

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Guru Sekolah Dasar Swasta Di Kecamatan Percut
Sei Tuan)**

TESIS

OLEH

**NINING MUSTIKA
NPM. 241804010**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/7/26

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Guru Sekolah Dasar Swasta Di Kecamatan Percut Sei Tuan)**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Magister Psikologi di Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH

**NINING MUSTIKA
NPM. 241804010**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/7/26

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap Keterlibatan Kerja
Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi

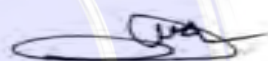
Nama : Nining Mustika

NPM : 241804010

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing 2

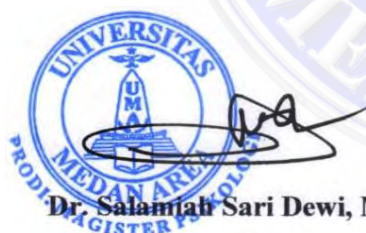


Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog

Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi

Ketua Program Studi
Magister Psikologi

Direktur


Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi
Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 8 April 2026

Peneliti



Nining Mustika
241804010

 Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS MEDAN AREA

iii

iii

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/7/26

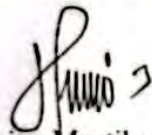
**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nining Mustika
NPM : 241804010
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap Keterlibatan Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 8 April 2026
Yang menyatakan


Nining Mustika
NPM 241804010

ABSTRAK

Nining Mustika. Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap Keterlibatan Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, 2026

Guru memegang peranan sentral dalam menentukan kualitas pembelajaran, terutama di Sekolah Dasar. Keberhasilan pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kecakapan pedagogis dan profesional, tetapi juga oleh keterlibatan kerja guru dalam pekerjaannya agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi institusi pendidikan. Penelitian ini dilakukan terhadap 182 orang guru dengan menyebarkan 3 buah instrumen; skala keterlibatan kerja, skala *psychological well-being*, dan skala etos kerja. Data dianalisis melalui SEM atau *Struktural Equation Modelling* yang dioperasikan melalui metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *psychological well-being* terhadap etos kerja pada guru, berdasarkan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$ dan *t-hitung* sebesar $22,86 > 1,96$. Dengan besarnya pengaruh 0,735 (73,5%). Ada pengaruh etos kerja terhadap keterlibatan kerja pada guru, berdasarkan nilai *p-value* sebesar $0.035 < 0.05$ dan *t-hitung* sebesar $2,11 > 1,96$ dengan besarnya pengaruh 0,162 (16,2%). Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja pada guru, berdasarkan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$ dan *t-hitung* sebesar $6,74 > 1,96$. Dengan besarnya pengaruh 0,503 (50,3%). Ada peran mediasi etos kerja terhadap pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja pada guru. Temuan tersebut dengan nilai *Sobel Test statistic* sebesar $2,095 > 1,96$ dan atau nilai *two-tailed probability* sebesar $0,03 < 0,05$.

Kata Kunci: Etos Kerja, Guru, Keterlibatan Kerja, *Psychological Well-Being*,

ABSTRACT

Nining Mustika. The Influence of Psychological Well Being on Work Engagement with Work Ethic as a Mediating Variable. Master of Psychology, Universitas Medan Area 2026.

Teachers play a central role in determining the quality of learning, especially in Elementary Schools. The success of learning is not only determined by pedagogical and professional skills, but also by the teacher's work engagement in their job in order to be able to provide optimal contributions to the educational institution. This research was conducted on 182 teachers by distributing 3 psychological instruments: work engagement scale, psychological well-being scale, and work ethic scale. The data were analyzed through SEM or Structural Equation Modelling operated through the Partial Least Square (PLS) method. The results of the study showed that there is an effect of psychological well-being on teachers' work ethic, based on a p-value of $0.000 < 0.05$ and a t-count of $22.86 > 1.96$, with an effect size of 0.735 (73.5%). There is an influence of work ethic on job engagement among teachers, based on a p-value of $0.035 < 0.05$ and a t-value of $2.11 > 1.96$, with an effect size of 0.162 (16.2%). There is an influence of psychological well-being on job engagement among teachers, based on a p-value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $6.74 > 1.96$, with an effect size of 0.503 (50.3%). There is a mediating role of work ethic on the influence of psychological well-being on job engagement among teachers, as evidenced by a Sobel Test statistic of $2.095 > 1.96$ and a two-tailed probability value of $0.03 < 0.05$.

Keywords: Work Engagement, Teachers, Psychological Well-Being, Work Ethic

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmad dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul *Pengaruh Psychological Well Being Terhadap Keterlibatan Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Shalawat beruntai salam peneliti lantunkan bagi Nabi besar Muhammad SAW sang pencerah ummat dengan segala kelembutannya, kasih sayangnya, kesabarannya dalam membina akhlak ummat ini, dan beragam suri tauladan yang patut kita amalkan menuju jiwa yang bersih dalam menggapai kebahagiaan hidup akhirat kelak.

Peneliti sangat menyadari bahwa tesis ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya dukungan nyata baik secara moril maupun materil dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Prof. Dr. H. Retna Astuti K, M.Si sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Dr. Salaria Sari Dewi, M.Psi, sebagai Ketua Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II dalam penulisan tesis ini, yang telah banyak memberi arahan dan motivasi hingga selesainya tesis ini

4. Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing I pada penulisan tesis ini.
5. Seluruh Kepala Sekolah SD Swasta di Kecamatan Percut Sei Tuan yang telah memberi izin untuk melaksanakan penelitian, beserta seluruh Guru yang telah bersedia meluangkan waktu dalam mengisi dan menjawab instrument penelitian.
6. Seluruh Dosen Program Pascasarja Psikologi khususnya dosen Psikologi Pendidikan yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Psikologi.
7. Kepada Ayahanda, Ibunda, Suami dan anak-anak serta seluruh keluarga yang selalu mendukung dengan semangat dan do'a dari awal kuliah hingga selesainya sidang tesis ini.
8. Teman-teman seperjuangan satu angkatan di minat Psikologi Pendidikan khususnya dan angkatan 2024 yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi peneliti untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah turut membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT akan membalas

semua kebbaikannya yang telah diberikan kepada peneliti. Tanpa bantuan mereka semua, tesis ini tidak akan pernah selesai. Sekali lagi peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 8 April 2026
Peneliti

Nining Mustika
NPM. 241804010



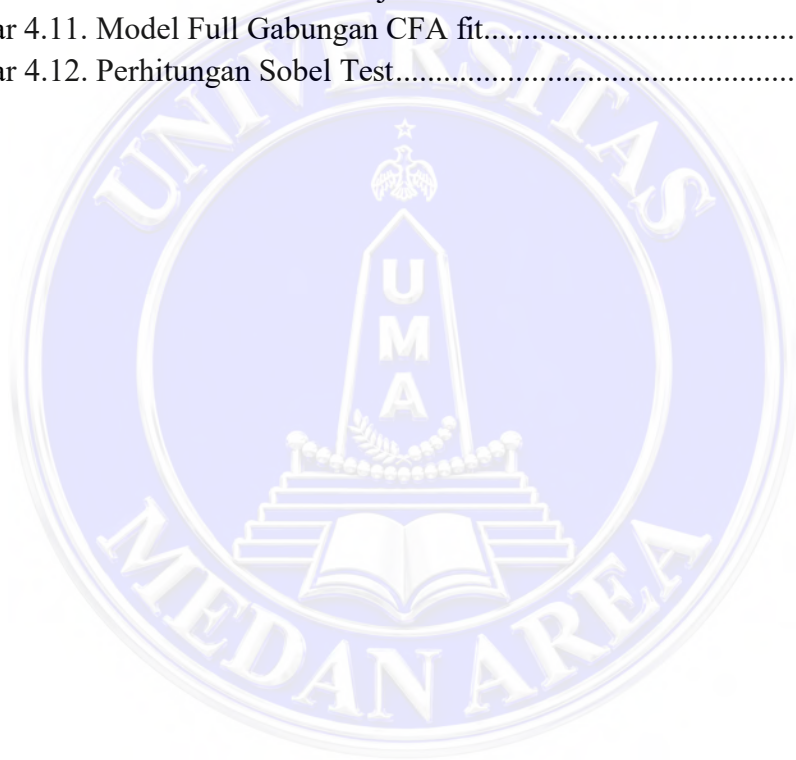
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Hipotesis	10
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Keterlibatan Kerja Guru	12
2.1.1. Pengertian Keterlibatan Kerja Guru	12
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja Guru.....	14
2.1.3. Aspek Keterlibatan Kerja Guru.....	16
2.1.4. Karakteristik Keterlibatan Kerja (Work Engagement).....	17
2.1.5. Manfaat Keterlibatan Kerja (Work Engagement).....	19
2.2. Psychological Well Being	21
2.2.1. Pengertian <i>Psychological Well Being</i>	21
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Psychological Well-Being</i>	22
2.2.3. Aspek-aspek <i>Psychological Well Being</i>	24
2.2.4. Karakteristik <i>Psychological Well-Being</i>	26
2.3. Etos Kerja	28
2.3.1. Pengertian Etos Kerja	28
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	30
2.3.3. Aspek-aspek Etos Kerja	33
2.3.4. Karakteristik Etos Kerja	35
2.4. Kerangka Konseptual	37
2.4.1. Pengaruh <i>Psychological Well Being</i> Terhadap Etos Kerja	37
2.4.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Guru	39
2.4.3. Pengaruh <i>Psychological Well Being</i> Terhadap Keterlibatan Kerja Guru.....	41
2.4.4. Pengaruh <i>Psychological Well Being</i> Terhadap Keterlibatan Kerja Guru dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi	43
2.4. Kerangka Penelitian.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1. Desain Penelitian	48
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian	48

3.3.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
3.4.	Populasi dan Sampel	50
3.5.	Metode Pengumpulan Data	52
3.6.	Teknik Analisis Data	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		59
4.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	59
4.1.1.	Statistik Deskriptif.....	59
4.2.	Analisis Inferensial	65
4.2.1.	Uji Kualitas Data	67
4.2.2.	Analisis Model Pengukuran Variable (<i>Measuremen Model</i>) dengan teknik <i>Confirmatory Analysis Factor (CFA)</i>	70
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
4.3.1.	Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> terhadap Etos Kerja Guru	98
4.3.2.	Pengaruh Etos Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Guru	100
4.3.3.	Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> terhadap Keterlibatan Kerja Guru.....	103
4.3.4.	Peran Mediasi Etos Kerja dalam Pengaruh antara Psychological Well-Being terhadap Keterlibatan Kerja Guru	106
BAB V PENUTUP.....		111
5.1.	Kesimpulan.....	111
5.2.	Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....		113
LAMPIRAN		118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	47
Gambar 4.1. CFA Psychological Well Being Iterasi 1.....	71
Gambar 4.2. CFA Psychological Well Being Iterasi 2.....	73
Gambar 4.3. CFA Etos Kerja Iterasi 1	74
Gambar 4.4. CFA Etos Kerja Iterasi 2	76
Gambar 4.5. CFA Etos Kerja Iterasi 3	77
Gambar 4.6. CFA Etos Kerja Iterasi 4	78
Gambar 4.7. CFA Keterlibatan Kerja Guru Iterasi 1.....	80
Gambar 4.8. CFA Keterlibatan Kerja Guru Iterasi 2.....	81
Gambar 4.9. CFA Keterlibatan Kerja Guru Iterasi 3.....	83
Gambar 4.10. CFA Keterlibatan Kerja Guru Iterasi 4.....	84
Gambar 4.11. Model Full Gabungan CFA fit.....	95
Gambar 4.12. Perhitungan Sobel Test.....	97



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Nama Sekolah dan Jumlah Guru.....	50
Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Keterlibatan Kerja Guru Sebelum Uji Coba....	53
Tabel 3.3 Distribusi Aitem Skala Psychological Well-Being Sebelum Uji Coba	54
Tabel 3.4 Distribusi Aitem Skala Etos Kerja	55
Tabel 4.1 Kategori Jawaban Responden	60
Tabel 4.2 Kategorisasi Skor Jawaban Reponsen Psychological Well Being	61
Tabel 4.3 Kategorisasi Skor Jawaban Responden Etos Kerja.....	63
Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Jawaban Reponden Keterlibatan Kerja Guru.....	65
Tabel 4.5 Uji Normalitas Data	67
Tabel 4.6. Loading Factor CFA Psychological Well Being Iterasi 1.....	72
Tabel 4.7. Loading Factor CFA Psychological Well Being Iterasi 2.....	73
Tabel 4.8. Loading Factor CFA Etos Kerja Iterasi 1	75
Tabel 4.9. Loading Factor CFA Etos Kerja Iterasi 2	76
Tabel 4.10. Loading Factor CFA Etos Kerja Iterasi 3.....	77
Tabel 4.11. Loading Factor CFA Etos Kerja Iterasi 4.....	79
Tabel 4.12. Loading Factor CFA Keterlibatan Kerja Guru Iterasi 1.....	80
Tabel 4.13. Loading Factor CFA Keterlibatan Kerja Guru Iterasi_2	82
Tabel 4.14. Loading Factor CFA Keterlibatan Kerja Guru Iterasi 3.....	83
Tabel 4.15. Loading Factor CFA Keterlibatan Kerja Guru Iterasi 4.....	84
Tabel 4.16. Cross Loading Psychological Well Being	85
Tabel 4.17. Cross Loading Etos Kerja.....	86
Tabel 4.18. Cross Loading Keterlibatan Kerja Guru.....	87
Tabel 4.19. Composite Reliability Psychological Well Being	88
Tabel 4.20. Composite Reliability Etos Kerja	89
Tabel 4.21. Composite Reliability Keterlibatan Kerja Guru	89
Tabel 4.22. Nilai R-square Psychological Well Being.....	90
Tabel 4.23. Nilai R-square Etos Kerja.....	91
Tabel 4.24. Nilai R-square Keterlibatan Kerja Guru.....	92
Tabel 4.25. Modit Fit.....	93
Tabel 4.26. Modit Fit.....	94
Tabel 4.27. Modit Fit	94
Tabel 4.28. Path Coefficient Full Model Gabungan.....	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian.....	118
Lampiran 2. Data Penelitian.....	125
Lampiran 3. Hasil Analisis Data	152
Lampiran 4. Surat Penelitian	164



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses sistematis dan terencana untuk mengembangkan potensi individu, baik secara intelektual, emosional, sosial, maupun moral. Dalam konteks psikologi, pendidikan bukan sekadar sarana untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga sebagai media penting dalam membentuk perkembangan psikologis individu sepanjang rentang kehidupannya. Pendidikan berperan dalam mengembangkan kemampuan berpikir, membentuk karakter, mengelola emosi, serta menumbuhkan keterampilan sosial yang dibutuhkan individu untuk beradaptasi di lingkungan sosial yang dinamis (Santrock, 2021).

Pendidikan juga berperan penting dalam pembentukan moralitas dan karakter individu. Lickona (2012) menekankan bahwa pendidikan karakter merupakan bagian integral dalam pendidikan secara keseluruhan, karena melalui pendidikan individu belajar tentang nilai-nilai moral, norma sosial, serta sikap yang sesuai dengan budaya masyarakat. Pendidikan yang mengintegrasikan aspek psikologi karakter ini akan menghasilkan individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berintegritas, memiliki empati, dan mampu bekerja sama dalam masyarakat.

Di Indonesia, pentingnya pendidikan telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah “mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.” Artinya, pendidikan di Indonesia

diharapkan tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga memperhatikan perkembangan psikologis peserta didik agar mampu menjadi individu yang sehat mental, produktif, dan berkarakter.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa sistem pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, di antaranya kualitas tenaga pendidik, pemerataan akses pendidikan, hingga kurangnya perhatian terhadap aspek psikologis siswa di lingkungan sekolah. Data *PISA 2022* yang dirilis oleh OECD (2023) menunjukkan bahwa kemampuan literasi, numerasi, dan sains siswa Indonesia masih di bawah rata-rata negara-negara peserta lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pendidikan di Indonesia masih perlu diperkuat, tidak hanya dari sisi akademik, tetapi juga dari aspek psikologis peserta didik.

Dalam dunia Pendidikan guru merupakan aset yang sangat penting dalam mengelola suatu sekolah, karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apapun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Peran guru sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, keduanya tetap harus bekerja secara profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan 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.

Dalam dinamika organisasi pendidikan, Guru memegang peranan sentral dalam menentukan kualitas pembelajaran, terutama di Sekolah Dasar. Keberhasilan

pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kecakapan pedagogis dan profesional, tetapi juga oleh keterlibatan kerja guru dalam pekerjaannya yang tinggi agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi institusi pendidikan tempatnya mengabdikan. Keterlibatan ini berpengaruh langsung terhadap motivasi siswa, kualitas proses belajar, dan pencapaian hasil belajar (Schaufeli & Bakker, 2004). Namun, dalam praktiknya, guru dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi mulai dari beban kurikulum, administrasi, hingga ekspektasi orang tua dan masyarakat yang dapat meningkatkan risiko stres dan burnout.

Pada konteks sekolah swasta, khususnya SD swasta di Kecamatan Percut Sei Tuan, ditemukan berbagai fenomena lapangan yang menunjukkan adanya permasalahan terkait keterlibatan kerja guru. Di beberapa sekolah, masih tampak guru yang menunjukkan rendahnya dedikasi dalam menjalankan tugas, seperti datang hanya untuk memenuhi jam mengajar tanpa persiapan optimal, kurang antusias dalam memberikan pembelajaran, serta tidak aktif mengikuti kegiatan sekolah seperti rapat atau pelatihan. Selain itu, beberapa guru terlihat membawa urusan pribadi ke lingkungan kerja, misalnya membawa anak saat mengajar hingga fokus terpecah, atau melakukan aktivitas sampingan seperti berjualan di sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja belum sepenuhnya optimal dalam mendukung proses pembelajaran.

Fenomena tersebut diduga berhubungan dengan tingkat *psychological well-being* guru yang mungkin belum optimal. Guru dengan *psychological well-being* rendah rentan mengalami kelelahan emosional, kurangnya motivasi intrinsik, serta kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, etos kerja sebagian guru juga tampak menurun, ditandai dengan kurangnya

tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap profesi. Rendahnya etos kerja ini berpotensi menjadi faktor mediasi yang memperlemah pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja, di mana guru yang merasa tidak sejahtera secara psikologis cenderung memiliki etos kerja yang lemah, sehingga berdampak pada rendahnya keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan yang memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik. Kualitas guru sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya di lingkungan sekolah. Keterlibatan kerja adalah kondisi positif, memuaskan, yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan vigor, dedikasi, dan absorption (Schaufeli & Bakker, 2004). Guru dengan keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, semangat, dan ketekunan dalam melaksanakan tugasnya, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas pembelajaran.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi keterlibatan kerja adalah *psychological well-being* (PWB). *Psychological well-being* merujuk pada kondisi kesejahteraan psikologis individu yang mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri (Ryff, 1989). Guru yang memiliki kesejahteraan psikologis baik akan mampu mengelola stres pekerjaan, menunjukkan sikap positif, serta memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dalam bekerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan positif signifikan dengan keterlibatan kerja (Sulea et al., 2012; Shimazu & Schaufeli, 2009).

Namun demikian, tuntutan kerja yang tinggi, beban administratif, dan dinamika lingkungan sekolah sering kali menjadi faktor risiko yang dapat menurunkan keterlibatan kerja guru. Kondisi ini jika tidak diimbangi dengan kesejahteraan psikologis yang baik, dapat berdampak pada rendahnya performa, munculnya stres kerja, hingga burnout. Salah satu faktor penting yang dapat mendukung tingginya keterlibatan kerja guru adalah *psychological well-being* (PWB). *Psychological well-being* merujuk pada kondisi individu yang memiliki penerimaan diri positif, hubungan interpersonal yang baik, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan pribadi yang optimal (Ryff, 1989). Penelitian oleh Guo et al. (2022) menunjukkan bahwa *psychological well-being* berperan signifikan dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru, khususnya di lingkungan Pendidikan.

Di sisi lain, nilai-nilai moral dan spiritual yang melekat dalam diri individu seperti etos kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memperkuat hubungan antara *psychological well-being* dan keterlibatan kerja. Etos kerja merupakan seperangkat nilai-nilai kerja yang berkaitan dengan semangat, kedisiplinan, tanggung jawab, serta orientasi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan (Nasution et al., 2022). Sedangkan Sinamo (2011) mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat sikap, nilai, dan keyakinan yang menjadi kekuatan pendorong dalam bekerja. Guru dengan etos kerja tinggi dapat mempertahankan keterlibatan kerja meskipun berada dalam tekanan. Penelitian Wardani et al. (2020) menemukan bahwa etos kerja memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan di berbagai sektor, dan relevan untuk diterapkan dalam konteks profesi guru.

Sejauh ini, penelitian tentang pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja sudah banyak dilakukan, namun studi yang memasukkan etos kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut masih sangat terbatas, khususnya di lingkungan pendidikan. Padahal, etos kerja sebagai nilai-nilai internal yang dimiliki individu dapat menjadi jembatan yang memperkuat pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja. Ma, X (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *psychological well-being* dapat memicu munculnya perilaku kerja positif apabila didukung oleh nilai-nilai kerja yang kuat, termasuk etos kerja.

Dalam dunia kerja modern, keterlibatan kerja (*work engagement*) menjadi isu penting yang banyak diperhatikan oleh organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Guru sebagai salah satu profesi strategis dalam membangun kualitas pendidikan dituntut tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif (Bakker & Demerouti, 2017).

Namun, di tengah tingginya tuntutan dan beban kerja di lingkungan pendidikan, tidak sedikit guru yang mengalami kelelahan emosional, stres, hingga burnout, yang berpotensi menurunkan keterlibatan kerja mereka. Salah satu faktor penting yang memengaruhi keterlibatan kerja seseorang adalah kondisi *psychological well-being* (PWB) atau kesejahteraan psikologis individu. Ryff (1989) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai kondisi optimal seseorang dalam menjalani kehidupan, ditandai dengan penerimaan diri, hubungan positif

dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan pribadi.

Individu yang memiliki *psychological well-being* baik akan lebih mampu mengelola tekanan kerja, membangun relasi yang sehat, dan memiliki motivasi intrinsik dalam bekerja. Menurut Diener et al. (2018), *psychological well-being* memberikan pengaruh positif terhadap sikap dan perilaku di tempat kerja, termasuk dalam hal keterlibatan kerja. Hal ini karena individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi cenderung memiliki emosi positif, energi mental, serta komitmen tinggi terhadap tugas yang diemban.

Teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2017) menjelaskan bahwa *psychological well-being* termasuk dalam kategori personal resources, yaitu sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan meningkatkan keterlibatan kerja. Guru yang memiliki kesejahteraan psikologis baik akan lebih mudah mengalami perasaan antusias, bangga, dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Sejalan dengan penelitian tersebut, Shimazu & Schaufeli (2009) menemukan bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan positif signifikan dengan keterlibatan kerja, khususnya pada profesi yang memiliki tingkat tuntutan emosional tinggi seperti guru. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis yang baik dapat meningkatkan energi, semangat kerja, dan ketahanan mental dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari.

Di Indonesia, isu *psychological well-being* guru semakin penting seiring dengan meningkatnya tuntutan profesionalisme guru, perubahan kebijakan

pendidikan, serta beban administratif yang cukup tinggi. Data yang dirilis OECD melalui *PISA 2022* menunjukkan bahwa tingkat stres dan beban kerja guru di Indonesia relatif tinggi dibandingkan negara-negara lain di Asia Tenggara (OECD, 2023). Kondisi ini berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis guru yang berdampak pada rendahnya keterlibatan kerja di lingkungan sekolah.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja guru menjadi sangat relevan dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang psikologi kerja, khususnya dalam konteks pendidikan, serta memberikan masukan praktis bagi sekolah dan instansi terkait dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja guru demi kualitas pendidikan yang lebih baik.

Selain itu, etos kerja juga berperan penting dalam memediasi hubungan antara *psychological well-being* dan keterlibatan kerja. etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan kepercayaan yang berkaitan dengan cara seseorang memandang pekerjaan dan bagaimana ia bertindak di lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017). Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan menunjukkan sikap disiplin, bertanggung jawab, kerja keras, jujur, dan dedikasi tinggi terhadap tugasnya. Dalam perspektif psikologi organisasi, nilai-nilai etos kerja yang kuat akan mendorong individu untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan (Robbins & Judge, 2019).

Penelitian Kusuma et al. (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja pada tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan temuan Sulea et al. (2012) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja lebih optimal

terbentuk pada individu yang memiliki kondisi psikologis positif dan didukung oleh nilai-nilai kerja yang kuat.

Namun, di Indonesia penelitian yang mengkaji hubungan antara *psychological well-being*, keterlibatan kerja, dan etos kerja pada profesi guru masih terbatas. Padahal, tantangan kerja guru di Indonesia semakin berat seiring tuntutan peningkatan kualitas pendidikan, perubahan kurikulum, dan perkembangan teknologi informasi. Guru dihadapkan pada beban administratif, tuntutan profesionalisme, dan berbagai tekanan sosial yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis serta keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja guru, serta bagaimana etos kerja berperan dalam memediasi hubungan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja guru.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *psychological well-being* berpengaruh terhadap etos kerja guru?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja guru?
3. Apakah *psychological well-being* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja guru?

4. Apakah etos kerja memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja guru?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *psychological well-being* terhadap etos kerja guru.
2. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap keterlibatan kerja guru.
3. Menganalisis pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja guru.
4. Menganalisis peran mediasi etos kerja dalam hubungan antara *psychological well-being* dan keterlibatan kerja guru.

1.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dari hasil-hasil penelitian, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap etos kerja pada guru.
2. Ada pengaruh etos kerja terhadap keterlibatan kerja pada guru.
3. Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja pada guru.
4. Ada peran mediasi etos kerja terhadap pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja pada guru.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Ilmu Psikologi dan Manajemen Pendidikan

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai

hubungan antara *psychological well-being*, etos kerja, dan keterlibatan kerja, khususnya pada konteks guru sekolah dasar di Indonesia.

2. Memperkaya Kajian tentang Variabel Mediasi

Dengan menempatkan etos kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini dapat memperluas pemahaman tentang mekanisme yang menghubungkan *psychological well-being* dengan keterlibatan kerja

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Guru

Memberikan wawasan tentang pentingnya menjaga dan meningkatkan *psychological well-being* serta etos kerja untuk meningkatkan keterlibatan kerja, sehingga dapat mendukung kinerja optimal di sekolah.

2. Bagi Pihak Sekolah

Menjadi dasar untuk merancang program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan motivasi, manajemen stres, dan peningkatan etos kerja guru.

3. Bagi Pengambil Kebijakan Pendidikan

Menyediakan data empiris yang dapat digunakan dalam perumusan kebijakan peningkatan kesejahteraan psikologis dan profesionalisme guru.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan referensi dan pijakan penelitian untuk kajian lanjutan terkait hubungan variabel psikologis dan kinerja guru, baik di tingkat pendidikan dasar maupun menengah

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Keterlibatan Kerja Guru

2.1.1. Pengertian Keterlibatan Kerja Guru

Keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan konsep psikologis yang menggambarkan sejauh mana individu secara penuh terlibat secara kognitif, emosional, dan fisik dalam pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), *work engagement* adalah suatu keadaan positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) dalam bekerja. Individu yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan menunjukkan energi, antusiasme, serta fokus penuh terhadap tugas yang diembannya. Meskipun definisi ini bersifat umum, penerapannya dalam konteks profesi guru memiliki karakteristik khusus mengingat pekerjaan guru tidak hanya menuntut keterlibatan profesional, tetapi juga keterlibatan emosional dan moral.

Dalam konteks pendidikan, keterlibatan kerja guru menggambarkan sejauh mana seorang guru menunjukkan antusiasme, semangat, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas mengajar, mendidik, dan membina peserta didik. Guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan lebih termotivasi, menunjukkan kinerja optimal, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik (Guo et al., 2022). Menurut penelitian Mulyani & Kartadiharja (2023), keterlibatan kerja guru mencerminkan *a state of high energy, mental resilience, strong involvement, and full absorption in the teaching profession*, yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kesejahteraan psikologis guru itu sendiri.

Kahn (1990) mengartikan keterlibatan kerja sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi secara penuh pada peran pekerjaan mereka, di mana karyawan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Dalam pandangan ini, keterlibatan kerja bukan hanya sekadar hadir di tempat kerja, tetapi benar-benar memberikan kontribusi terbaik.

Sementara itu, Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerjanya penting untuk harga dirinya. Lebih lanjut, Fathi et al. (2023) menegaskan bahwa keterlibatan kerja guru bukan sekadar hasil dari kondisi eksternal seperti lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti identitas profesional, grit, dan kesenangan mengajar. Dalam penelitian tersebut, guru yang memiliki identitas profesional yang kuat dan menikmati aktivitas mengajar cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis positif yang tercermin dalam antusiasme, semangat dalam aktivitas mengajar, yang dipengaruhi oleh faktor personal dan lingkungan kerja, serta berdampak langsung terhadap mutu proses belajar mengajar di sekolah. Dimana individu menaruh perhatian, energi, emosi, dan komitmen penuh pada pekerjaannya, sehingga mendorong kinerja optimal. Dalam konteks guru sekolah dasar, keterlibatan kerja akan tercermin dalam kesungguhan mengajar, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, dan komitmen terhadap kemajuan siswa.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja Guru

Keterlibatan kerja guru merupakan kondisi psikologis positif yang tidak muncul secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri guru maupun lingkungan kerjanya. Sejalan dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R) Model* (Bakker & Demerouti, 2017), keterlibatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources).

Keterlibatan kerja (*work engagement*) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Bakker dan Demerouti (2017) melalui *Job Demands-Resources Model (JD-R)* menjelaskan bahwa keterlibatan kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*).

Penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang memengaruhi keterlibatan kerja guru, baik faktor individu maupun faktor situasional di lingkungan kerja. Berikut ini adalah faktor-faktor yang secara empiris terbukti berperan dalam memengaruhi keterlibatan kerja guru:

a. Faktor Individu (*Personal Resources*)

Faktor ini berkaitan dengan karakteristik pribadi yang memengaruhi bagaimana seseorang merespon pekerjaannya. Sumber daya pribadi seperti rasa optimis, kepercayaan diri (*Etos Kerja*), dan resiliensi berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Pada guru, faktor ini tercermin dari motivasi intrinsik, keyakinan akan kemampuan mengajar, serta ketangguhan dalam menghadapi tantangan di kelas.

b. Faktor Pekerjaan (*Job Resources*)

Sumber daya pekerjaan mencakup segala aspek yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, dan mendorong pertumbuhan pribadi Contohnya:

1. Dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja.
2. Kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan.
3. Ketersediaan sarana dan prasarana mengajar yang memadai.

c. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Tuntutan pekerjaan adalah aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang memerlukan upaya fisik dan mental berkelanjutan. Tuntutan yang terlalu tinggi tanpa diimbangi sumber daya yang memadai dapat mengurangi keterlibatan kerja. Pada guru, hal ini bisa berupa beban administrasi, jumlah siswa yang besar, dan kurikulum yang padat.

d. Faktor Organisasi dan Budaya Sekolah

Menekankan bahwa keterlibatan kerja meningkat ketika lingkungan kerja memiliki iklim yang positif, komunikasi yang terbuka, serta budaya saling menghargai. Bagi guru, budaya sekolah yang kolaboratif dan mendukung inovasi akan memicu rasa bangga dan keterikatan emosional terhadap sekolah.

e. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Psychological well-being atau kesejahteraan psikologis merupakan faktor internal yang memiliki pengaruh kuat terhadap keterlibatan kerja guru. Guru yang memiliki kondisi psikologis yang baik akan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, menunjukkan energi tinggi, dan tetap antusias dalam mengajar. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung

memiliki tujuan hidup yang jelas, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan kerja. Hal ini menjadi relevan karena penelitian ini secara khusus menguji *psychological well-being* sebagai variabel yang memengaruhi keterlibatan kerja guru.

Dengan demikian, keterlibatan kerja guru SD tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh dukungan lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, budaya organisasi, serta tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki.

2.1.3. Aspek Keterlibatan Kerja Guru

Konsep keterlibatan kerja (*work engagement*) guru secara umum dipahami melalui tiga aspek utama yang dikemukakan oleh Schaufeli et al., (2002), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga aspek ini dianggap mewakili kondisi psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan dapat diukur secara empiris.

1. Vigor (Semangat)

Menggambarkan tingkat energi dan ketangguhan mental ketika bekerja.

- a. Ditandai oleh kesediaan untuk berupaya keras, tidak mudah lelah, dan memiliki ketahanan menghadapi kesulitan.
- b. Pada guru, *vigor* tercermin dari antusiasme mengajar setiap hari, kesediaan menyiapkan materi dengan optimal, serta semangat menghadapi tantangan pembelajaran.

2. Dedication (Dedikasi)

- a. Merupakan keterlibatan yang penuh makna dan rasa bangga terhadap pekerjaan.

- b. Ditunjukkan dengan adanya inspirasi, antusiasme, dan keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan.
- c. Pada guru, *dedication* tampak dari rasa bangga menjadi pendidik, keyakinan akan pentingnya peran mereka, dan kesediaan memberikan yang terbaik bagi siswa.

3. Absorption (Penghayatan)

- a. Keadaan tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu cepat.
- b. Ditandai oleh konsentrasi penuh dan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena sangat menikmatinya.
- c. Pada guru, *absorption* dapat terlihat ketika mereka fokus mengajar, aktif berinteraksi dengan siswa, dan merasa waktu pelajaran berjalan cepat karena menikmati prosesnya.

Selain model dari Schaufeli dkk., (2004) juga menambahkan bahwa keterlibatan kerja mencakup aspek fisik (energi dan upaya yang dikeluarkan), kognitif (tingkat fokus dan perhatian), dan emosional (perasaan positif terhadap pekerjaan). Ketiga dimensi ini saling berinteraksi dan mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja seseorang. Dengan memahami aspek-aspek ini, peneliti dapat mengukur sejauh mana guru terlibat secara optimal dalam pekerjaannya, baik dari sisi energi, komitmen, maupun penghayatan terhadap profesinya.

2.1.4. Karakteristik Keterlibatan Kerja (Work Engagement)

Karakteristik keterlibatan kerja menggambarkan ciri-ciri yang tampak pada individu ketika berada dalam kondisi *engaged* terhadap pekerjaannya. Menurut Bakker & Demerouti (2014), karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi

menunjukkan kombinasi energi positif, dedikasi terhadap tujuan, dan fokus yang kuat pada pekerjaannya, Karakteristik tersebut antara lain:

a. Energi dan Semangat Tinggi

Individu yang *engaged* memiliki energi yang konsisten sepanjang hari kerja, tidak mudah merasa lelah, serta memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas. Pada guru, hal ini terlihat dari kesiapan mengajar dengan antusias setiap hari.

b. Komitmen dan Kebanggaan terhadap Pekerjaan

Karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya, memiliki rasa kepemilikan (*sense of ownership*), dan menjadikan pekerjaannya sebagai bagian penting dari identitas diri. Guru yang terlibat penuh akan bangga menjadi pendidik dan memandang keberhasilan siswa sebagai keberhasilan pribadi.

c. Konsentrasi dan Fokus Penuh

Keterlibatan kerja ditandai oleh tingkat konsentrasi tinggi dan perhatian penuh pada pekerjaan, sehingga individu dapat bekerja efektif tanpa mudah teralihkan.

d. Resiliensi dan Ketangguhan Menghadapi Tantangan

Individu dengan keterlibatan kerja tinggi tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, melainkan mencari solusi dan tetap mempertahankan performa.

e. Kecenderungan untuk Melampaui Harapan (Extra-Role Behavior)

Karyawan yang terlibat penuh seringkali melakukan hal-hal di luar tuntutan pekerjaan formal demi keberhasilan organisasi. Guru yang memiliki karakteristik ini akan rela meluangkan waktu tambahan untuk bimbingan belajar atau persiapan pembelajaran.

f. Emosi Positif terhadap Pekerjaan

Individu dengan keterlibatan kerja tinggi cenderung merasakan kebahagiaan, optimisme, dan kepuasan saat bekerja.

Karakteristik-karakteristik tersebut menggambarkan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi juga melibatkan aspek psikologis dan emosional yang mendorong seseorang memberikan kontribusi terbaik.

2.1.5. Manfaat Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*)

Keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki manfaat yang signifikan, baik bagi individu maupun organisasi. Individu yang terlibat penuh dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, memiliki loyalitas tinggi, dan memberikan kontribusi yang melebihi ekspektasi.

Menurut Bakker & Demerouti (2008), manfaat keterlibatan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori besar: manfaat bagi individu dan manfaat bagi organisasi.

a. Manfaat bagi Individu

1. Kesehatan Psikologis yang Lebih Baik

Individu yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2. Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Keterlibatan kerja memicu motivasi intrinsik, membuat individu merasa pekerjaannya bermakna.

3. Pengembangan Diri

Karyawan yang terlibat penuh lebih aktif mencari peluang belajar, mengikuti pelatihan, dan meningkatkan keterampilan.

b. Manfaat bagi Organisasi

1. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas

Organisasi dengan karyawan yang *engaged* cenderung memiliki kinerja lebih baik dan produktivitas yang tinggi.

2. Retensi Karyawan yang Lebih Tinggi

Keterlibatan kerja mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga menekan tingkat turnover.

3. Budaya Organisasi yang Positif

Karyawan yang terlibat aktif berkontribusi menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, suportif, dan inovatif.

4. Kualitas Layanan yang Lebih Baik

Dalam konteks guru, keterlibatan kerja berhubungan langsung dengan kualitas pembelajaran, hubungan positif dengan siswa, dan pencapaian akademik siswa.

Dengan demikian, keterlibatan kerja tidak hanya membawa dampak positif pada individu dalam hal kesejahteraan dan perkembangan diri, tetapi juga memperkuat kinerja dan daya saing organisasi. Dalam konteks sekolah, guru yang terlibat penuh akan lebih berkomitmen dalam mendidik siswa, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.

2.2. *Psychological Well Being*

2.2.1. Pengertian Psychological Well Being

Psychological well-being (PWB) merupakan kondisi di mana individu dapat berfungsi secara optimal dalam kehidupannya, baik secara psikologis maupun sosial, sehingga mampu mencapai kepuasan hidup yang bermakna. Menurut Ryff (2013), *psychological well-being* adalah kondisi kesejahteraan yang mencakup realisasi potensi diri, penerimaan terhadap diri sendiri, hubungan positif dengan orang lain, dan memiliki tujuan hidup yang jelas.

Psychological well-being juga menggambarkan kesehatan mental individu yang berfungsi secara positif, sehingga dari kondisi mental ini memberikan kontribusi signifikan terhadap kehidupan individu. *Psychological well-being* membentuk emosi yang positif pada individu dalam melewati problematika kehidupan sehingga dapat memilih solusi yang tepat (Eva et al., 2020). Selanjutnya Yuliani, (2018) mengungkapkan suatu kondisi individu yang memiliki kemampuan dalam menentukan pilihan hidupnya secara mandiri, mampu menguasai lingkungan secara efektif, mampu menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, mampu menentukan dan menjalankan arah dan tujuan hidup, mampu menerima diri secara positif, dan mengembangkan potensinya disebut sebagai *psychological wellbeing*.

Diener (2000) menyebut *psychological well-being* sebagai evaluasi kognitif dan afektif terhadap kehidupan seseorang, yang mencakup emosi positif, minimnya emosi negatif, dan kepuasan hidup. Sementara itu, Keyes et al., (2002) menekankan bahwa *psychological well-being* tidak hanya berarti bebas dari masalah psikologis, tetapi juga memiliki kapasitas untuk berkembang, beradaptasi, dan menjalani kehidupan yang bermakna.

Psychological well-being adalah kondisi individu yang mempunyai sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Sehingga pada keadaan ini, individu bisa membuat keputusan sendiri, mengatur tingkah laku serta mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya dalam (Batubara et al., 2022). Individu tersebut dapat menerima kelebihan dan kekurangan yang ada dalam dirinya, menciptakan hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan mandiri, mampu berkompetensi untuk mengatur lingkungan, memiliki tujuan hidup dan merasa sanggup untuk melalui tahapan perkembangan dalam hidupnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* adalah kondisi kesejahteraan psikologis yang memungkinkan individu berfungsi secara optimal, ditandai dengan penerimaan diri yang positif, kemampuan menjalin hubungan yang sehat, kemandirian dalam mengambil keputusan, penguasaan lingkungan yang efektif, serta memiliki tujuan hidup dan potensi diri yang terus berkembang. *Psychological well-being* juga mencakup hadirnya emosi positif, kepuasan hidup, serta kemampuan untuk beradaptasi dan menjalani kehidupan yang bermakna.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-Being*

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya. Menurut Ryff (1989), Diener (2000), dan Keyes & Waterman (2003), faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi beberapa kategori berikut:

1. Faktor Individu (*Personal Factors*)

- a. Kepribadian – Individu dengan sifat optimis, resilien, dan terbuka terhadap pengalaman baru cenderung memiliki *psychological well-being* yang lebih tinggi.
- b. *Etos Kerja* – Keyakinan akan kemampuan diri dalam menghadapi tantangan berkontribusi pada rasa percaya diri dan kepuasan hidup.
- c. Kesehatan fisik – Kondisi kesehatan yang baik berhubungan positif dengan tingkat kesejahteraan psikologis.

2. Faktor Sosial (*Social Factors*)

- a. Dukungan sosial – Hubungan positif dengan keluarga, teman, dan rekan kerja terbukti meningkatkan *psychological well-being*.
- b. Kualitas interaksi sosial – Lingkungan sosial yang penuh kepercayaan dan saling menghargai membantu individu merasa lebih dihargai dan termotivasi.
- c. Lingkungan kerja yang suportif – Dalam konteks guru, dukungan dari kepala sekolah dan rekan sejawat menjadi sumber energi positif.

3. Faktor Pekerjaan (*Work-Related Factors*)

- a. Otonomi kerja – Kebebasan untuk mengambil keputusan terkait metode mengajar atau strategi pembelajaran dapat meningkatkan *psychological well-being*.
- b. Kesempatan pengembangan diri – Pelatihan dan pengembangan profesional meningkatkan rasa kompetensi dan pertumbuhan pribadi.

- c. Beban kerja yang seimbang – Beban kerja yang realistis mencegah kelelahan emosional yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis.
- 4. Faktor Lingkungan dan Budaya (*Environmental & Cultural Factors*)
 - a. Nilai-nilai budaya yang menekankan kebersamaan, gotong royong, dan dukungan sosial dapat memperkuat hubungan positif dengan orang lain.
 - b. Iklim organisasi yang positif meningkatkan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja.
- 5. Faktor Emosional dan Kognitif (*Emotional & Cognitive Factors*)
 - a. Kemampuan mengelola stres, berpikir positif, dan meregulasi emosi secara adaptif sangat berpengaruh terhadap psychological well-being.
 - b. Individu yang mampu menemukan makna dalam pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan hasil interaksi yang kompleks antara karakteristik pribadi, dukungan sosial, kondisi pekerjaan, lingkungan, dan keterampilan emosional individu. Dalam konteks guru sekolah dasar, kombinasi antara kesehatan mental yang baik, lingkungan kerja suportif, dan rasa bermakna terhadap profesi akan menjadi kunci terciptanya kesejahteraan psikologis yang optimal.

2.2.3. Aspek-aspek *Psychological Well Being*

Model *psychological well-being* yang paling banyak digunakan dikembangkan oleh Ryff (2013), yang mengidentifikasi enam aspek utama kesejahteraan psikologis. Keenam aspek ini menggambarkan kualitas fungsi psikologis optimal yang memungkinkan seseorang berkembang secara positif dan produktif.

1. *Self-Acceptance* (Penerimaan Diri)
 - a. Kemampuan menerima diri sendiri, baik kelebihan maupun kekurangan, serta memiliki sikap positif terhadap kehidupan yang telah dijalani.
 - b. Pada guru, penerimaan diri tampak ketika mereka mampu menerima keterbatasan, mengakui pencapaian, dan tetap merasa puas dengan perjalanan kariernya.
2. *Positive Relations with Others* (Hubungan Positif dengan Orang Lain)
 - a. Kemampuan menjalin hubungan yang hangat, penuh kepercayaan, dan saling mendukung dengan orang lain.
 - b. Dalam konteks guru, hal ini terlihat dari hubungan harmonis dengan rekan kerja, siswa, orang tua murid, dan pimpinan sekolah.
3. *Autonomy* (Kemandirian)
 - a. Kemampuan mengatur diri sendiri, membuat keputusan secara independen, dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial.
 - b. Guru dengan otonomi tinggi mampu menentukan metode pengajaran yang tepat sesuai kebutuhan siswa, meskipun ada tekanan administratif atau tuntutan eksternal.
4. *Environmental Mastery* (Penguasaan Lingkungan)
 - a. Kemampuan mengelola lingkungan secara efektif untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional.
 - b. Pada guru, hal ini terlihat dari keterampilan mengatur kelas, memanfaatkan fasilitas sekolah, dan mengelola waktu serta sumber daya secara efisien.

5. *Purpose in Life* (Tujuan Hidup)

- a. Memiliki arah, sasaran, dan makna dalam hidup yang memotivasi tindakan sehari-hari.
- b. Guru dengan tujuan hidup yang jelas biasanya memiliki visi mendidik generasi penerus, serta merasa pekerjaannya berkontribusi pada perubahan positif masyarakat.

6. *Personal Growth* (Pertumbuhan Pribadi)

- a. Kesiediaan untuk terus belajar, berkembang, dan mengembangkan potensi diri.
- b. Dalam konteks guru, ini terlihat dari semangat mengikuti pelatihan, mencoba inovasi pembelajaran, dan terus memperbarui pengetahuan sesuai perkembangan zaman.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek aspek dari *psychological well-being* merupakan adanya penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, pengembangan pribadi, penguasaan lingkungan, adanya tujuan dalam hidup, serta otonomi atau kemandirian. Dimana dari beberapa aspek tersebut dapat membantu individu dalam mengetahui hal apa yang dapat membuat seseorang memiliki *psychological well-being* yang baik.

2.2.4. Karakteristik *Psychological Well-Being*

Karakteristik *psychological well-being* mencerminkan ciri-ciri yang tampak pada individu yang berada dalam kondisi kesejahteraan psikologis optimal. Menurut Ryff (1989), Keyes & Ryff (1995), dan Diener (2000), individu dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi memiliki pola perilaku, sikap, dan emosi positif yang konsisten karakteristik tersebut antara lain:

a. Sikap Positif terhadap Diri Sendiri dan Kehidupan

Menerima diri apa adanya, mengakui kelebihan serta kekurangan, dan memandang kehidupan dengan rasa syukur.

b. Hubungan Sosial yang Berkualitas

Memiliki hubungan hangat, saling percaya, dan mendukung dengan orang lain, serta mampu membangun jejaring sosial yang sehat.

c. Kemandirian dalam Pengambilan Keputusan

Mampu menentukan arah hidup sendiri dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial atau opini negatif.

d. Kemampuan Mengelola Lingkungan

Menguasai lingkungan sekitar dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan hidup.

e. Tujuan Hidup yang Jelas dan Bermakna

Memiliki visi jangka panjang, arah hidup, dan perasaan bahwa kehidupan yang dijalani memiliki arti penting.

f. Pertumbuhan dan Perkembangan Pribadi

Senantiasa belajar, terbuka terhadap pengalaman baru, dan berusaha meningkatkan kualitas diri.

g. Kemampuan Mengelola Emosi dan Stres

Tetap tenang, sabar, dan adaptif saat menghadapi tantangan atau tekanan.

h. Optimisme terhadap Masa Depan

Memiliki harapan positif dan keyakinan bahwa masa depan akan lebih baik, meskipun menghadapi kesulitan saat ini.

Dalam konteks guru sekolah dasar, karakteristik *psychological well-being* terlihat dari sikap profesional, rasa bangga terhadap profesi, hubungan baik dengan siswa dan rekan kerja, kemampuan mengelola kelas secara efektif, serta keyakinan bahwa peran mereka memberikan kontribusi penting bagi perkembangan generasi muda.

2.3. Etos Kerja

2.3.1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta system nilai yang diyakininya (tasmara, 2002) Etos berkaitan dengan pertanyaan “bagaimana anda bersikap, dan apa yang anda lakukan? “bagaimana anda bersikap” memperagakan perilaku konkret yang mengekspresikan nilai-nilai moral tersebut (etika). Etos kerja adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap positif terhadap pekerjaan yang tercermin dalam perilaku kerja yang disiplin, tekun, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas. Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah paradigma atau cara pandang seseorang terhadap kerja, yang menentukan perilaku kerjanya dalam mencapai hasil optimal.

Menurut Chong dan Tai dalam Wibowo (2019) yang dikutip oleh mengatakan bahwa etos kerja sebagai *work ethic belief system pertahins to ideas that stress individualism/ independence and the positif effect of work on individuals. Work is thus considered good in itself because it dignifies a person. Making personal effort to work hard will ensure succces* (etos kerja mengenai ide yang menekankan individualism atau independensi dan pengaruh positif bekerja

terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan). Definisi lain mengatakan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

McClelland (1987) menyatakan bahwa etos kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk berprestasi, bekerja keras, dan memandang kerja sebagai sarana untuk mencapai tujuan hidup. Sementara itu, Robbins & Judge (2017) mendefinisikan etos kerja sebagai sikap mental yang tercermin dari komitmen, kedisiplinan, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaan.

Dalam konteks guru sekolah dasar, etos kerja adalah suatu sikap, nilai, keyakinan, dan cara pandang individu terhadap pekerjaan yang mendorongnya untuk bekerja secara disiplin, tekun, bertanggung jawab, serta berorientasi pada kualitas dan prestasi. Etos kerja terbentuk dari kebiasaan, budaya, dan sistem nilai yang dianut, sehingga melahirkan perilaku kerja yang positif seperti komitmen, kemandirian, semangat berusaha, serta pandangan bahwa kerja merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas hidup dan mencapai tujuan. Individu dengan etos kerja tinggi melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai, bermakna, dan layak diperjuangkan melalui usaha yang sungguh-sungguh.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap, nilai, keyakinan, dan cara pandang individu terhadap pekerjaan yang mendorongnya

untuk bekerja secara disiplin, tekun, bertanggung jawab, serta berorientasi pada kualitas dan prestasi.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Menurut Sinamo (2011), Robbins & Judge (2017), serta Hasibuan (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja meliputi:

a. Faktor Internal

1. Nilai dan Keyakinan Pribadi – Sistem nilai yang dianut seseorang (misalnya kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin) membentuk pandangan terhadap kerja.
2. Motivasi Intrinsik – Dorongan yang berasal dari dalam diri, seperti keinginan untuk berprestasi, berkembang, dan memberikan manfaat bagi orang lain.
3. Kepribadian – Sifat seperti ketekunan, optimisme, dan kedisiplinan mempengaruhi bagaimana seseorang memandang dan melaksanakan pekerjaannya.
4. Kesejahteraan Psikologis – Individu dengan *psychological well-being* yang tinggi cenderung memiliki etos kerja yang baik karena lebih mampu menghadapi tantangan dengan sikap positif.

b. Faktor Eksternal

1. Lingkungan Keluarga – Pola asuh, teladan dari orang tua, dan dukungan keluarga mempengaruhi sikap kerja.

2. Lingkungan Sosial dan Budaya – Norma masyarakat dan budaya lokal menentukan persepsi terhadap nilai kerja.
3. Lingkungan Kerja – Iklim kerja yang kondusif, kepemimpinan yang inspiratif, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat meningkatkan etos kerja.
4. Sarana dan Prasarana – Fasilitas kerja yang memadai mendukung efektivitas dan semangat kerja.
5. Penghargaan dan Pengakuan – Sistem penghargaan, promosi, dan pengakuan prestasi menjadi faktor eksternal yang memotivasi peningkatan etos kerja.

Menurut amiruddin (2019) Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja adalah:

- a. Agama, agama membentuk keyakinan, nilai, dan sikap. Sistem nilai akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, jika ajaran agama mengandung nilai-nilai yang memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.
- b. Pendidikan, pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat. Sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi.
- c. Motivasi, Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

- d. Usia, Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai berusia di atas 30 tahun.
- e. Jenis kelamin, Beberapa pakar mempublikasikan bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja keras, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya diorganisasi.

Adapun faktor eksternal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja adalah:

- a. Budaya Budaya merupakan peristiwa-peristiwa dan pengalaman dari masa lalu, budaya sebagai karakteristik dan identitas suatu kelompok. Perbedaan antara etika kerja barat dan timur, sebagian besar etika kerja ketimuran merupakan kualitas kolektif, yang berawal dari fiesofi Confucius. Fiosofi ini meghormati sebagaia besar orang-orang dalam konteks sosialnya, yang lebih berorientasi terhadap kebersamaan, kerjsama, ksetiaan dalam etika kerja.
- b. Kondisi lingkungan dan geografis Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor lingkungan dan geografis. Lingkungan alam uang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamannya, melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambi manfaat dan bahkan dapat menarik pendatang yang hendak mencari pekerjaan di lingkungan tersebut.

Dalam konteks guru sekolah dasar, etos kerja akan meningkat apabila mereka memiliki motivasi kuat untuk mendidik siswa, didukung oleh lingkungan sekolah yang kondusif, fasilitas pembelajaran yang memadai, serta kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan teladan positif.

2.3.3. Aspek-aspek Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap dan nilai yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan penuh dedikasi. Etos kerja dapat diuraikan ke dalam sejumlah aspek yang mencerminkan sikap, perilaku, dan prinsip individu dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2017), terdapat beberapa aspek utama etos kerja, yaitu:

a. Disiplin dan Tanggung Jawab

Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta keteraturan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanggung jawab berarti kesediaan menerima konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan dan memastikan hasil kerja berkualitas.

b. Integritas dan Kejujuran

Menjunjung tinggi kejujuran, keterbukaan, dan konsistensi antara ucapan dengan tindakan. Dalam konteks guru, integritas terlihat dari keadilan dalam menilai siswa dan keteguhan memegang kode etik profesi.

c. Kerja Keras dan Ketekunan

Kemauan untuk berusaha maksimal, tidak mudah menyerah, dan tetap fokus pada tujuan meski menghadapi hambatan.

d. Orientasi pada Kualitas

Komitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik, memperhatikan detail, dan selalu mencari cara meningkatkan mutu pekerjaan.

e. Semangat untuk Melayani

Memiliki motivasi untuk memberikan manfaat bagi orang lain dan menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Pada guru, hal

ini tercermin dari dedikasi dalam membimbing siswa dan memberi perhatian pada perkembangan mereka.

f. Kerja Sama dan Kolaborasi

Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, menerima masukan, dan berkontribusi dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

g. Sikap Positif terhadap Pekerjaan

Memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan, antusias dalam melaksanakan tugas, dan melihat pekerjaan sebagai panggilan hidup, bukan sekadar kewajiban.

Kusnan (2004), menjelaskan aspek-aspek etos kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki Etos Kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Dari uraian di atas peneliti menggunakan teori aspek etos Aspek Etos kerja menurut Robbins & Judge (2017) a). Disiplin dan Tanggung Jawab b). Integritas dan Kejujuran c). Kerja Keras dan Ketekunan. d). Orientasi pada Kualitas e). Semangat untuk Melayani, f). Kerja Sama dan Kolaborasi g). Sikap Positif terhadap Pekerjaan.

2.3.4. Karakteristik Etos Kerja

Karakteristik etos kerja menggambarkan tanda-tanda atau perilaku yang tampak pada individu dengan tingkat etos kerja yang tinggi. Menurut Sinamo (2011), McClelland (1987), dan Hasibuan (2016), karakteristik tersebut meliputi:

- a. Memiliki Motivasi Tinggi

Memandang pekerjaan sebagai sarana untuk mencapai tujuan hidup dan memberikan kontribusi positif bagi orang lain. Dalam konteks guru, motivasi tinggi tercermin dari semangat mengajar dan kesediaan memberikan waktu tambahan bagi siswa.

b. Disiplin dan Konsisten

Mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan tugas secara teratur tanpa harus diawasi secara ketat.

c. Bekerja dengan Sepenuh Hati (Totalitas)

Melibatkan pikiran, tenaga, dan emosi secara penuh dalam setiap tugas.

d. Bertanggung Jawab atas Hasil Kerja

Menerima konsekuensi dari tindakan, berusaha memperbaiki kesalahan, dan berkomitmen terhadap mutu pekerjaan.

e. Berorientasi pada Prestasi

Selalu berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta menetapkan standar yang tinggi bagi diri sendiri.

f. Memiliki Integritas dan Kejujuran

Menjunjung nilai moral dan etika dalam setiap tindakan, termasuk transparansi dalam penilaian dan keadilan terhadap semua pihak.

g. Sikap Positif dan Optimis

Memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang dan percaya pada kemampuan diri dalam mengatasi hambatan.

h. Kemampuan Bekerja Sama

Bersedia bekerja dalam tim, menghargai perbedaan pendapat, dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Karakteristik ini menunjukkan bahwa etos kerja bukan hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga mencakup sikap mental, nilai moral, dan perilaku positif yang konsisten. Dalam profesi guru, etos kerja tinggi akan tercermin dari

kualitas pembelajaran, hubungan baik dengan siswa, serta kontribusi aktif dalam pengembangan sekolah.

2.4. Kerangka Konseptual

2.4.1. Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap Etos Kerja

Psychological well-being menggambarkan kondisi kesehatan psikologis individu yang optimal, di mana seseorang mampu menerima dirinya sendiri, membangun hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, mampu mengontrol lingkungannya, mandiri, dan terus berkembang secara pribadi (Ryff, 2013). Guru yang memiliki *psychological well-being* tinggi akan cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, merasa puas, dan memandang pekerjaannya sebagai sarana untuk mengembangkan potensi diri. *Psychological well-being* (PWB) atau kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi terbentuknya etos kerja pada individu, termasuk guru.

Dalam konteks kerja profesional, etos kerja dipahami sebagai seperangkat nilai, sikap, dan keyakinan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara tekun, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab (Sutarto, 2020). Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik umumnya memiliki kontrol diri yang lebih kuat, pandangan hidup yang optimis, serta dorongan internal untuk memberikan kinerja terbaiknya. Etos kerja merupakan seperangkat nilai dan keyakinan yang menjadi dasar perilaku kerja seseorang (Sinamo, 2011). Faktor internal seperti motivasi, semangat kerja, dan integritas dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu.

Menurut Luthans (2011), keadaan psikologis positif dapat meningkatkan sikap dan perilaku kerja yang produktif, termasuk etos kerja. Sejalan dengan itu,

penelitian Suyanto dan Lestari (2019) menunjukkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif terhadap etos kerja, di mana individu yang sejahtera secara psikologis lebih bersemangat, tekun, dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dari kehidupannya.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Rahmah (2021) yang menemukan bahwa *psychological well-being* berkontribusi positif terhadap pembentukan etos kerja guru. Guru yang merasa sejahtera secara psikologis cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak mudah menyerah, dan mampu menjaga integritas dalam melaksanakan tugas. Penelitian oleh Sari dan Indrawati (2020) menemukan bahwa PWB berpengaruh positif terhadap etos kerja guru, karena guru yang merasa bahagia, memiliki tujuan hidup, dan hubungan sosial yang sehat akan menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, hasil penelitian Pratiwi dan Sugiarto (2022) menunjukkan bahwa aspek-aspek *psychological well-being* seperti penerimaan diri dan tujuan hidup berperan sebagai prediktor penting dalam pembentukan etos kerja. Guru dengan penerimaan diri yang baik akan memiliki kepercayaan diri untuk bekerja secara optimal, sedangkan guru dengan tujuan hidup yang jelas akan memiliki orientasi kerja yang terarah dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal.

Temuan tersebut sejalan dengan teori *Positive Psychology* yang dikemukakan oleh Seligman (2011), yang menyatakan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis positif cenderung memiliki motivasi internal yang kuat untuk berkembang dan bekerja keras. Dalam praktiknya, guru dengan PWB tinggi akan menunjukkan etos kerja yang positif, seperti disiplin waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen pada nilai-nilai kejujuran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk dan memperkuat etos kerja guru. dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* seorang guru, maka semakin kuat pula etos kerja yang dimilikinya, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas kinerja dalam dunia pendidikan. Hal ini tentunya berdampak pada kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya di sekolah.

2.4.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

Etos kerja adalah seperangkat nilai, sikap, dan keyakinan yang menjadi landasan bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Sinamo, 2011). Etos kerja yang tinggi mencerminkan adanya rasa tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen terhadap tugas. Dalam konteks guru, etos kerja menjadi pendorong utama untuk melaksanakan kewajiban mengajar secara optimal, mempersiapkan materi pembelajaran, dan memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

Keterlibatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai keadaan positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (terserap dalam pekerjaan) (Schaufeli & Bakker, 2010). Guru yang memiliki etos kerja tinggi cenderung terlibat penuh dalam pekerjaannya karena memandang tugas mengajar sebagai panggilan hati, bukan sekadar kewajiban administratif.

Secara teoritis, hubungan antara etos kerja dengan keterlibatan kerja (*work engagement*) dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007). Dalam model ini, etos kerja dapat dikategorikan sebagai sumber daya pribadi (*personal resources*) yang dapat membantu guru mengatasi tuntutan

kerja, sehingga mendorong keterlibatan kerja yang optimal. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai keadaan positif yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (pengabdian), dan *absorption* (keterpusatan perhatian). Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan memiliki dorongan internal untuk tetap bersemangat dan berdedikasi, meskipun menghadapi tantangan kerja yang beragam.

Menurut Robbins dan Judge (2017), nilai dan sikap kerja positif yang terkandung dalam etos kerja dapat mempengaruhi tingkat energi, komitmen, dan fokus individu dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, di mana individu dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan berpartisipasi aktif dalam lingkungan kerja.

Pratiwi (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa guru yang memiliki etos kerja tinggi akan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap tugas-tugas mengajar dan pengembangan peserta didik. Hal ini karena etos kerja dapat menjadi sumber motivasi intrinsik yang memengaruhi cara guru memaknai pekerjaannya. Dengan kata lain, guru yang memegang nilai-nilai etos kerja cenderung memandang pekerjaannya bukan hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai panggilan pengabdian.

Sedangkan Penelitian Yuliana dan Asrori (2021) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja guru sekolah dasar. Guru dengan etos kerja tinggi memiliki komitmen moral untuk menyelesaikan tugas dengan baik, hadir tepat waktu, serta berusaha memberikan hasil kerja yang

optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Sunarto (2022), yang mengungkapkan bahwa etos kerja yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru. Nilai-nilai etos kerja mendorong guru untuk bekerja lebih gigih, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga mereka mampu menjalankan tugas pendidikan dengan penuh semangat, dedikasi, dan keterpusatan perhatian. Penerapan etos kerja secara konsisten juga mendukung terbentuknya budaya kerja profesional di lingkungan sekolah. Etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja guru. Semakin tinggi etos kerja seorang guru, semakin besar kemungkinannya untuk menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam proses pembelajaran di sekolah.

2.4.3. Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap Keterlibatan Kerja Guru

Psychological well-being merupakan kondisi kesehatan psikologis positif yang mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup yang jelas, kemandirian, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 2013). Guru yang memiliki *psychological well-being* tinggi cenderung merasa bahagia, puas, dan bermakna dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mampu melibatkan diri secara penuh dalam proses mengajar. Maka dari itu *psychological well-being* merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kualitas kinerja tenaga pendidik, khususnya dalam hal keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai keadaan kerja yang positif, penuh energi, dan termotivasi, yang ditandai oleh *vigor* (semangat tinggi), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (terserap dalam pekerjaan) (Schaufeli

& Bakker, 2010). Kondisi *psychological well-being* yang baik dapat menjadi sumber energi psikologis yang mendorong guru untuk fokus, antusias, dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.

Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Model* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menjelaskan bahwa sumber daya pribadi (*personal resources*), seperti *psychological well-being*, dapat memperkuat keterlibatan kerja dengan memberikan energi positif, resiliensi, dan motivasi intrinsik. Schaufeli dan Bakker (2004) juga menegaskan bahwa guru yang memiliki PWB tinggi akan lebih mampu memanfaatkan sumber daya pekerjaan dan mendayagunakan potensi diri secara optimal, sehingga dapat terlibat penuh dalam aktivitas mengajar.

Menurut Bakker dan Demerouti (2017), kesejahteraan psikologis berkontribusi terhadap keterlibatan kerja karena individu dengan kesehatan mental yang positif lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan menemukan makna dalam tugas yang dijalani. Penelitian Kurniawan (2020) juga membuktikan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, di mana guru yang merasa bahagia dan bermakna dalam pekerjaannya lebih aktif berpartisipasi dan menunjukkan kinerja optimal.

Dalam konteks pendidikan, guru dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung mampu menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif. Fitriani dan Trianasari (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dengan keterlibatan kerja pada guru sekolah dasar. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa guru dengan PWB tinggi mampu mempertahankan semangat kerja meskipun dihadapkan pada berbagai beban

administrasi dan tantangan profesional lainnya. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Sari dan Fadli (2022) yang menemukan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada tenaga pendidik, khususnya dalam dimensi *vigor* (semangat), *dedication* (pengabdian), dan *absorption* (keterpusatan perhatian).

Begitu Juga Hapsari, Wijayanti, dan Gunawan (2021) dalam penelitian mereka di sekolah negeri menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis guru memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatan kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang sejahtera secara psikologis tidak hanya lebih puas dengan pekerjaannya, tetapi juga menunjukkan komitmen dan antusiasme yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru, karena memberikan fondasi emosional dan mental yang kuat untuk menghadapi tantangan di dunia pendidikan. Guru yang merasa sejahtera secara psikologis akan lebih antusias, berdedikasi, dan terpusat pada pekerjaannya. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

2.4.4. Pengaruh *Psychological Well Being* Terhadap Keterlibatan Kerja Guru dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi

Pengaruh antara *psychological well-being* dan keterlibatan kerja (*work engagement*) telah banyak dibuktikan oleh penelitian sebelumnya. *Psychological well-being* yang tinggi mencerminkan kondisi mental positif yang ditandai oleh penerimaan diri, hubungan interpersonal yang sehat, tujuan hidup yang jelas,

penguasaan lingkungan, otonomi, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 2013). Kondisi ini memungkinkan guru untuk memiliki motivasi intrinsik, fokus terhadap tugas, serta semangat dalam mengajar.

Penelitian Fitriani dan Trianasari (2020) menunjukkan bahwa *psychological well-being* berhubungan positif dengan keterlibatan kerja pada guru sekolah dasar. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sari dan Fadli (2022) yang membuktikan bahwa guru dengan PWB tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, berdedikasi, dan mampu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Model* (JD-R Model) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007), di mana *psychological well-being* berperan sebagai *personal resource* yang mendukung keterlibatan kerja

Namun, hubungan ini tidak selalu bersifat langsung. Etos kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja. Etos kerja adalah seperangkat nilai dan sikap positif terhadap pekerjaan, yang meliputi disiplin, tanggung jawab, kerja keras, kejujuran, dan dedikasi (Sinamo, 2011). Guru dengan *psychological well-being* yang baik cenderung menginternalisasi nilai-nilai etos kerja dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan keterlibatan kerja mereka.

Etos kerja dapat dipahami sebagai sikap kerja yang dilandasi nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, komitmen, dan integritas (Pratiwi, 2020). Etos kerja menjadi faktor penting yang memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja karena guru yang memiliki PWB tinggi akan lebih mudah menginternalisasi nilai-nilai kerja positif dalam keseharian.

Secara teoritis, kerangka Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2017) menjelaskan bahwa *psychological well-being* termasuk dalam kategori personal resources yang dapat memengaruhi keterlibatan kerja secara tidak langsung melalui peningkatan sumber daya lain, salah satunya adalah etos kerja. Dengan kata lain, *psychological well-being* dapat memupuk sikap kerja yang positif (etos kerja), yang pada gilirannya mendorong keterlibatan kerja.

Penelitian empiris mendukung hubungan mediasi ini. Wibowo (2020) menemukan bahwa etos kerja berperan sebagai perantara signifikan antara *psychological well-being* dan keterlibatan kerja pada guru sekolah dasar. Demikian pula, studi Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa guru dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki etos kerja yang lebih baik, yang kemudian membuat mereka lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam mengajar.

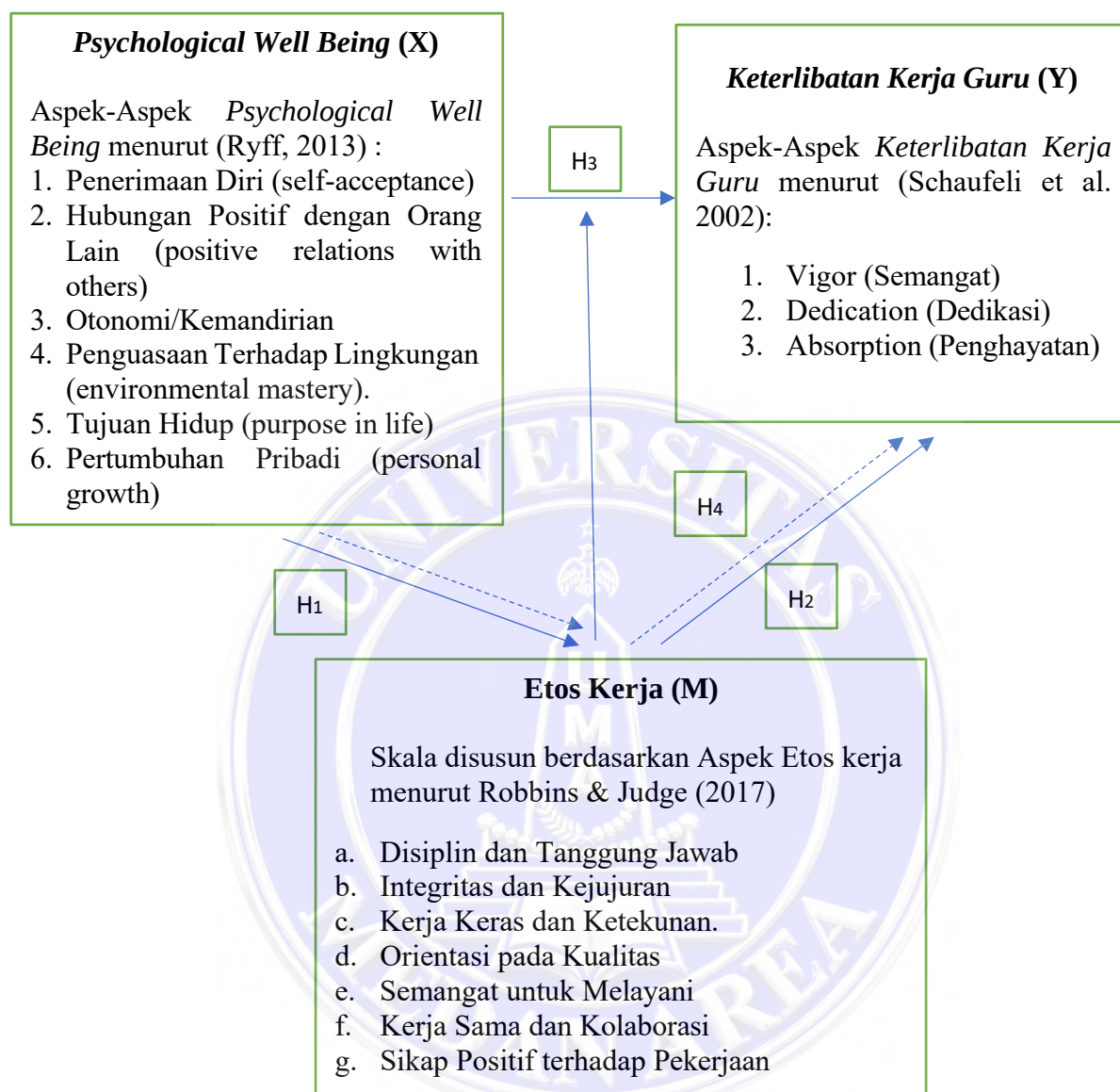
Penelitian Pratiwi (2020) dalam mengungkapkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keterlibatan kerja guru. Guru dengan etos kerja tinggi tidak hanya menunjukkan komitmen pada tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga mampu mempertahankan motivasi internalnya dalam situasi kerja yang menantang. Hapsari et al. (2021) juga menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat memengaruhi keterlibatan kerja melalui peran variabel mediasi, salah satunya melalui nilai-nilai kerja dan kepuasan kerja.

Dari perspektif psikologi positif, guru yang memiliki *psychological well-being* tinggi tidak hanya melihat pekerjaannya sebagai kewajiban formal, tetapi juga sebagai panggilan hati (*calling*) yang bermakna. Kesadaran ini memperkuat etos kerja dan mendorong keterlibatan penuh dalam setiap aktivitas pembelajaran,

mulai dari persiapan materi, interaksi dengan siswa, hingga evaluasi hasil belajar. Dalam hal ini, etos kerja berfungsi sebagai katalisator yang memperkuat hubungan antara *psychological well-being* dan keterlibatan kerja. Guru dengan kesejahteraan psikologis tinggi memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan etos kerja yang kuat, yang pada gilirannya akan mendorong keterlibatan kerja yang lebih optimal. Dengan kata lain, semakin baik kesejahteraan psikologis guru, maka semakin kuat etos kerja yang terbentuk, dan pada akhirnya akan meningkatkan keterlibatan guru dalam aktivitas pembelajaran dan pengelolaan kelas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru, dan etos kerja memperkuat serta memediasi hubungan tersebut. Model mediasi ini penting untuk dipertimbangkan dalam strategi peningkatan kinerja guru di sekolah dasar swasta, khususnya di Kecamatan Percut Sei Tuan, karena intervensi yang diarahkan pada peningkatan *psychological well-being* sekaligus dapat memperbaiki etos kerja dan pada akhirnya meningkatkan keterlibatan kerja guru.

2.4. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif yang dipilih menggunakan pendekatan eksplanatif.

Penelitian eksplanatif atau eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara beberapa variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu penelitian. Jenis penelitian ini termasuk dalam pendekatan kuantitatif, di mana hubungan dan pengaruh antarvariabel diuji melalui pengujian hipotesis. Pendekatan eksplanatif digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai keterkaitan antar fenomena, dengan menelaah pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Berdasarkan sudut pandang tersebut, penelitian ini dilaksanakan.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan atribut, sifat, atau nilai dari seseorang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta disimpulkan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu:

- a. Variabel terikat : Keterlibatan Kerja Guru
- b. Variabel mediasi : *Etos Kerja*
- c. Variabel bebas : *Psychological Well-Being*

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis positif yang tercermin dalam antusiasme, semangat dalam aktivitas mengajar, yang dipengaruhi oleh faktor personal dan lingkungan kerja, serta berdampak langsung terhadap mutu proses belajar mengajar di sekolah. Pengukuran keterlibatan kerja didasarkan pada tiga aspek utama, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).

3.3.2. *Psychological Well-being*

Psychological well-being adalah kondisi kesejahteraan psikologis yang memungkinkan individu berfungsi secara optimal, ditandai dengan penerimaan diri yang positif, kemampuan menjalin hubungan yang sehat, kemandirian dalam mengambil keputusan, penguasaan lingkungan yang efektif, serta memiliki tujuan hidup dan potensi diri yang terus berkembang. Pengukuran *psychological well-being* mencakup enam aspek, yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan interpersonal (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

3.3.3. Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu sikap, nilai, keyakinan, dan cara pandang individu terhadap pekerjaan yang mendorongnya untuk bekerja secara disiplin, tekun, bertanggung jawab, serta berorientasi pada kualitas dan prestasi. Dalam penelitian ini, etos kerja diukur melalui aspek Disiplin dan Tanggung Jawab, Integritas dan

Kejujuran, Kerja Keras dan Ketekunan, Orientasi pada Kualitas, Semangat untuk Melayani, Kerja Sama dan Kolaborasi, Sikap Positif terhadap Pekerjaan

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD swasta di Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang yang berjumlah 1213 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi sehingga diperlukan teknik pengambilan sampel yang tepat agar hasil penelitian efektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah 182 guru SD swasta Kec. Percut Sei Tuan. Dengan sebaran :

Tabel 3.1. Data Nama Sekolah dan Jumlah Guru

No	Nama sekolah	Alamat	Jumlah guru
1.	SD AL ITIHADIYAH	Jalan Mesjid No 21 Lau Dendang	23 orang
2.	SDIT NURHIKMATIKA	Jalan Pendidikan Dusun IV desa Kolam	9 orang
3.	SDIT ALHAFIDZI	Jalan Sederhana Dusun X Sumberejo Timur	20 orang
4.	SDIT HIDAYATULLAH JANAHA	Jalan Persatuan Dusun 2 Desa kolam	10 orang
5.	SD AL-BAHRI	Jalan Pembangunan Desa Kolam	13 orang
6.	SD SABELINA	Jalan Sabelina Pasar VII Tembung	24 orang

No	Nama sekolah	Alamat	Jumlah guru
7.	SDIT ZUSAQIF	Komplek Taman Permata Desa Kolam	9 orang
8.	SD UMI DARUSALAM	Jalan Terusan Dusun 8 Bandar Setia	14 orang
9.	SD TIARA	Jalan Lapangan No 1 Dusun VII Bandar Setia	11 orang
10.	SD ALMINAH	Jalan Semar gg Yudistira Saentis	8 orang
11.	SDIT PRIMA MANDIRI	Jalan rukun no 38 desa Kolam	30 orang
12.	SDIT NUR ATHIFAH	Jalan Benteng Hilir	11 orang
Total			182 orang

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012).

Menurut Suharsimi Arikunto (2010), cara menentukan sampel sebenarnya lebih sederhana, karena beliau memberikan aturan praktis:

- Jika jumlah populasi < 100 → ambil semua sebagai sampel (*total sampling*).
- Jika jumlah populasi > 100 → ambil 10%–15% atau 20%–25% dari jumlah populasi, tergantung besar kecilnya populasi, luas wilayah, dan keterbatasan peneliti (waktu, tenaga, biaya). Kriteria pengambilan sampel menggunakan 15% dari total populasi dan didapat 182 orang sampel yang dipergunakan.

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *simple* (sederhana) yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen berbentuk skala. Skala merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada subjek untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diukur. Format skala yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah skala psikologi yang disusun berdasarkan aspek-aspek keterlibatan kerja, *psychological well-being*, dan etos kerja. Skala tersebut disajikan dalam bentuk aitem-aitem pernyataan yang terbagi menjadi dua jenis, yaitu pernyataan positif (*favourable*) dan pernyataan negatif (*unfavourable*).

Skala psikologi dalam penelitian ini bentuknya tertutup berdasarkan format skala likert. Skala yang digunakan untuk mengukur Keterlibatan kerja tiap butir aitemnya disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 4 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban S (Sesuai) diberi skor 3, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 4. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 3, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 4.

Selanjutnya, untuk skala *psychological well-being* disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 4 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai)

diberi skor 2, jawaban S (Sesuai) diberi skor 3, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 4. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 3, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 4.

Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur etos kerja tiap butir aitemnya disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5 yaitu untuk item *favourable* maka jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2, jawaban S (Sesuai) diberi skor 3, jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 4. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1, jawaban S (Sesuai) diberi skor 2, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 3, dan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 4. Berikut penjelasan masing-masing skala:

3.5.1. Skala Keterlibatan Kerja

Skala keterlibatan kerja adaptasi dari Schaufeli et al (2002) . Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli et al, (2002) meliputi *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (absorpsi).

Tabel 3.2. Distribusi Aitem Skala Keterlibatan Kerja Guru Sebelum Uji Coba

No	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Vigor</i> (kekuatan)	Tidak mudah menyerah	1, 6, 22, 29	2, 7	11
		Kemauan untuk berusaha	3, 14, 24	13, 18	
2	<i>Dedication</i> (dedikasi)	Bangga dalam bekerja	12, 15, 26	26, 30	9
		Merasa tertantang	4, 16	20, 25	

No	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
3	<i>Absorption</i> (absorpsi)	Fokus	5, 19, 23	8, 9	10
		Larut dalam pekerjaan	11, 17, 28	10, 21	
TOTAL			18	12	30

3.5.2. Skala *Psychological Well-Being*

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh Hardjo (2015) Skala *psychological well-being* mengukur berdasarkan aspek-aspek *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff (2013) meliputi penerimaan diri, hubungan interpersonal, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi.

Tabel 3.3. Distribusi Aitem Skala *Psychological Well-Being* Sebelum Uji Coba

No	Aspek Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan		Total
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Penerimaan Diri	Kemampuan memahami diri sendiri	1, 2	3, 4	4
2	Hubungan interpersonal	Hubungan interpersonal	5, 6	7, 8, 9	5
3	Otonomi	Mandiri	10, 11	12, 13	4
4	Penguasaan Lingkungan	Menyesuaikan diri	14, 15	16, 17	4
5	Tujuan Hidup	Adanya pencapaian	18, 19	20, 21	4
6	Pertumbuhan Pribadi	Adanya perubahan menjadi lebih baik	22, 23	24, 25,	4
Total			12	14	25

3.5.3. Skala Etos Kerja

Untuk mengukur etos kerja digunakan skala etos kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek etos kerja yakni Robbins & Judge (2017) Disiplin dan Tanggung Jawab, Integritas dan Kejujuran, Kerja Keras dan Ketekunan, Orientasi

pada Kualitas, Semangat untuk Melayani, Kerja Sama dan Kolaborasi, Sikap Positif terhadap Pekerjaan

Adapun kisi-kisi atau blue print variable etos kerja secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4. Distribusi Aitem Skala Etos Kerja

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Disiplin dan Tanggung Jawab	Kepatuhan terhadap aturan dan kesediaan menerima konsekuensi	1, 18	2	3
2	Integritas dan kejujuran	Keadilan dalam menilai siswa dan keteguhan memegang kode etik profesi.	3, 4	5	3
3	Kerja keras dan ketekunan	Tidak mudah menyerah, dan tetap fokus pada tujuan meski menghadapi hambatan.	6, 7, 19	8	4
4	Orientasi dan kualitas	Komitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik	20, 21	22	3
5	Semangat untuk melayani	Dedikasi dalam membimbing siswa dan memberi perhatian pada perkembangan mereka.	15, 16	17	3
6	Kerjasama dan kolaborasi	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	12, 13	14	3
7	Sikap Positif terhadap Pekerjaan	Antusias dalam melaksanakan tugas, dan melihat pekerjaan sebagai panggilan hidup, bukan sekadar kewajiban	9, 10	11	3
Jumlah			15	7	22

3.6. Teknik Analisis Data

Setelah mendapatkan data yang diperlukan dari observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan studi literatur, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan dan analisis data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan komputer menggunakan program SEM.

SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat. Melakukan olah data SEM berbeda dengan melakukan olah data regresi atau analisis jalur. Olah data

SEM lebih rumit, karena SEM dibangun oleh model pengukuran dan model struktural. Di dalam SEM terdapat 3 kegiatan secara bersamaan, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (*confirmatory factor analysis*), pengujian model hubungan antara variabel (*path analysis*), dan mendapatkan model yang cocok untuk predeksi (analisis model struktural dan analisis regresi). Sebuah pemodelan lengkap pada dasarnya terdiri dari model pengukuran (*measurement model*) dan *structural model* atau *causal model*. Model pengukuran dilakukan untuk menghasilkan penilaian mengenai validitas dan validitas diskriminan, sedangkan model struktural, yaitu pemodelan yang menggambarkan hubungan-hubungan yang dihipotesakan. Untuk melakukan olah data SEM dengan lebih mudah dapat menggunakan bantuan software statistik.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh *psychological well being* terhadap keterlibatan kerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau Model Persamaan Struktural. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 dan M terhadap Y.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM atau *Struktural Equation Modelling* yang dioperasikan melalui metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software *SmartPLS versi 2*. PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM

memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel latensehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *Partial Least Square* (PLS merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Gozali, 1011).

Partial Least Square (PLS) selain dapat mengkonfirmasi teori, namun juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Selain itu PLS juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. *Partial Least Square* (PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Partial Least Square (PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Pemilihan metode *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat 2 variabel laten yang dibentuk dengan indikator refleksif dan varaibel diukur dengan pendekatan refleksif *second order factor*. Model refleksif mengasumsikan bahwa konsruk atau variabellaten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest (Ghozali, 1011) sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten. Pendekatan untuk menganalisis *second order factor* adalah menggunakan *repeated indicators approach* atau juga dikenal dengan *hierarchical component model*. Walaupun pendekatan ini mengulang jumlah variabel manifest atau indikator,

namun demikian pendekatan ini memiliki keuntungan karena model ini dapat diestimasi dengan algoritma standar PLS (Ghozali, 1011).



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap etos kerja pada guru, berdasarkan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$ dan *t-hitung* sebesar $22,86 > 1,96$ (Tabel 4.28). Dengan besarnya pengaruh sebesar 0,735 (73,5%).
2. Ada pengaruh etos kerja terhadap keterlibatan kerja pada guru, berdasarkan nilai *p-value* sebesar $0.035 < 0.05$ dan *t-hitung* sebesar $2,11 > 1,96$ (Tabel 4.28). Dengan besarnya pengaruh sebesar 0,162 (16,2%).
3. Ada pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja pada guru, berdasarkan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$ dan *t-hitung* sebesar $6,74 > 1,96$ (Tabel 4.28). Dengan besarnya pengaruh sebesar 0,503 (50,3%).
4. Ada peran mediasi etos kerja terhadap pengaruh *psychological well-being* terhadap keterlibatan kerja pada guru. Temuan tersebut. dengan nilai *Sobel Test statistic* sebesar $2,095 > 1,96$ dan atau nilai *two-tailed probability* sebesar $0,03 < 0,05$.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

a. Saran untuk Guru:

Guru perlu menjaga dan meningkatkan *psychological well-being* mereka dengan cara mengelola stres, membangun hubungan positif dengan orang lain, menetapkan tujuan hidup yang jelas, dan mengembangkan potensi diri. Guru perlu meningkatkan etos kerja mereka dengan cara meningkatkan disiplin,

tanggung jawab, integritas, kerja keras, orientasi pada kualitas, semangat melayani, dan sikap positif terhadap pekerjaan.

b. Saran untuk Sekolah:

Sekolah perlu merancang program pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan *psychological well-being* dan etos kerja guru. Program ini dapat berupa pelatihan manajemen stres, konseling, kegiatan sosial, dan pemberian penghargaan. Sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung *psychological well-being* dan etos kerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan komunikasi yang terbuka, dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja, serta budaya saling menghargai.

c. Saran untuk Penelitian Selanjutnya:

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja guru, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan sosial.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau metode campuran, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara *psychological well-being*, etos kerja, dan keterlibatan kerja guru.

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada populasi yang lebih luas, seperti guru di tingkat pendidikan yang berbeda atau guru di daerah yang berbeda, untuk menguji generalisasi temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- 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. (2014). Job demands–resources theory. In *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 37–64). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1997). *Etos Kerja: The exercise of control*. Freeman.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2010). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In S. J. Lopez (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* (pp. 971–981). Wiley-Blackwell.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Fathi, J., Derakhshan, A., & Pawlak, M. (2023). The predictive role of professional identity, L2 grit, and teaching enjoyment in EFL teachers' work engagement. *IRAL - International Review of Applied Linguistics in Language Teaching*, 61(3), 555–580. <https://doi.org/10.1515/iral-2023-0024>
- Firmansyah, R., & Wulansari, N. A. (2021). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 123–132. <https://doi.org/10.31933/jmbi.v7i2.450>

- Guo, Y., Zhang, Y., Wu, J., & Zhai, X. (2022). The impact of psychological capital on work engagement of Chinese special education teachers: The mediating role of well-being. *Frontiers in Psychology*, 13, 847882. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847882>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Keyes, C. L. M., & Waterman, M. B. (2003). Dimensions of well-being and mental health in adulthood. In M. H. Bornstein, L. Davidson, C. L. M. Keyes, & K. A. Moore (Eds.), *Well-being: Positive development across the life course* (pp. 477–497). Lawrence Erlbaum Associates.
- Kurniawan, R. (2020). Pengaruh psychological well-being terhadap keterlibatan kerja pada guru sekolah menengah. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(1), 45–54. <https://doi.org/10.1111/jpt.2020.8.1.45>
- Kusnan, Ahmad (2004); Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja. Surabaya.
- Lickona, T. (2012). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam Books.
- Liu, H., Fathi, J., Allahveysi, N., & Kamran, F. (2023). Growth mindset and work engagement among EFL teachers: The mediating role of teaching enjoyment and grit. *Frontiers in Psychology*, 14, 10501726. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.10501726>

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Ma, X. (2023). Emotion regulation and work engagement among EFL teachers: The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.10501726>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Mulyani, H., & Kartadiharja, R. O. (2023). Work engagement guru dan pengaruhnya terhadap kinerja di Madrasah Aliyah se-Bandung. *ISEMA: Indonesian Seminar on Management and Education*, 6(1), 23–31. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/29731>
- Nasution, S. R., Yusof, H., & Mukhtar, D. (2022). The effect of work ethic and work environment on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(3), 1–12.
- Nurlaili, E., Rofiq, A., & Sari, A. D. (2022). Hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 8(1), 87–95. <https://doi.org/10.26858/jppk.v8i1.30291>
- OECD. (2023). *PISA 2022 results*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19963777>
- Putri, N. W. Y., & Prakoso, A. (2020). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 54–63. <https://doi.org/10.33319/jim.v10i1.190>
- Reni Permata Sari, & Meilani, R. I. (2023). Analisis tingkat work engagement pada guru SMK Negeri di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 8(1), 45–56. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/40826>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Santrock, J. W. (2021). *Educational psychology* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Sari, N., & Indrawati, H. (2020). Pengaruh psychological well-being terhadap etos kerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 145–156.
- 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, 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional: Navigator Anda menuju sukses sejati*. Institut Dharma Mahardika.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life.

Journal of Counseling Psychology, 53(1), 80–93.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>

Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L., Schaufeli, W. B., Dumitru, C., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative work outcomes. *Career Development International*, 17(3), 188–207.

Suyanto, S., & Lestari, I. (2019). Pengaruh psychological well-being terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 120–131.
<https://doi.org/10.xxxx/jp.2019.15.2.120>

Wang, Y. (2024). Workload, organizational support, and psychological well-being in teachers: The moderating role in work engagement. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1185276>

Wibowo, A. (2020). Pengaruh etos kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 150–160.
<https://doi.org/10.xxxx/jmb.2020.8.2.150>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>

Yuliana, R. (2019). Etos kerja dan pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 101–112.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

Nama : _____

Masa Kerja : _____

Usia : _____

Pendidikan : _____

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

STS= Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja

~~SS~~ S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SESUAI terhadap pernyataan yang diajukan

-SELAMAT BEKERJA-

SKALA KETERLIBATAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja	SS	S	TS	STS
2	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
3	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
4	Ketika ada hal baru dalam pekerjaan, akan membuat saya tertantang untuk mengerjakannya.	SS	S	TS	STS
5	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
6	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja	SS	S	TS	STS
7	Saya akan menyerahkan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit.	SS	S	TS	STS
8	Ketika ada kesempatan, saya akan melakukan urusan pribadi saya.	SS	S	TS	STS
9	Bagi saya urusan keluarga lebih diutamakan, dari pada urusan pekerjaan	SS	S	TS	STS
10	Saya terbawa suasana hati ketika sedang mengerjakan pekerjaan, sehingga sulit untuk fokus.	SS	S	TS	STS
11	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
12	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya	SS	S	TS	STS
13	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain	SS	S	TS	STS
14	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan	SS	S	TS	STS
15	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan.	SS	S	TS	STS
16	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain	SS	S	TS	STS
17	Permasalahan kecil akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
18	Saya akan mengeluh tentang pekerjaan ketika mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
19	Ketika ada masalah saya menjadi kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
20	Terkadang sulit bagi saya mengumpulkan tenaga untuk bekerja	SS	S	TS	STS
21	Saya ingin segera mengakhiri waktu kerja agar bisa keluar kantor	SS	S	TS	STS
22	Ketika bekerja, waktu seperti berlalu terlalu lama.	SS	S	TS	STS
23	Saya akan fokus dalam mengerjakan setiap tugas	SS	S	TS	STS

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
24	Ketika ada hal yang menghambat pekerjaan saya akan berusaha membuat skala prioritas	SS	S	TS	STS
25	Hal-hal yang menghambat pekerjaan akan saya jadikan alasan terlambatnya hasil kerja	SS	S	TS	STS
26	Menunda pekerjaan hanya menambah masalah	SS	S	TS	STS
27	Saya akan mencari alasan yang tepat ketika terlambat menyerahkan hasil kerja	SS	S	TS	STS
28	Saya tidak meninggalkan ruangan kerja jika pekerjaan belum selesai	SS	S	TS	STS
29	Saya mampu bekerja pada situasi yang penuh tekanan	SS	S	TS	STS
30	Begitu jam kerja selesai saya akan segera keluar kantor	SS	S	TS	STS



SKALA PSYCHOLOGICAL WELLBEING

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Ketika ada kesempatan, saya segera menyampaikan ide/gagasan saat rapat.	SS	S	TS	STS
2	Setiap masukan dari rekan sekerja akan saya terima, sebab akan menyempurnakan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
3	Dalam menjalin persahabatan saya akan memberikan kepercayaan pada rekan kerja	SS	S	TS	STS
4	Saya akan senang hati ketika diajak berdiskusi tentang hal apa saja bersama teman-teman	SS	S	TS	STS
5	Saya akan segera ambil alih tanggung jawab ketika rekan kerja tidak hadir	SS	S	TS	STS
6	Saya berani menyatakan tidak pada teman yang mengajak saya untuk melakukan hal yang negatif	SS	S	TS	STS
7	Saat atasan tidak hadir, saya mampu untuk tetap produktif dan bekerja sesuai SOP.	SS	S	TS	STS
8	Saya akan ambil kesempatan ntuk bertanya pada saat rapat koordinasi kerja, ketika ada sesi tanya jawab	SS	S	TS	STS
9	Saya akan mengikuti pelatihan yang dapat mendukung pengembangan karir saya kelak.	SS	S	TS	STS
10	Saat ini adalah masa dimana kesempatan besar dalam membekali diri untuk kesuksesan masa depan	SS	S	TS	STS
11	Saya memiliki kemampuan yang tidak kalah dari rekan tim lain lain.	SS	S	TS	STS
12	Mendapat prestasi rendah adalah kesempatan untuk mengevaluasi diri, sehingga harus lebih giat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
13	Saya akan lebih serius ketika mengerjakan tugas-tugas, agar hasilnya lebih baik dari yang sudah-sudah.	SS	S	TS	STS
14	Saya malas mengerjakan tugas tambahan, karena tidak berpengaruh terhadap penilaian dari atasan	SS	S	TS	STS
15	Pendapat yang saya kemukakan tidak diterima oleh rekan satu tim, sehingga saya tidak akan memberikan masukan lagi.	SS	S	TS	STS
16	Saya berfikir orang yang mendekati saya untuk berteman, itu karena ingin mendapatkan keuntungan dari saya.	SS	S	TS	STS
17	Saya kurang suka bersahabat dengan rekan kerja dari unit lain	SS	S	TS	STS
18	Saya paling kesal saat sulit koordinasi kerja dengan rekan satu tim	SS	S	TS	STS
19	Saya takut dianggap salah ketika memberikan gagasan/ide yang saya miliki	SS	S	TS	STS

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
20	Saya ingin segera pulang kerumah saat atasan tidak hadir.	SS	S	TS	STS
21	Saya malas untuk mengajukan pertanyaan, karena takut diejek	SS	S	TS	STS
22	Selesai keluar dari ruangan kerja saya seperti tidak mendapatkan hal-hal yang penting.	SS	S	TS	STS
23	Saya puas mendapatkan posisi saat ini, jadi tidak perlu kerja keras lagi.	SS	S	TS	STS
24	Rasanya lama sekali waktu yang saya habiskan dikantor	SS	S	TS	STS
25	Bagi saya tidak ada bedanya masa lalu dengan saat ini	SS	S	TS	STS



SKALA ETOS KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu dan memulai pekerjaan tanpa menunda	SS	S	TS	STS
2	Saya sering menggunakan jam kerja untuk urusan pribadi	SS	S	TS	STS
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan, meskipun banyak kendala	SS	S	TS	STS
4	Saya melaporkan hasil pekerjaan apa adanya sesuai dengan data di lapangan	SS	S	TS	STS
5	Saya merasa tidak bertanggung jawab atas kesalahan kecil yang terjadi dalam tim	SS	S	TS	STS
6	Saya berusaha memberikan hasil maksimal (terbaik) pada setiap tugas yang diberikan	SS	S	TS	STS
7	Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas yang mendesak	SS	S	TS	STS
8	Saya mudah menyerah jika menemui pekerjaan yang rumit	SS	S	TS	STS
9	Saya mencari cara baru agar pekerjaan saya lebih efisien dan efektif	SS	S	TS	STS
10	Saya senang mempelajari hal-hal baru yang dapat menunjang pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
11	Saya hanya mengerjakan tugas diperintahkan saja	SS	S	TS	STS
12	Saya aktif berpartisipasi dan membantu sesama guru saat mengerjakan proyek bersama	SS	S	TS	STS
13	Setiap ada permasalahan di sekolah kami hadapi bersama	SS	S	TS	STS
14	Permasalahan setiap siswa adalah tanggung jawab masing-masing wali kelas	SS	S	TS	STS
15	Saya senantiasa bersemangat dalam memberikan pelayanan terbaik	SS	S	TS	STS
16	Kunci utama dalam keberhasilan suatu sekolah adalah memberikan suatu sekolah adalah memberikan pelayanan terbaik pada siswa	SS	S	TS	STS
17	Tugas saya adalah mengajar, jadi tidak memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada siswa	SS	S	TS	STS
18	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	SS	S	TS	STS
19	Saya menganggap bahwa bekerja keras itu sangat memuaskan	SS	S	TS	STS
20	Pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi saya	SS	S	TS	STS
21	Saya berusaha untuk mengembangkan diri agar pengetahuan tidak kalah dengan para siswa	SS	S	TS	STS

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
22	Bagaimanapun siswa adalah anak-anak, jadi bahan ajar seadanya saja				



Lampiran 2. Data Penelitian

1. Data Penelitian Variabel *Psychological Well Being*

Resp.	PWB1	PWB2	PWB3	PWB4	PWB5	PWB6	PWB7	PWB8	PWB9	PWB10	PWB11	PWB12	PWB13
1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4
2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3
3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	2	3
6	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
8	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3
9	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
13	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	4	4	3
14	4	4	3	2	3	3	4	4	1	3	3	3	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	3	2	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	1
18	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
20	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
22	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4
23	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
24	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1
25	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
26	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
27	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3
28	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2
29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
30	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	4
31	2	4	3	2	3	2	4	4	2	1	4	4	1
32	2	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4
33	2	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3
34	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3
35	2	4	2	2	2	1	4	3	3	2	3	3	4
36	2	4	2	2	2	3	4	4	2	2	4	2	4
37	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	1	3
38	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
39	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	4	2	4
40	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	4

41	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4
42	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	3
43	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4
44	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4
45	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4
46	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3
47	2	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4
48	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3
49	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	2	3
50	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
51	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3
52	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4
53	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	4	4	4
54	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2
55	2	2	1	2	2	2	4	4	2	4	4	1	4
56	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3
57	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4
58	2	2	2	2	2	1	4	4	2	1	4	4	4
59	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
60	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3
61	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4
62	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	4	3	3
63	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3
64	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3	3
65	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2
66	1	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3
67	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2
68	2	2	3	2	2	3	3	4	4	1	3	2	1
69	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	4	2	3
70	2	2	3	3	2	2	4	4	2	1	4	3	4
71	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3
72	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	4	2	4
73	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
74	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3
75	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4
76	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3
77	2	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	1	4
78	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3
79	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3
80	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
81	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3
82	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2
83	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4
84	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3

85	2	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4
86	2	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3
87	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4
88	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	1
89	3	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	3	1
90	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3
91	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3
92	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2
93	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	1
94	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3
95	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
96	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4
97	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3
98	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
99	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3
100	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	2	2
101	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3
102	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	4	3	4
103	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2
104	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3
105	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	1
106	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4
107	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3
108	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
109	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3
110	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3
111	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3
112	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3
113	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4
114	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3
115	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
116	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3
117	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3
118	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3
119	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4
120	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
121	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	3	3
122	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3
123	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3
124	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	3	2	3
125	2	2	2	2	3	3	4	3	4	1	4	2	3
126	3	3	2	1	2	2	4	2	3	4	2	3	3
127	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3
128	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2

129	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4
130	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3
131	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
132	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2
133	2	1	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3
134	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4
135	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	4
136	3	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	3	4
137	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2
138	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3
139	3	2	3	2	2	2	4	4	2	1	4	1	1
140	3	3	2	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3
141	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4
142	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4
143	3	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3
144	3	2	2	3	2	2	4	4	1	3	4	4	4
145	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4
146	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4
147	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3
148	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3
149	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
150	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	2	3
151	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
152	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
153	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3
154	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4
155	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
158	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	4	4	3
159	4	4	3	2	3	3	4	4	1	3	3	3	4
160	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
161	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
162	3	2	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	1
163	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3
164	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
165	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3
166	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
167	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4
168	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
169	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1
170	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
171	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
172	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3

173	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2
174	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
175	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	4
176	2	4	3	2	3	2	4	4	2	1	4	4	1
177	2	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4
178	2	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3
179	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3
180	2	4	2	2	2	1	4	3	3	2	3	3	4
181	2	4	2	2	2	3	4	4	2	2	4	2	4
182	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	1	3

Lanjutan...

Resp.	PWB14	PWB15	PWB16	PWB17	PWB18	PWB19	PWB20	PWB21	PWB22	PWB23	PWB24	PWB25
1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
6	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
7	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
8	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4
9	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4
10	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4
11	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
12	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
13	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3
14	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
15	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
16	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4
17	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
18	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3
19	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3
20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
24	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4
25	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
26	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
27	3	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2
28	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4
29	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4
30	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4

31	1	4	4	2	1	4	4	4	4	3	4	4
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
34	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
35	4	4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4
36	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
37	2	3	3	1	2	3	3	2	4	2	3	4
38	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
39	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
40	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
41	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3
42	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3
43	3	4	3	4	3	4	2	1	3	4	4	3
44	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4
45	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	4	4	1	4	2	4	3	4	2	4	3
47	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
48	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
50	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
51	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3
52	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
53	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4
54	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
55	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4
57	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
58	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
59	3	1	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3
60	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3
61	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
62	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
63	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
64	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4
65	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4
66	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
67	3	4	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4
68	3	3	3	3	2	4	2	1	2	2	4	4
69	1	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4
70	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
72	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
73	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
74	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4

75	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
79	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
81	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
82	2	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4
83	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
85	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	2	3
86	2	4	3	2	3	4	4	3	4	2	4	4
87	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
88	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3
89	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3
90	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
91	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
92	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3
93	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	4	2
94	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
97	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4
98	4	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3
99	4	3	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4
100	1	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4
101	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
102	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
103	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	3
104	2	3	4	1	3	3	4	2	1	3	4	1
105	2	3	4	1	3	4	3	2	3	3	4	3
106	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4
107	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4
108	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
110	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4
111	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
112	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4
113	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3
114	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4
115	3	4	4	2	3	1	3	2	3	3	3	4
116	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4
118	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4

119	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
120	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3
121	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
122	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4
123	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
124	2	4	3	3	2	4	3	2	4	2	4	4
125	2	3	4	2	3	4	4	2	4	1	4	4
126	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2
127	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
128	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
129	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
130	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
131	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
132	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4
133	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3
134	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
135	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
136	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
137	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
138	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
139	1	4	4	1	2	4	2	2	4	2	4	4
140	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
141	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	2	3	4	2	2	2	4	2	3	4	4	3
144	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4
145	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
146	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
147	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4
148	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
149	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
150	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
151	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
152	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
153	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4
154	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4
155	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4
156	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
157	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
158	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3
159	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
160	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
161	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4
162	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4

163	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3
164	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3
165	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
166	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
167	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
168	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
169	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4
170	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
171	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
172	3	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2
173	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4
174	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4
175	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4
176	1	4	4	2	1	4	4	4	4	3	4	4
177	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
178	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
179	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
180	4	4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4
181	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
182	2	3	3	1	2	3	3	2	4	2	3	4

2. Data Penelitian Variabel Etos Kerja

Resp.	EK1	EK18	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK19	EK8	EK20	EK21
1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	2
9	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4
10	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
13	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
14	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
15	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
16	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
19	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
20	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3
25	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
26	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
27	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	2	3
28	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	1
29	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
36	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4
37	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4
38	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
41	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4

42	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
43	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3
44	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
46	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
50	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4
51	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
52	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2
53	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
54	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	2
57	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
58	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
59	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3
60	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4
61	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3
62	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
63	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
66	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4
67	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
68	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2
69	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4
70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2
72	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4
73	3	4	3	1	2	3	4	3	3	3	3	1
74	2	4	4	1	2	2	4	2	2	4	4	1
75	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4
76	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4
77	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
78	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
79	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
80	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
81	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4
82	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2
83	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
85	3	1	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4

86	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4
87	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
88	2	4	4	2	3	1	4	2	2	4	4	2
89	4	3	3	1	2	3	3	4	4	3	3	1
90	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
91	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
92	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3
93	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2
94	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4
95	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
96	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
97	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
103	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
104	2	3	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4
105	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4
107	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4
110	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
111	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
113	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
114	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3
115	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
116	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2
118	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
120	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
121	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
122	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
124	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4
125	3	3	4	2	1	3	3	3	3	4	4	2
126	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2
127	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
128	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

130	4	3	4	1	2	3	3	4	4	4	4	1
131	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4
132	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4
135	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
138	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
139	2	4	4	4	1	2	4	2	2	4	4	4
140	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4
141	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2
144	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
145	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
148	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
149	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4
150	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
151	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
152	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
153	3	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	2
154	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4
155	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2
156	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
157	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
158	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
159	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
160	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
161	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
162	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
163	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
164	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
165	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
167	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
169	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3
170	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
171	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
172	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	2	3
173	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	1

174	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
175	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
176	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
177	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
178	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
179	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
180	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
181	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4
182	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4

Lanjutan...

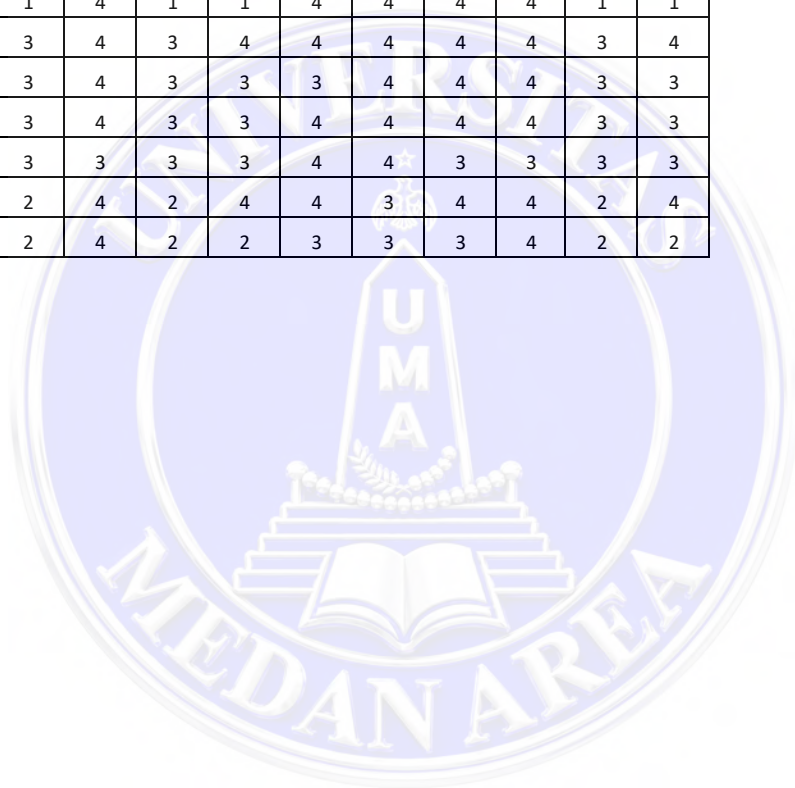
Resp.	EK22	EK15	EK16	EK17	EK12	EK13	EK14	EK9	EK10	EK11
1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4
5	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4
6	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
7	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
8	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2
9	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3
10	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
12	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
13	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
16	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3
17	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4
18	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3
25	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
26	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3
27	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3
28	1	1	1	3	4	4	4	1	1	3
29	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4
30	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
31	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1

32	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
33	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
34	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
35	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
36	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4
37	2	4	2	2	3	3	3	4	2	2
38	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
41	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3
42	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3
43	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
46	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3
49	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
50	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
51	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
52	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3
53	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
54	3	1	3	3	4	4	4	1	3	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	2	2	2	3	4	3	4	2	2	3
57	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
58	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3
59	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2
60	2	4	2	3	4	4	3	4	2	3
61	1	3	1	4	3	4	4	3	1	4
62	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
63	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
64	1	4	1	3	4	4	4	4	1	3
65	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3
66	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2
67	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
68	1	2	1	1	3	3	3	2	1	1
69	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4
70	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
71	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3
72	1	4	1	4	3	4	4	4	1	4
73	2	1	2	3	4	3	3	1	2	3
74	2	1	2	2	4	2	4	1	2	2
75	2	4	2	1	4	4	4	4	2	1

76	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3
77	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
78	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3
79	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
80	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
81	2	4	2	3	3	4	4	4	2	3
82	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2
83	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
84	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2
85	3	4	3	4	1	3	4	4	3	4
86	2	4	2	3	4	4	3	4	2	3
87	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4
88	3	2	3	1	4	2	4	2	3	1
89	2	1	2	3	3	4	3	1	2	3
90	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
91	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
92	1	3	1	3	3	3	4	3	1	3
93	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2
94	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3
95	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
96	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
97	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4
100	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3
101	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
102	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3
103	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3
104	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3
105	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
106	1	4	1	3	4	4	4	4	1	3
107	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	2	4	2	3	3	3	4	4	2	3
110	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
111	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
112	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
113	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3
114	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3
115	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
116	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
117	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3
118	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
119	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4

120	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
121	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
122	2	4	2	2	3	4	4	4	2	2
123	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
124	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3
125	1	2	1	3	3	3	4	2	1	3
126	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4
127	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
128	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4
129	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
130	2	1	2	3	3	4	4	1	2	3
131	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3
132	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4
135	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
138	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
139	1	4	1	2	4	2	4	4	1	2
140	1	4	1	3	4	4	4	4	1	3
141	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4
144	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
145	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
148	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
149	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4
150	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4
151	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
152	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
153	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2
154	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3
155	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3
156	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
157	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
158	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3
159	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
160	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
161	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3
162	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4
163	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4

164	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
165	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
167	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
169	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3
170	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
171	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3
172	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3
173	1	1	1	3	4	4	4	1	1	3
174	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4
175	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
176	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1
177	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
178	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
179	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
180	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
181	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4
182	2	4	2	2	3	3	3	4	2	2



3. Data Penelitian Variabel Keterlibatan Kerja Guru

Resp.	KK1	KK6	KK22	KK29	KK2	KK7	KK3	KK14	KK24	KK13	KK18	KK12	KK15	KK26
1	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4
5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2
6	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3
7	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2
8	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3
9	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3
10	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1	3	2	3
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	2	4
13	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
15	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2
16	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3
17	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3
19	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
20	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	1	3	1	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
22	1	1	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4
23	4	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2
24	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2
25	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
26	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
27	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2
28	1	4	3	2	4	4	4	4	3	4	1	4	3	2
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
30	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2
31	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2
32	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3
33	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2
34	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2
35	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2
36	1	2	3	3	2	2	4	4	2	3	1	3	2	2
37	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2
38	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3
39	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	1	3	3
40	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2
41	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	2	2

42	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2
43	1	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2
44	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2
45	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	1	2
46	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2
47	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3
48	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2
49	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
50	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
51	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2
52	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2
53	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	2
54	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2
55	4	3	1	1	3	4	3	4	3	3	1	4	1	2
56	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3
57	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2
58	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2
59	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2
60	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2
61	2	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2
62	1	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2
63	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3
64	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2
65	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	2
66	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2
67	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	2
68	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2
69	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	2
70	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2
71	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	4	1	2
72	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	1	3	2	2
73	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2
74	1	3	1	1	3	3	4	2	3	3	1	3	2	2
75	1	3	3	3	3	3	4	4	1	3	2	3	2	3
76	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3
77	1	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3
78	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2
79	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	1	3	2	3
80	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2
81	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	2	4	2	2
82	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2
83	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3
84	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
85	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2

86	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	2
87	1	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	2
88	3	2	4	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3
89	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
90	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2
91	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2
92	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2
93	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	3	1	2
94	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
95	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	2	4	3	4
96	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2
97	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	3
98	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3
99	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
100	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	1	3	2	3
101	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2
102	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	1	2
103	1	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2
104	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
105	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	4
106	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	1	4	2	2
107	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3
108	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3
109	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3
110	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	3
111	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	3
112	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3
113	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
114	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	1	4	3	3
115	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
116	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3
117	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2
118	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2
119	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	1	2
120	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2
121	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3
122	4	3	1	3	3	3	4	4	2	3	2	3	1	2
123	3	3	4	1	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3
124	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2
125	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
126	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3	1	4	2	3
127	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
128	2	4	3	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3

130	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
131	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2
132	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2
133	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	2	4	2	2
134	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2
135	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3
136	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2
137	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2
138	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
139	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	1	3	1	3
140	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	2	4	2	2
141	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
142	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2
143	4	3	1	1	3	3	4	4	2	3	1	3	1	3
144	1	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3
145	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
146	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
147	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
148	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4
149	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4
150	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2
151	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3
152	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2
153	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3
154	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3
155	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1	3	2	3
156	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
157	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	2	4
158	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3
159	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
160	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2
161	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3
162	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3
163	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3
164	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
165	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	1	3	1	4
166	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
167	1	1	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4
168	4	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2
169	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2
170	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
171	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
172	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2
173	1	4	3	2	4	4	4	4	3	4	1	4	3	2

174	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
175	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2
176	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2
177	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3
178	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2
179	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2
180	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2
181	1	2	3	3	2	2	4	4	2	3	1	3	2	2
182	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2

Lanjutan...

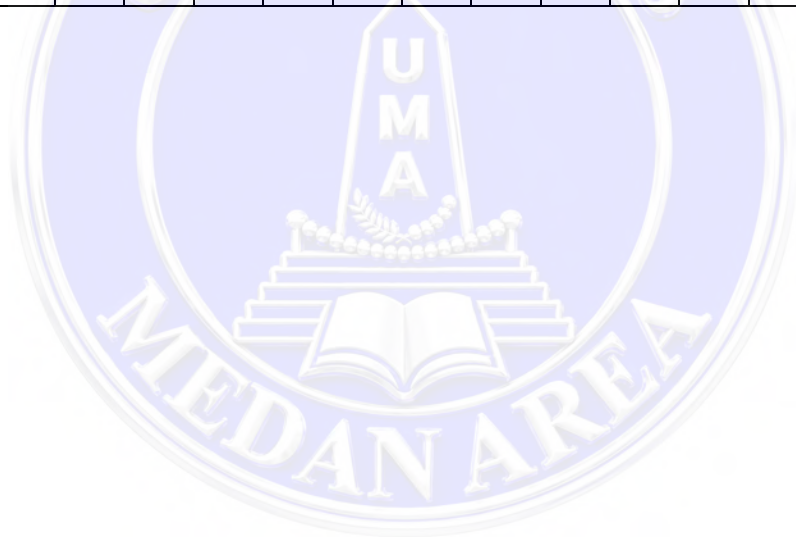
Resp.	KK27	KK30	KK4	KK16	KK20	KK25	KK5	KK19	KK23	KK8	KK9	KK11	KK17	KK28	KK10	KK21
1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3
3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2
7	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
8	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	1	3	3
9	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3
12	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
13	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
14	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3
15	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3
16	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4
18	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
20	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2
21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
22	3	3	1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3
23	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3
24	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
25	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
26	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3
28	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	2
29	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	2	3	2	4	3
30	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
31	3	2	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	3	2

32	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3
33	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
34	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
35	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4
36	4	2	4	3	4	2	4	4	4	1	3	2	2	1	2	3
37	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	2	1	3	2
38	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
39	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4
40	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
41	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3
42	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2
43	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2
44	4	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	1	3	4
45	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2
46	3	2	3	2	4	2	3	3	4	2	2	3	2	1	3	2
47	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4
48	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
49	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2
50	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2
51	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
52	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
53	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
54	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	1	3	1	3	3
55	4	2	3	2	2	3	4	1	2	4	4	3	2	1	4	2
56	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2
57	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
58	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3
59	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
60	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
61	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3
62	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3
63	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2
64	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3
65	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3
66	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	1	4	3
67	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4
68	4	2	1	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2
69	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2
70	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3
71	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3
72	4	3	1	4	4	2	2	3	4	1	2	3	3	2	2	3
73	3	2	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3
74	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1
75	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3

76	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
77	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
78	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
79	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2
80	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3
81	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
82	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3
83	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3
84	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	2	3	2	3	3
85	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2
86	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2
87	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4
88	1	3	2	2	4	2	4	4	1	3	3	3	2	4	3	1
89	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	2
90	4	2	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3
91	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
92	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
93	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2
94	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
95	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
96	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4
97	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4	2
98	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
99	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4
100	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3
101	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
102	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	1	3	3
103	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	3
104	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	1
105	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	4	1
106	4	2	1	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	1	3	3
107	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
108	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4
109	4	2	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3
110	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3
111	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2
112	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
113	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3
114	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	2	1	2	3
115	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3
116	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
117	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
118	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
119	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3

120	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3
121	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4
122	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1
123	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
124	2	1	3	2	3	2	4	1	3	2	3	4	2	2	3	2
125	4	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2
126	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
127	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
128	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
129	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3
130	1	1	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
131	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	4	2
132	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
133	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4
134	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
135	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3
136	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	1	4
137	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3
138	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
139	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2
140	3	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	2	1	4	3
141	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2
142	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3
143	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	1	3	1
144	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
145	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
146	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2
147	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3
148	3	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
149	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
150	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2
151	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2
152	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
153	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	1	3	3
154	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2
155	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
156	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3
157	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
158	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
159	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3
160	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3
161	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
162	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4
163	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2

164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
165	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2
166	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
167	3	3	1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3
168	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3
169	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
170	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
171	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
172	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3
173	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	2
174	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	2	3	2	4	3
175	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
176	3	2	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2	1	3	2
177	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3
178	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
179	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
180	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3
181	4	2	4	3	4	2	4	4	4	1	3	2	2	1	2	3
182	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	2	1	3	2

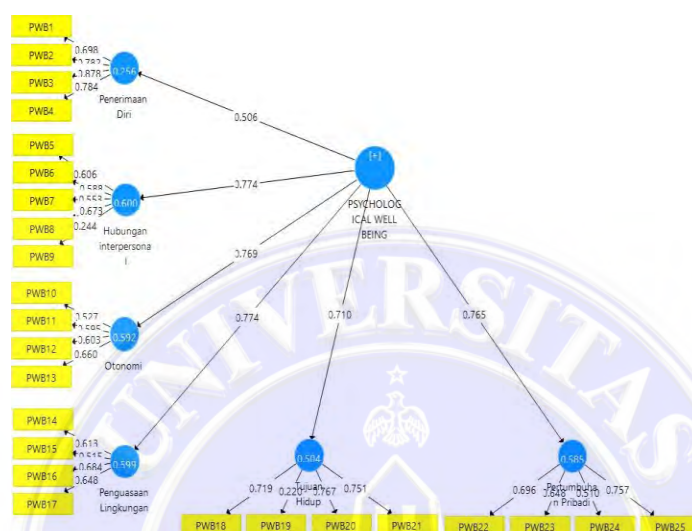


Lampiran 3. Hasil Analisis Data

1. Analisis CFA (Variabel) Penelitian

a. CFA Variabel Psychological Well Being

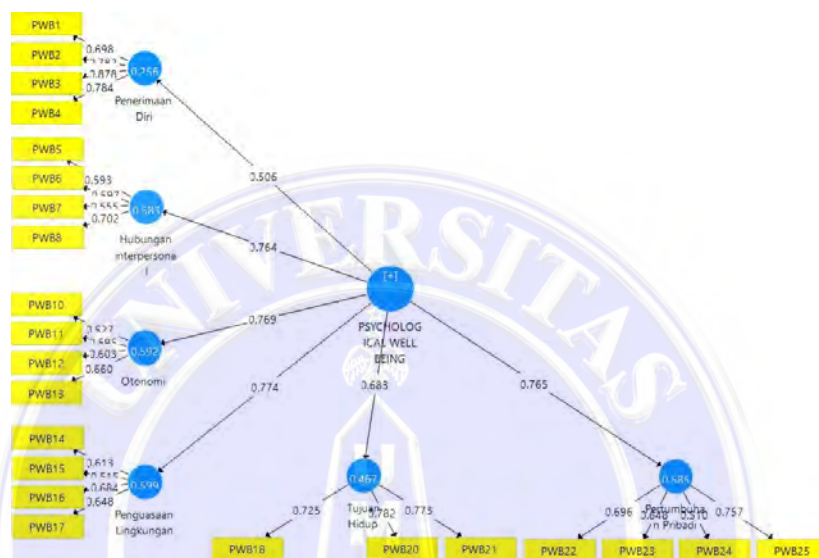
1) Iterasi 1



	Hubungan interpersonal	Otonomi	Penerimaan Diri	Penguasaan Lingkungan	Pertumbuhan Pribadi	Tujuan Hidup
PWB						
PWB1			0.698			
PWB10		0.527				
PWB11		0.595				
PWB12		0.603				
PWB13		0.660				
PWB14				0.613		
PWB15				0.515		
PWB16				0.684		
PWB17				0.648		
PWB18						0.719
PWB19						0.220
PWB2			0.782			
PWB20						0.767
PWB21						0.751
PWB22					0.696	
PWB23					0.648	
PWB24					0.510	
PWB25					0.757	
PWB3			0.878			
PWB4			0.784			

PWB5	0.606					
PWB6	0.588					
PWB7	0.553					
PWB8	0.673					
PWB9	0.244					

2) Iterasi 2

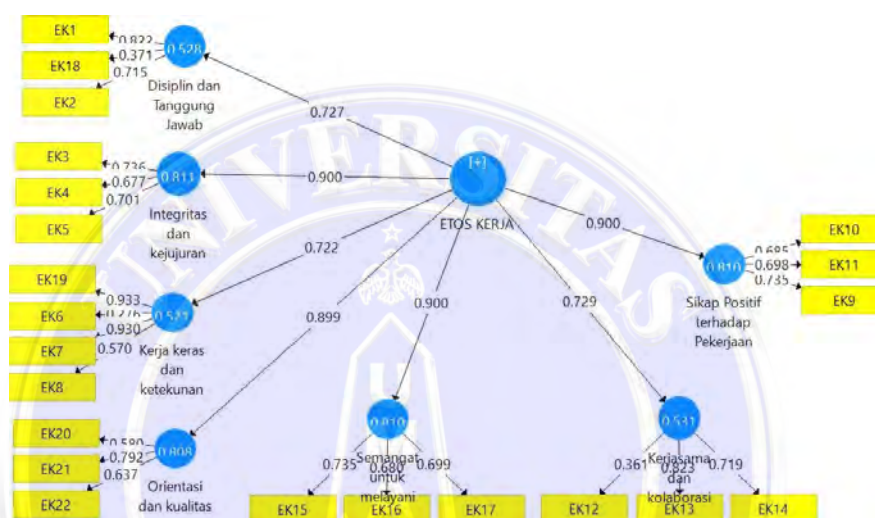


	Hubungan interpersonal	Otonomi	Penerimaan Diri	Penguasaan Lingkungan	Pertumbuhan Pribadi	Tujuan Hidup
PWB						
PWB1			0.698			
PWB10		0.527				
PWB11		0.595				
PWB12		0.603				
PWB13		0.660				
PWB14				0.613		
PWB15				0.515		
PWB16				0.684		
PWB17				0.648		
PWB18						0.725
PWB2			0.782			
PWB20						0.782
PWB21						0.773
PWB22					0.696	
PWB23					0.648	
PWB24					0.510	
PWB25					0.757	
PWB3			0.878			

PWB4			0.784			
PWB5	0.593					
PWB6	0.597					
PWB7	0.555					
PWB8	0.702					

b. CFA Variabel Etos Kerja

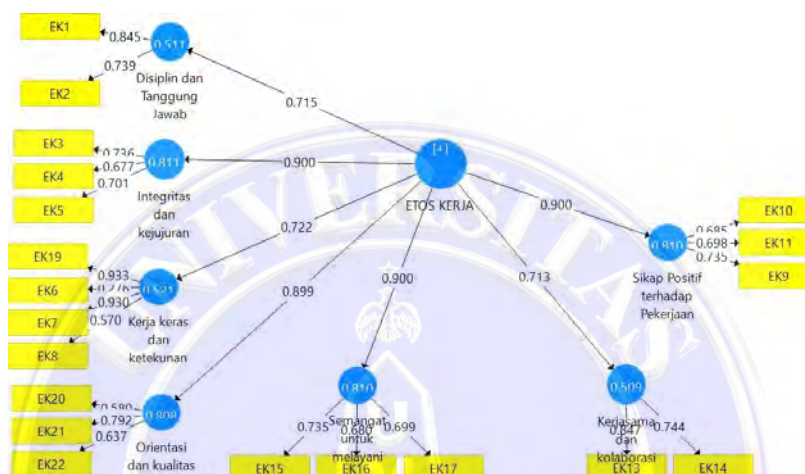
1) Iterasi 1



	Disiplin dan Tanggung Jawab	Integritas dan kejujuran	Kerja keras dan ketekunan	Kerjasama dan kolaborasi	Orientasi dan kualitas	Semangat untuk melayani	Sikap Positif terhadap Pekerjaan
EK							
EK1	0.822						
EK10							0.685
EK11							0.698
EK12				0.361			
EK13				0.823			
EK14				0.719			
EK15						0.735	
EK16						0.680	
EK17						0.699	
EK18	0.371						
EK19			0.933				
EK2	0.715						
EK20					0.580		
EK21					0.792		
EK22					0.637		
EK3		0.736					

EK4		0.677					
EK5		0.701					
EK6			0.276				
EK7			0.930				
EK8			0.570				
EK9							0.735

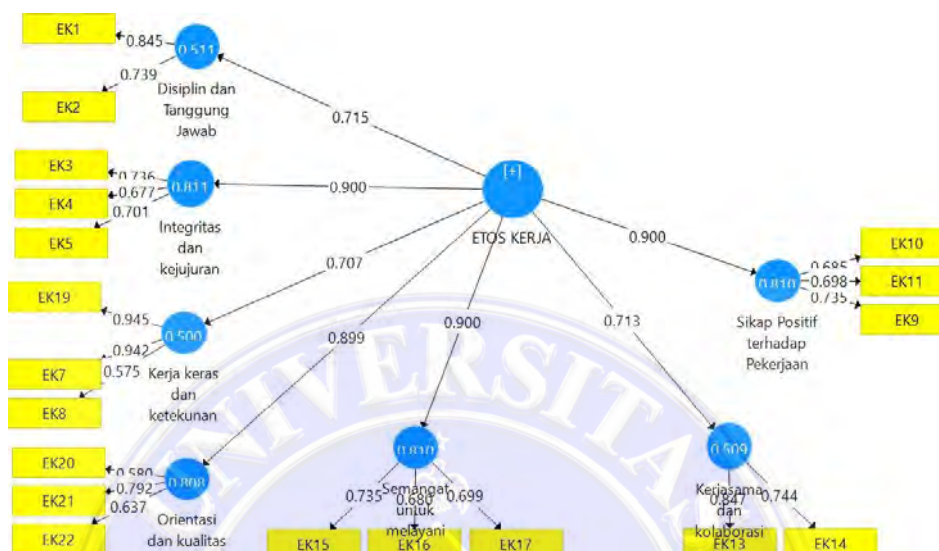
2) Iterasi 2



	Disiplin dan Tanggung Jawab	Integritas dan kejujuran	Kerja keras dan ketekunan	Kerjasama dan kolaborasi	Orientasi dan kualitas	Semangat untuk melayani	Sikap Positif terhadap Pekerjaan
EK							
EK1	0.845						
EK10							0.685
EK11							0.698
EK13				0.847			
EK14				0.744			
EK15						0.735	
EK16						0.680	
EK17						0.699	
EK19			0.933				
EK2	0.739						
EK20					0.580		
EK21					0.792		
EK22					0.637		
EK3		0.736					
EK4		0.677					
EK5		0.701					
EK6			0.276				
EK7			0.930				

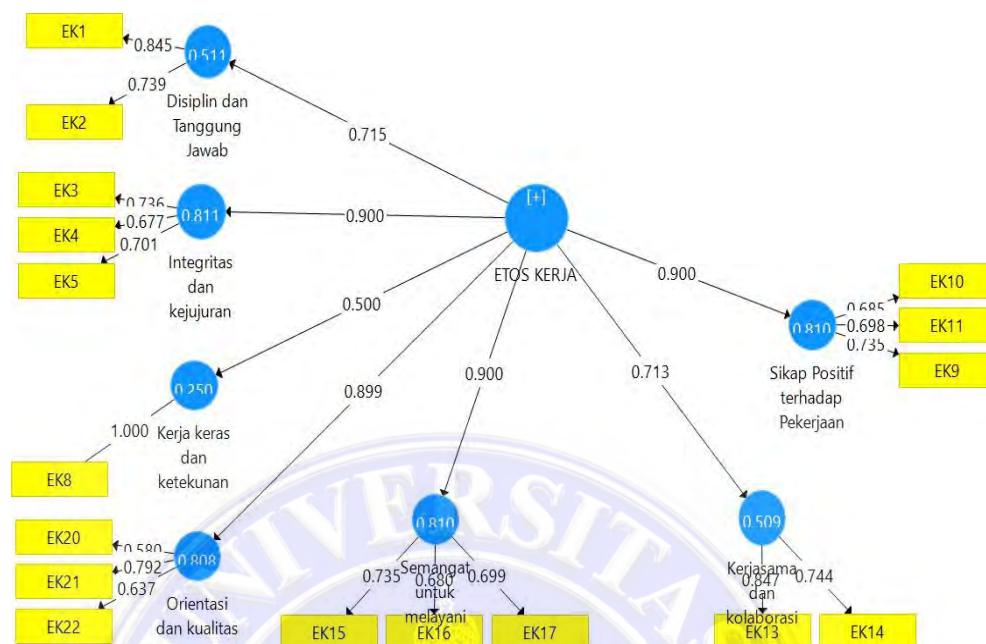
EK8			0.570				
EK9							0.735

3) Iterasi 3



	Disiplin dan Tanggung Jawab	Integritas dan kejujuran	Kerja keras dan ketekunan	Kerjasama dan kolaborasi	Orientasi dan kualitas	Semangat untuk melayani	Sikap Positif terhadap Pekerjaan
EK							
EK1	0.845						
EK10							0.685
EK11							0.698
EK13				0.847			
EK14				0.744			
EK15						0.735	
EK16						0.680	
EK17						0.699	
EK19			0.945				
EK2	0.739						
EK20					0.580		
EK21					0.792		
EK22					0.637		
EK3		0.736					
EK4		0.677					
EK5		0.701					
EK7			0.942				
EK8			0.575				
EK9							0.735

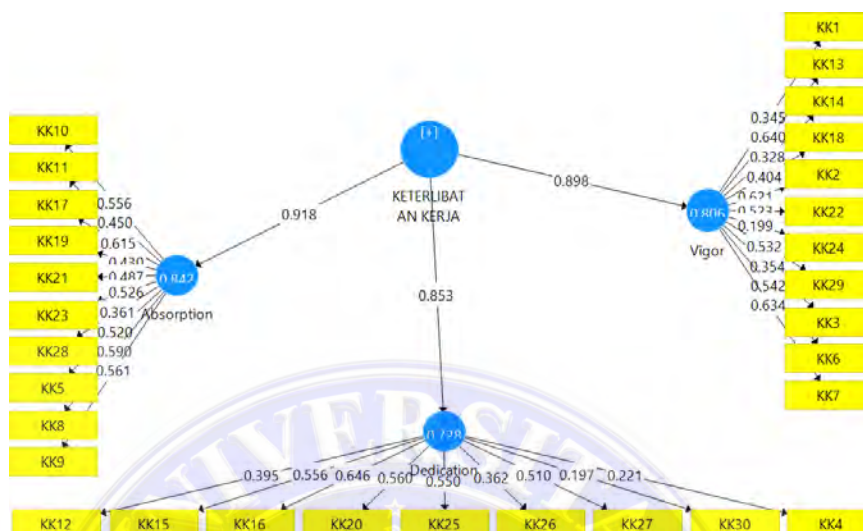
4) Iterasi 4



	Disiplin dan Tanggung Jawab	Integritas dan kejujuran	Kerja keras dan ketekunan	Kerjasama dan kolaborasi	Orientasi dan kualitas	Semangat untuk melayani	Sikap Positif terhadap Pekerjaan
EK							
EK1	0.845						
EK10							0.685
EK11							0.698
EK13				0.847			
EK14				0.744			
EK15						0.735	
EK16						0.680	
EK17						0.699	
EK2	0.739						
EK20					0.580		
EK21					0.792		
EK22					0.637		
EK3		0.736					
EK4		0.677					
EK5		0.701					
EK8			1.000				
EK9							0.735

c. CFA Variabel Keterlibatan Kerja Guru

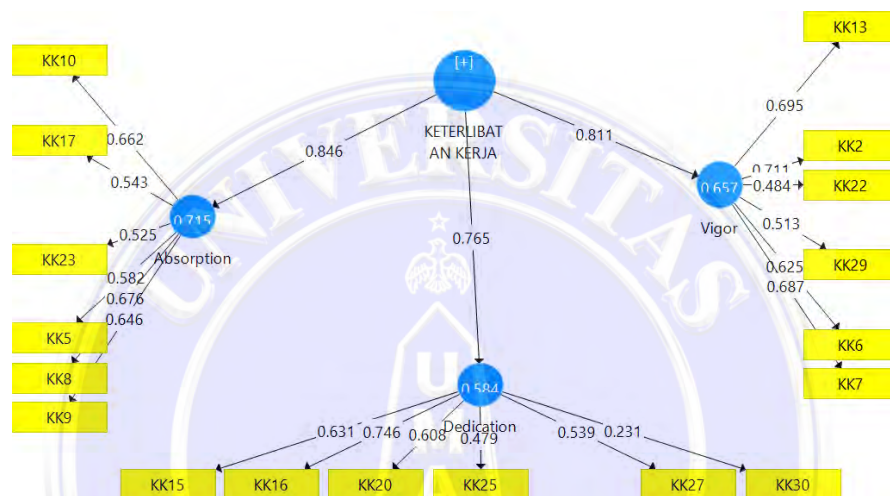
1) Iterasi 1



	Absorption	Dedication	Vigor
KK			
KK1			0.345
KK10	0.556		
KK11	0.450		
KK12		0.395	
KK13			0.640
KK14			0.328
KK15		0.556	
KK16		0.646	
KK17	0.615		
KK18			0.404
KK19	0.430		
KK2			0.621
KK20		0.560	
KK21	0.487		
KK22			0.523
KK23	0.526		
KK24			0.199
KK25		0.550	
KK26		0.362	
KK27		0.510	
KK28	0.361		
KK29			0.532
KK3			0.354

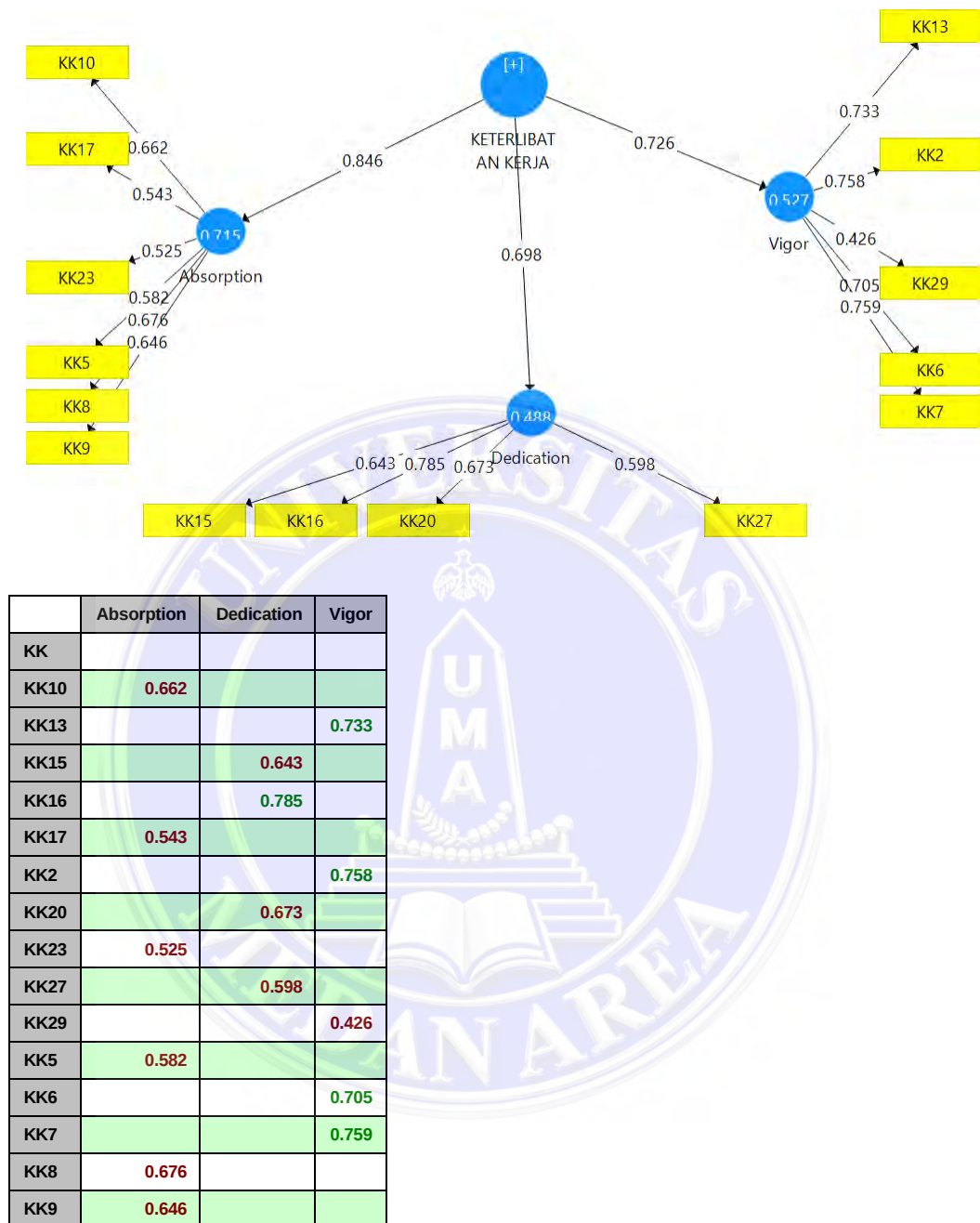
KK30		0.197	
KK4		0.221	
KK5	0.520		
KK6			0.542
KK7			0.634
KK8	0.590		
KK9	0.561		

2) Iterasi 2

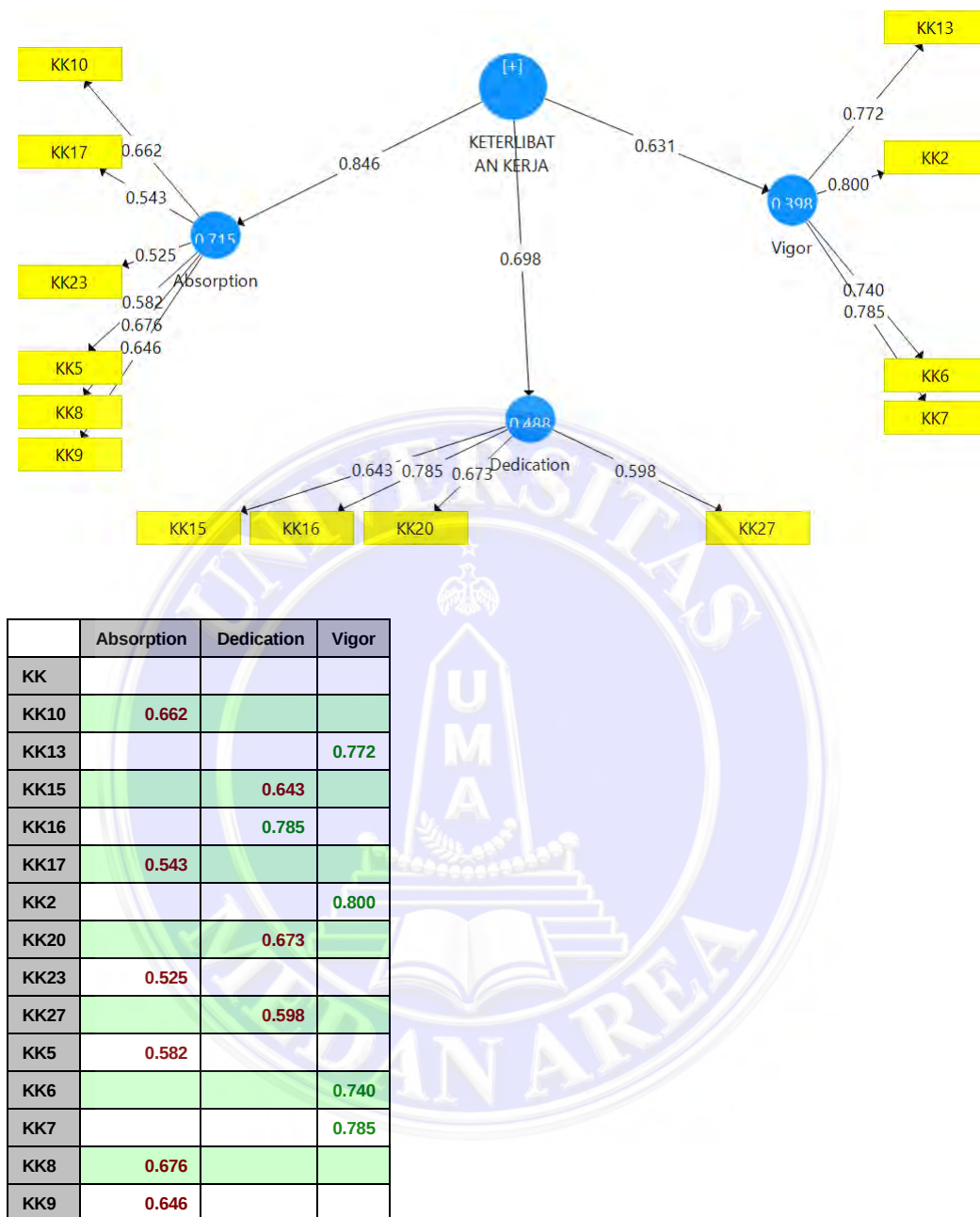


	Absorption	Dedication	Vigor
KK			
KK10	0.662		
KK13			0.695
KK15		0.631	
KK16		0.746	
KK17	0.543		
KK2			0.711
KK20		0.608	
KK22			0.484
KK23	0.525		
KK25		0.479	
KK27		0.539	
KK29			0.513
KK30		0.231	
KK5	0.582		
KK6			0.625
KK7			0.687
KK8	0.676		
KK9	0.646		

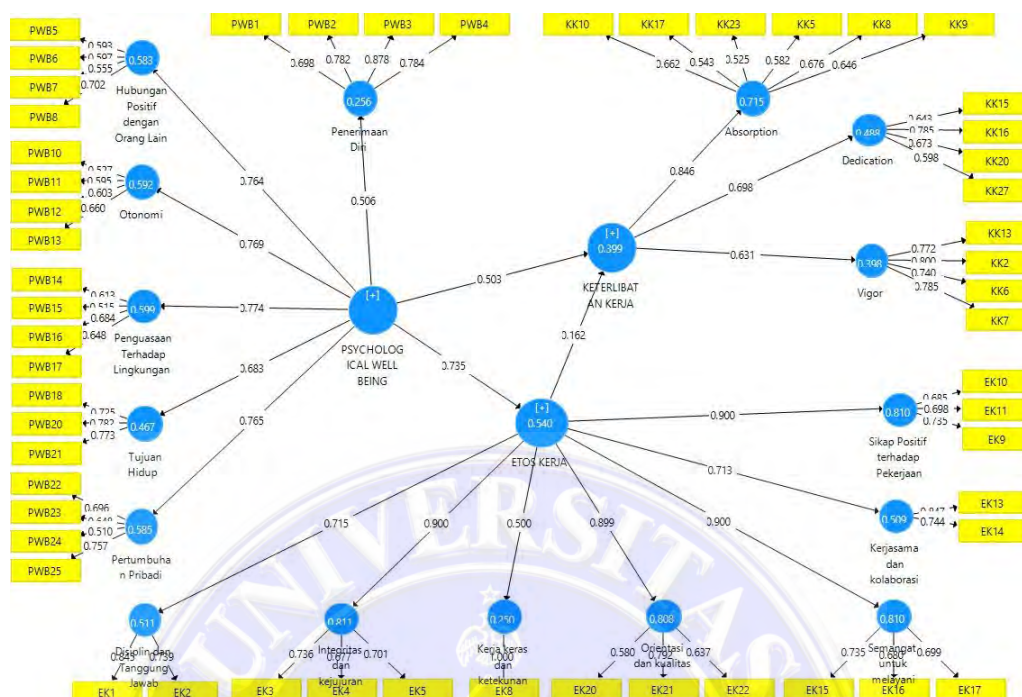
3) Iterasi 3



4) Iterasi 4



2. Full Model Gabungan (Uji Hipotesis) Penelitian



R Square

	R Square	R Square Adjusted
Absorption	0.715	0.713
Dedication	0.488	0.485
Disiplin dan Tanggung Jawab	0.511	0.508
ETOS KERJA	0.540	0.537
Hubungan Positif dengan Orang Lain	0.583	0.581
Integritas dan kejujuran	0.811	0.810
KETERLIBATAN KERJA	0.399	0.392
Kerja keras dan ketekunan	0.250	0.246
Kerjasama dan kolaborasi	0.509	0.506
Orientasi dan kualitas	0.808	0.807
Otonomi	0.592	0.590
Penerimaan Diri	0.256	0.252
Penguasaan Terhadap Lingkungan	0.599	0.597
Pertumbuhan Pribadi	0.585	0.582
Semangat untuk melayani	0.810	0.809
Sikap Positif terhadap Pekerjaan	0.810	0.809
Tujuan Hidup	0.467	0.464
Vigor	0.398	0.394

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Absorption	0.658	0.648	0.778	0.370
Dedication	0.610	0.622	0.772	0.460
Disiplin dan Tanggung Jawab	0.419	0.433	0.773	0.630
ETOS KERJA	1.000	1.000	1.000	1.000
Hubungan Positif dengan Orang Lain	0.453	0.456	0.706	0.377
Integritas dan kejujuran	0.496	0.498	0.748	0.497
KETERLIBATAN KERJA	1.000	1.000	1.000	1.000
Kerja keras dan ketekunan	1.000	1.000	1.000	1.000
Kerjasama dan kolaborasi	0.430	0.444	0.776	0.635
Orientasi dan kualitas	0.397	0.417	0.712	0.457
Otonomi	0.400	0.405	0.689	0.358
PSYCHOLOGICAL WELL BEING	1.000	1.000	1.000	1.000
Penerimaan Diri	0.793	0.796	0.867	0.621
Penguasaan Terhadap Lingkungan	0.464	0.473	0.710	0.382
Pertumbuhan Pribadi	0.566	0.575	0.751	0.434
Semangat untuk melayani	0.495	0.496	0.747	0.497
Sikap Positif terhadap Pekerjaan	0.499	0.501	0.749	0.499
Tujuan Hidup	0.635	0.635	0.804	0.578
Vigor	0.778	0.780	0.857	0.600

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ETOS KERJA -> Disiplin dan Tanggung Jawab	0.715	0.714	0.038	18.779	0.000
ETOS KERJA -> Integritas dan kejujuran	0.900	0.900	0.014	64.361	0.000
ETOS KERJA -> KETERLIBATAN KERJA	0.162	0.155	0.077	2.111	0.035
ETOS KERJA -> Kerja keras dan ketekunan	0.500	0.499	0.058	8.617	0.000
ETOS KERJA -> Kerjasama dan kolaborasi	0.713	0.713	0.038	18.853	0.000
ETOS KERJA -> Orientasi dan kualitas	0.899	0.899	0.014	64.311	0.000
ETOS KERJA -> Semangat untuk melayani	0.900	0.899	0.014	64.448	0.000
ETOS KERJA -> Sikap Positif terhadap Pekerjaan	0.900	0.899	0.014	64.309	0.000
KETERLIBATAN KERJA -> Absorption	0.846	0.848	0.017	48.389	0.000
KETERLIBATAN KERJA -> Dedication	0.698	0.699	0.038	18.395	0.000
KETERLIBATAN KERJA -> Vigor	0.631	0.635	0.037	16.950	0.000
PSYCHOLOGICAL WELL BEING -> ETOS KERJA	0.735	0.735	0.032	22.860	0.000

PSYCHOLOGICAL WELL BEING -> Hubungan Positif dengan Orang Lain	0.764	0.765	0.028	27.752	0.000
PSYCHOLOGICAL WELL BEING -> KETERLIBATAN KERJA	0.503	0.508	0.075	6.740	0.000
PSYCHOLOGICAL WELL BEING -> Otonomi	0.769	0.769	0.031	25.191	0.000
PSYCHOLOGICAL WELL BEING -> Penerimaan Diri	0.506	0.507	0.050	10.064	0.000
PSYCHOLOGICAL WELL BEING -> Penguasaan Terhadap Lingkungan	0.774	0.777	0.028	27.734	0.000
PSYCHOLOGICAL WELL BEING -> Pertumbuhan Pribadi	0.765	0.769	0.023	33.940	0.000
PSYCHOLOGICAL WELL BEING -> Tujuan Hidup	0.683	0.682	0.045	15.252	0.000

