <https://doi.org/10.51212/jdp.v14i2.53>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10/gdj4wj>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PLOS ONE*, 14(9), e0222518. <https://doi.org/10/gh5cw9>
- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLOS ONE*, 13(6), e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media.