

**MEMBANGUN DEDIKASI PROFESIONAL: ANALISIS
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK
ENGAGEMENT* GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN AHMAD
YANI BINJAI**

SKRIPSI

OLEH

DEA EMELIA PUTRI

218600249



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 31/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)31/7/26

**MEMBANGUN DEDIKASI PROFESIONAL: ANALISIS
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK
ENGAGEMENT* GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN AHMAD
YANI BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna

Memenuhi Syarat dalam Meraih Gelar Sarjana



**OLEH
DEA EMELIA PUTRI
218600249**

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 31/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)31/7/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Membangun Dedikasi Profesional: Analisis Faktor-Faktor Yang
Mempengaruhi *Work Engagement* Guru Di Yayasan Pendidikan
Ahmad Yani Binjai

Nama Penulis : Dea Amelia Putri

NPM : 218600249

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



Shirley Melita Meliala S.Psi, M.Psi

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 03 November 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana yang merupakan hasil karya tulis saya sendiri.

Bagian-bagian tertentu yang dikutip dari karya orang lain telah dicantumkan sumbernya secara jelas dan sesuai dengan kaidah, norma, serta etika penulisan ilmiah yang berlaku.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya unsur plagiarisme atau ketidakaslitan dalam penulisan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Medan Area.

Medan, 10 November 2025



Dea Amelia Putri

218600249

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Dea Emelia Putri

NPM : 218600249

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

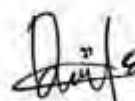
Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul: Membangun Dedikasi Profesional: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement* Guru Di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi 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: 10 November 2025

Yang Menyatakan



Dea Emelia Putri

ABSTRAK

MEMBANGUN DEDIKASI PROFESIONAL: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK ENGAGEMENT* GURU DI YASPEN AHMAD YANI BINJAI

OLEH:

DEA EMELIA PUTRI

218600249

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sumbangan masing-masing faktor *work engagement* dalam mempengaruhi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan *total sampling* yang mencakup 56 orang guru yang bekerja di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala faktor-faktor *work engagement* dalam bentuk Skala Likert dan dilakukan dengan menggunakan *tryout* terpakai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dengan metode *Principal Component Analysis* (PCA) lalu dilakukan uji kelayakan dengan menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Bartlett's Test of Sphericity*. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa data layak dianalisis secara faktorial dengan nilai KMO sebesar 0,796 ($>0,50$) dan nilai *Bartlett's Test* dengan signifikansi ($P < 0,001$) serta nilai *communalities* $> 0,5$, yang berarti faktor-faktor tersebut mampu menjelaskan konstruk yang diukur. Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor *personal resources* memberikan kontribusi tertinggi sebesar 92%, diikuti dengan faktor *organizational culture* sebesar 87,7%, lalu disusul faktor *job resources* sebesar 85,2%, berikutnya faktor *leadership* sebesar 84,4%, kemudian faktor *work life* sebesar 79,3%, dan faktor kompensasi memberikan kontribusi terendah sebesar 78,8% terhadap kinerja guru yang bekerja disana.

Kata Kunci: Faktor-Faktor, *Work Engagement*, Guru

ABSTRACT

PROFESSIONAL DEDICATION: FACTORS INFLUENCING TEACHERS' WORK ENGAGEMENT AT AHMAD YANI EDUCATIONAL FOUNDATION BINJAI

OLEH:

DEA EMELIA PUTRI

218600249

This study examines the contribution of work engagement factors to teacher performance at the Ahmad Yani Educational Foundation, Binjai. Using a descriptive quantitative method with total sampling, the research involved 56 teachers. Data were collected through the Work Engagement Factors Scale in Likert format and analyzed using Principal Component Analysis (PCA), with feasibility tested through the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure and Bartlett's Test of Sphericity. The results showed that the data were suitable for factorial analysis, with a KMO value of 0.796 (>0.50), a significant Bartlett's Test result ($p < 0.001$), and communalities above 0.50, indicating that the factors adequately represented the measured construct. The analysis revealed varying contributions of work engagement factors to teacher performance, with personal resources contributing the highest (92%), followed by organizational culture (87.7%), job resources (85.2%), leadership (84.4%), and work-life balance (79.3%). Compensation contributed the least (78.8%). These findings highlight the importance of strengthening personal and organizational resources to enhance teacher performance.

Keywords: Factors, Work Engagement, Teacher

RIWAYAT HIDUP

Dea Emelia Putri lahir di Sendang Rejo pada tanggal 24 Januari 2003. Penulis lahir dari pasangan suami isteri bapak Hariadi dan ibu Nining Astuti. Penulis merupakan anak sulung dari 2 bersaudara. Pada tahun 2008 penulis mulai memasuki sekolah dasar di SDN 053973 di Desa Sedang Rejo hingga lulus pada tahun 2014. Lalu penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMPN 2 Binjai selama 3 tahun hingga lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMAS Ahmad Yani Binjai selama 3 tahun dan lulus pada tahun 2020. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi pada tahun 2021.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya berupa kesehatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Membangun Dedikasi Profesional: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement* Guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai” dengan sangat baik.

Saya ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada kedua orang tua saya yang selalu berdoa atas keselamatan dan kelancaran saya serta memberi dukungan berupa materi dalam menyokong pendidikan saya dan dukungan emosional yang tiada henti-hentinya kepada saya. Tanpa adanya dukungan dari mereka, peneliti tidak akan mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dan menyelesaikan masa studi ini dengan sangat baik.

Saya juga mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada Ibu Shirley Melita Meliala S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing saya selama pengerjaan proposal penelitian ini yang sudah membimbing dan memberikan arahan serta *feedback* yang sangat bermanfaat guna penyempurnaan skripsi saya dengan penuh pengertian dan sabar serta telah meluangkan banyak waktu berharganya untuk membimbing saya. Jika bukan karena bimbingan beliau, peneliti tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Tidak lupa saya juga ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi, Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi dan Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog yang sudah mau meluangkan waktu yang sangat berharga untuk memberikan masukan-masukan serta *feedback* guna

penyempurnaan skripsi ini. Tanpa adanya arahan dari bapak-bapak dan ibu sekalian, penelitian skripsi ini tidak akan selesai dengan hasil yang baik.

Tidak lupa saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat saya yaitu Deman, Anis, Deyu, Anggi, Dede, dan Pingkan atas dukungan dan waktu-waktu menyenangkan yang sudah dilalui dengan penulis khususnya selama masa perkuliahan ini. Tanpa adanya dukungan dari mereka, peneliti tidak akan mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dikarenakan kurangnya semangat.

Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Kepala Sekolah SMP & SMA Ahmad Yani Binjai yaitu Ibu Willy, MPd serta seluruh guru SMP & SMA yang bekerja di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai yang sudah memberikan izin dan membantu dalam proses pengambilan data skripsi saya.

Saya berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif yang dapat diterapkan khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

Medan, 10 November 2025


Peneliti

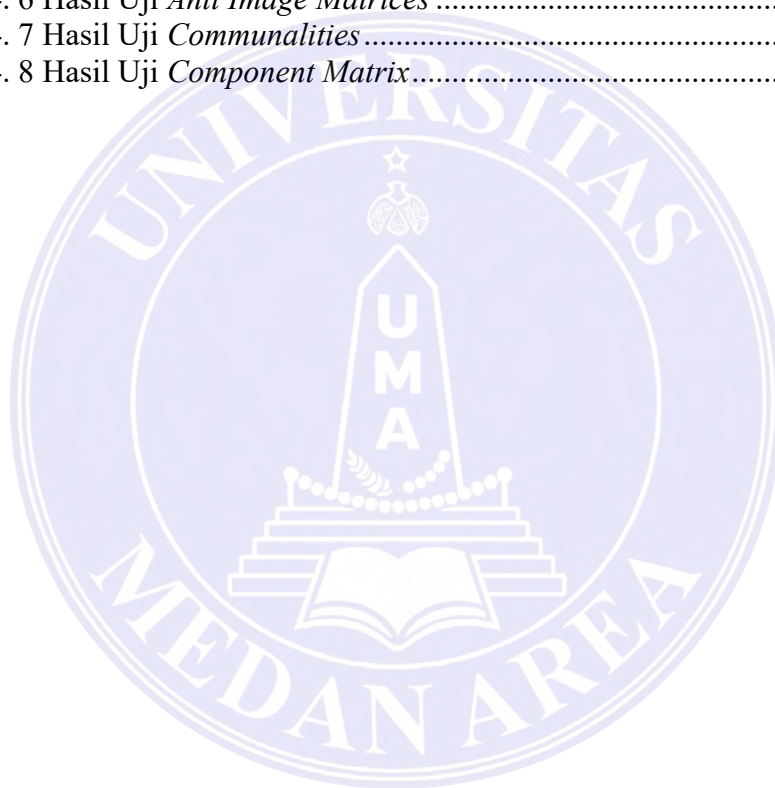
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Work Engagement</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	15
2.1.3 Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	20
2.1.4 Ciri-Ciri <i>Work Engagement</i>	23
2.2 Guru.....	25
2.2.1 Pengertian Guru.....	25
2.2.2 Peran Guru.....	28
2.2.3 Tugas Guru	29
2.2.4 Tantangan Yang Dihadapi Oleh Guru	30
2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> Guru.....	32
2.4 Kerangka Konseptual	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	36
3.2 Bahan dan Alat	37

3.3	Metodologi Penelitian	37
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
3.5	Populasi dan Sampel	38
3.6	Prosedur Kerja	40
3.6.1	Persiapan Administrasi	40
3.6.2	Persiapan Alat Ukur	40
3.6.3	Tahap Pelaksanaan	41
3.7	Metode Pengumpulan Data	42
3.8	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	43
3.8.1	Uji Validitas	43
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.9	Metode Analisis Data	44
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1	Hasil.....	46
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i> ..	46
4.1.2	Uji Normalitas	47
4.1.3	Uji Analisis Faktor	48
4.2	Pembahasan	53
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1	Simpulan.....	62
5.2	Saran	62
	DAFTAR PUSTAKA.....	64
	LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Deskripsi Statistik Work Engagement	7
Tabel 3. 1 Jumlah Guru SMP & SMA	39
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Skala Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> (Sebelum Uji Coba Alat Ukur)	41
Tabel 4. 1 Skala Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	46
Tabel 4. 2 Skala Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Work Engagement</i>	47
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji KMO and Bartlett's Test	49
Tabel 4. 6 Hasil Uji <i>Anti Image Matrices</i>	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji <i>Communalities</i>	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji <i>Component Matrix</i>	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Pra Penelitian UWES.....	70
Lampiran 2 Skala Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	72
Lampiran 3 Tabulasi Skor Pra Penelitian	78
Lampiran 4 Tabulasi Skor Penelitian	79
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	81
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas	85
Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Faktorial	86
Lampiran 8 Surat Izin Dan Selesai Penelitian.....	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kerja keras dan dedikasi guru sangat mempengaruhi kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Dalam konteks pendidikan, *work engagement* atau keterlibatan kerja guru menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar di sebuah sekolah. Guru sendiri memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Sebagai seorang pendidik, guru tidak hanya bertanggung jawab dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter dan keterampilan para siswa. Keberhasilan pendidikan ini sendiri sangat bergantung pada kualitas dan dedikasi yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Pemilihan guru sebagai subjek dalam penelitian ini didasarkan pada peran sentral yang mereka emban dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya di tingkat dasar dan menengah. Guru merupakan fasilitator utama yang terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran di kelas. Mereka tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, sikap, dan nilai-nilai peserta didik secara berkelanjutan. Berbeda dengan profesi lain seperti tenaga kependidikan atau dosen yang masing-masing juga memiliki kontribusi strategis dalam sistem pendidikan, keterlibatan guru memiliki kekhasan tersendiri karena berhubungan langsung dengan dinamika pembelajaran harian dan perkembangan psikososial siswa. Oleh sebab itu, tingkat keterikatan dan

semangat kerja guru (*work engagement*) sangat menentukan kualitas proses pembelajaran yang terjadi di ruang kelas. Selain itu, guru juga dihadapkan pada beragam tuntutan dan tantangan, seperti beban administratif yang ditetapkan sekolah, target kurikulum, tuntutan hasil dari orang tua, hingga ekspektasi masyarakat yang tinggi terhadap peran mereka dalam mencerdaskan anak bangsa. Kompleksitas ini menjadikan keterlibatan kerja guru sebagai isu penting yang perlu dipahami secara mendalam, terutama dalam upaya menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas.

Menurut Kahn & Heaphy (dalam Afifah, 2024) *work engagement* penting untuk dimiliki oleh guru di sekolah karena *work engagement* berkaitan dengan tingkat kehadiran, tingkat retensi, peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas, serta mempercepat pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. Guru yang memiliki keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan, baik bagi siswa maupun institusi sekolah secara keseluruhan.

Penelitian oleh Afifah (2024) menunjukkan bahwa guru yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih efektif dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi akademik siswa. Maka dari itu, guru yang terlibat secara aktif dan memiliki tingkat *engage* yang tinggi dalam pekerjaannya mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, memotivasi siswa, dan mendorong partisipasi aktif mereka dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, meningkatkan keterlibatan kerja pada guru tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi siswa dalam bentuk peningkatan prestasi akademik dan pengembangan karakter, tetapi juga memperkuat institusi sekolah melalui peningkatan kinerja dan adaptabilitas terhadap perubahan. Oleh karena itu, penting bagi yayasan atau sekolah untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru untuk dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Selain itu, banyak ditemukan fenomena *work engagement* yang tinggi dimana guru terus menunjukkan tingkat komitmen dan semangat yang luar biasa terhadap profesi mereka. Misalnya, sebuah studi oleh Adjie & Batubara (2023) yang meneliti *work engagement* pada guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) dengan status Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) menemukan bahwa 98% guru memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Menurut data yang disajikan oleh Talentics (2023) menunjukkan tingkat *employee engagement* di Indonesia mencapai 77%, melampaui rata-rata global yang berada pada 57%.

Leiter & Bakker (2008) mengartikan *work engagement* sebagai konsep motivasi dimana ketika karyawan merasa terlibat, mereka akan terdorong untuk berjuang mendapatkan sesuatu yang menantang dan yang mereka inginkan. Mereka ingin sukses dan menurut mereka keterlibatan kerja lebih dari sekedar menanggapi situasi yang ada. Karyawan disini sepenuhnya menerima komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Keterlibatan kerja berkaitan dengan semua jenis pekerjaan yang menantang. Keterlibatan kerja menggambarkan kemampuan karyawan untuk mengarahkan

seluruh kapasitas mereka dalam memecahkan masalah, berhubungan dengan orang lain, dan mengembangkan layanan inovatif.

Schaufeli dkk. (dalam Rakhim, 2020) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif, adanya pemenuhan diri dan pemikiran yang selalu terhubung dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi). Dimana dijelaskan bahwa *vigor* sebagai tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi selama bekerja, *dedication* sebagai keterikatan yang kuat pada pekerjaan dengan merasakan makna yang mendalam terhadap tugas, antusiasme, dan kesukaan terhadap tantangan, dan yang terakhir *absorption* ditandai oleh konsentrasi penuh dan kegembiraan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat.

Salah satu sekolah swasta di Sumatera Utara tepatnya di Kota Binjai digadang memiliki tingkat *work engagement* guru yang cukup tinggi. Sekolah tersebut yaitu Yayasan Pendidikan Ahmad Yani. Yayasan Pendidikan Ahmad Yani merupakan salah satu sekolah swasta terbaik di kota Binjai dimana sekolah tersebut banyak menuai prestasi dalam bidang akademik dan non-akademik. Berdasarkan DAPODIK (Data Pokok Pendidikan), sekolah ini memiliki akreditasi A. Yayasan Pendidikan Ahmad Yani juga mengklaim memiliki sekitar 408 prestasi dan penghargaan.

Yayasan Pendidikan Ahmad Yani berdiri sejak bulan Juli 1970 dimana awalnya sekolah ini dikenal dengan nama Yayasan Pembinaan Budi dan sekolah ini hanya memiliki Sekolah Dasar (SD) lalu setelah lima tahun

kemudian baru berdiri Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Pada tahun 1974, sekolah ini resmi berubah nama menjadi Yayasan Ahmad Yani dan pada tahun yang sama berdiri Taman Kanak-Kanak (TK).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 20 Januari hingga 21 Januari 2025 di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai, peneliti mendapati bahwa hampir seluruh guru yang bekerja di sana terindikasi memiliki ciri-ciri *work engagement* yang mengarah ke kategori tinggi dimana terdapat beberapa guru yang ditemui oleh peneliti terlihat bersemangat dilihat dari interaksi yang ada diantara para guru pada saat bekerja dan interaksi dengan para siswa serta sebelum pulang sekitar tujuh guru terlihat menyempatkan untuk berdiskusi terkait pekerjaan mereka di dalam ruang guru dan dua guru terlihat sedang berdiskusi dengan siswa terkait mata pelajaran di dalam ruang guru. Pada saat di lapangan, peneliti melihat masih ada beberapa siswa yang menjumpai guru mereka di luar jam pelajaran untuk menanyakan terkait mata pelajaran maupun berdiskusi terkait sesuatu. Hal ini menunjukkan antusias serta dedikasi yang tinggi yang diberikan atau diperlihatkan oleh para guru disana.

Didukung oleh wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 20 Januari hingga 21 Januari 2025 terhadap 5 subjek guru yang bekerja disana, didapatkan hasil kesimpulan bahwa kelima guru yang diwawancarai juga terindikasi memiliki ciri-ciri *work engagement* yang juga mengarah ke kategori tinggi dimana menurut pemaparan mereka, mereka memiliki rasa bangga karena sudah bekerja di sekolah tersebut, percaya

terhadap kemampuan yang dimiliki pada saat mengajar, mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan stres yang dimiliki saat bekerja, selalu bersemangat pada saat mengajar dimana guru-guru tersebut selalu menyiapkan materi yang akan diberikan jauh-jauh hari agar materi yang disampaikan mudah dipahami dan maksimal diberikan kepada siswa saat mereka mengajar, menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, serta mereka mengaku selalu memberikan fokus penuh pada saat mengajar.

Didukung juga dengan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti di hari yang sama terhadap 5 siswa SMA yang bersekolah di sana. Dimana kelima siswa tersebut menyebutkan bahwa hampir semua guru yang mengajar selalu fokus menerangkan materi kepada siswa dan jarang sekali menggunakan *gadget* pada saat di dalam ruangan kelas, membuat suasana kelas lebih asyik dengan memberikan *games* atau *ice breaking* kepada para siswa agar mereka tidak jenuh, serta bekerja dengan profesional dimana guru-guru disana mengajar dengan penuh semangat dan jarang ada yang mengajar dengan suasana hati yang tidak bagus sehingga nantinya dapat mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas.

Peneliti juga melakukan *survey* pra penelitian yang disebarkan pada tanggal 7 Maret 2025 sebagai data pendukung serta penguat hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti kepada 25 sampel guru sebagai perwakilan dari populasi guru yang bekerja disana. Dalam kuesioner pra penelitian ini, peneliti menggunakan skala UWES (*The Utrecht Work Engagement Scale*) yang dibuat oleh Schaufeli & Bakker (2003) yang memiliki 17 aitem yang diukur berdasarkan dimensi aspek-aspek *work*

engagement yang terdiri dari *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Hasil penilaian kuesioner pra penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat dipaparkan kedalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Deskripsi Statistik Work Engagement

Variabel	N	Min	Maks	Mean	SD
<i>Work Engagement</i>	25	46	68	58,5	64,8

Dari hasil tabel 1.1, didapatkan skala *work engagement* dengan nilai *Mean* (rata-rata) sebesar 58,5 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 64,8. Kemudian, skor ini dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa mayoritas guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai memiliki tingkat *work engagement* pada kategori “sedang” dengan presentase sebesar 60%. Presentase tertinggi kedua pada tingkat “tinggi” sebesar 28% dan presentasi pada tingkat “rendah” sebesar 12%.

Berdasarkan hasil *survey* pra penelitian, wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwasannya *fenomena work engagement* guru yang ada di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai tergolong “cukup” *engage*. Dan berdasarkan data-data yang telah diuraikan sebelumnya, hal tersebut sejalan dengan pandangan Bakker et al., (2008) yang menyatakan bahwa seorang guru perlu menunjukkan kesiapan untuk memberikan lebih banyak energi, memiliki dedikasi yang cukup tinggi, dan fokus penuh terhadap tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Bakker dan Demerouti (2008) adalah *job resources* (sumber daya kerja) dan *personal resources* (sumber daya pribadi). *Job resources* (sumber daya pekerjaan) mencakup dukungan sosial dari rekan kerja dan kepala sekolah, peluang untuk pengembangan profesional, dan otonomi untuk membuat keputusan tentang praktik kelas.

Kemudian Armstrong (2008), menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dan juga kesempatan untuk melakukan kontribusi.

Hayuningtyas & Helmi (2016) memaparkan bahwa guru yang memiliki tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi harus dapat memberikan dan meningkatkan kinerja mereka, bahkan dalam situasi lingkungan yang tidak kondusif. Menurut Jennings & Greenberg (2009), karakteristik guru secara individu memainkan peran penting dalam keterlibatan kerja. Guru dengan tingkat efikasi diri, kecerdasan emosional, dan ketahanan yang lebih tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, karena mereka lebih mampu mengatasi stres dan tantangan.

Selain itu, iklim organisasi sekolah termasuk kepemimpinan kepala sekolah, praktik kolaboratif, dan dukungan menyeluruh dari rekan sesama guru memiliki dampak yang mendalam pada keterlibatan guru dalam melakukan pekerjaannya. Iklim sekolah yang positif, yang dicirikan oleh kepercayaan, rasa hormat, dan nilai-nilai bersama, menciptakan lingkungan

tempat guru merasa dihargai dan didukung (Collie et al., 2015). Sebaliknya, iklim yang negatif atau *toxic* dapat menyebabkan ketidakterlibatan dan pengurangan karyawan yang cukup signifikan.

Adanya kemunculan fenomena keterlibatan kerja yang cukup *engage* oleh para guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai di tengah tekanan yang substansial ini menimbulkan pertanyaan penting untuk peneliti seperti faktor apa saja yang berkontribusi dan hal apa saja yang dapat mempertahankan keterlibatan kerja guru dalam lingkungan yang penuh tantangan khususnya di era globalisasi ini. Mengingat dampak signifikan dari keterlibatan guru dalam melakukan pekerjaannya, penting bagi peneliti untuk mengeksplorasi faktor apa saja yang berkontribusi terhadap keterlibatan kerja mereka. Guru merupakan pusat keberhasilan sistem pendidikan, dan memahami dinamika yang mempengaruhi keterlibatan kerja mereka merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengurangi pergantian guru. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keterlibatan kerja guru-guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai dengan tujuan untuk mengidentifikasi strategi apa saja yang dapat membantu meningkatkan keterlibatan kerja dan kesejahteraan guru.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Membangun Dedikasi Profesional: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement* Guru Di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti telah merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimanakah sumbangan masing-masing faktor *work engagement* dalam mempengaruhi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sumbangan masing-masing faktor *work engagement* dalam mempengaruhi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta wawasan tambahan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* para guru guna pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Psikologi Industri & Organisasi (PIO).

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah dan Yayasan

Membantu dalam membentuk *work engagement* yang lebih tinggi untuk mendukung para guru agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan dapat menjadi strategi untuk meningkatkan motivasi, kesejahteraan, serta keterlibatan kerja guru.

b. Bagi Peneliti Lain

Menjadi referensi bagi penelitian di masa depan yang ingin mengkaji *work engagement* guru dengan perspektif yang berbeda serta mendorong penelitian lanjutan yang mengkaji efektivitas kebijakan sekolah dalam meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan guru.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 *Pengertian Work Engagement*

Orang pertama yang mengkonseptualisasikan keterlibatan di tempat kerja adalah Kahn (1990), yang menggambarkan *work engagement* sebagai pemanfaatan anggota organisasi itu sendiri untuk peran pekerjaan mereka dalam melibatkan, mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, emosional dan mental selama melaksanakan perannya. Dengan kata lain, karyawan yang terlibat mengerahkan banyak usaha ke dalam pekerjaannya karena mereka sudah mengenali perannya (Schaufeli & Bakker, 2008).

Work engagement merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensional dan pengalaman, yang di dalamnya terdapat afeksi, kognisi, dan perilaku, karena pada individu yang merasa sudah terlibat maka mereka cenderung memiliki level energi yang tinggi dan antusias dalam pekerjaan mereka (Bakker et al., 2008). Para karyawan yang *engage* ini tidak hanya bersemangat dan berenergi, tetapi mereka juga turut menikmati pekerjaan dan memiliki keterlibatan dengan pekerjaan serta melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, dan sering kali merasa 'hanyut' dalam pekerjaannya.

Schaufeli dkk. (dalam Rakhim, 2020) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif, adanya pemenuhan diri dan

pemikiran yang selalu terhubung dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi). Dimana *vigor* sebagai tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi selama bekerja, *dedication* sebagai keterikatan yang kuat pada pekerjaan dengan merasakan makna yang mendalam terhadap tugas, antusiasme, dan kesukaan terhadap tantangan, dan yang terakhir *absorption* ditandai oleh konsentrasi penuh dan kegembiraan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat.

Menurut Bakker & Leiter (2010) "*work engagement is positive, fulfilling, affective motivational state of work related well being that can be seen as the antipode of job burnout*". Dengan kata lain *work engagement* dapat diartikan sebagai keadaan positif, memuaskan, dan keadaan motivasi afektif dari kesejahteraan yang dapat mengantisipasi kelelahan dalam bekerja. *Work engagement* merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda-beda sesuai dengan level *trait* atau pandangan yang berbeda pula satu sama lain (Bakker et al., 2010). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi juga level *engagement*-nya.

Perrin (dalam Schaufeli & Bakker, 2010) menganggap *work engagement* sebagai keadaan afektif karyawan yang menggambarkan kepuasan pribadi, rasa inspirasi dan penegasan yang didapatkan karyawan dari pekerjaan dan menjadi bagian dari organisasi. Menurut Mercer dalam Schaufeli & Bakker (2010), *work engagement* juga disebut sebagai 'motivasi' atau 'komitmen' yang mengacu pada keadaan psikologis di mana karyawan merasakan

kepentingan pribadi untuk turut mensukseskan perusahaan dan menunjukan kinerja dengan standar tinggi yang bisa melebihi persyaratan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Work engagement (atau bisa disebut juga *employee engagement*) merupakan suatu konsep yang secara umum dilihat sebagai pengaturan *discretionary effort*, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seorang *engage-worker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya (Yudiani, 2017). Gallup (2017) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu keterlibatan dan antusiasme seorang karyawan pada pekerjaan dan sangat berkaitan dengan kepuasan dan juga loyalitas. Kahn (dalam Naidoo & Martins, 2014) mendefinisikan *engagement* karyawan sebagai sebuah manifestasi dan ekspresi individu dalam perilaku tugas yang mendorong bekerja sama dengan orang lain, kehadiran yang bersifat pribadi pada perusahaan dan memperlihatkan seberapa besar karyawan mengidentifikasikan diri dengan pekerjaannya dan secara emosional komitmen terhadap pekerjaannya.

Saks (dalam Truss et al, 2014) mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah konstruk yang unik dan berbeda yang terdiri dari komponen kognitif, emosional, dan perilaku yang dikaitkan dengan kinerja peran individu. Definisi ini cukup mirip dengan pendapat Kahn (1990) dimana definisi ini juga berfokus pada kinerja peran di tempat kerja. Aspek inovatifnya adalah bahwa Saks (2006) membedakan antara '*work engagement*' (melaksanakan peran kerja) dan '*organization engagement*' (melaksanakan peran sebagai anggota organisasi).

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas mengenai pengertian *work engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan keadaan psikologis dimana seorang karyawan merasa terlibat dan mampu mengekspresikan diri mereka dengan sangat baik secara positif sehingga mampu menjalankan perannya dengan baik.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Bakker & Demerouti (2008) menjabarkan dua faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, faktor-faktor tersebut terdiri dari:

a. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Menurut Bakker dan Demerouti (2008), *personal resources* adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka. *Personal resources* diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya. Selain itu, *personal resources* dapat memainkan peran penting. Sumber daya pribadi mengacu pada kognisi atau keyakinan karyawan tentang kontrol yang mereka rasakan terhadap lingkungan mereka. Bukti penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih tinggi dalam keterlibatan kerja ketika mereka memiliki tingkat sumber daya pribadi yang lebih tinggi, termasuk *self-efficacy*, optimisme, dan ketahanan.

Sumber daya pribadi (*personal resources*) merujuk pada aspek-aspek individu yang terkait dengan perasaan senang dan keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengendalikan, serta memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan kapasitas dan keinginan mereka. Singkatnya, pekerja yang terlibat memiliki *personal resources* seperti optimisme, *self efficacy*, *self esteem*, ketahanan (*resilience*), dan *active coping style* yang membantu mereka mengendalikan dan memberikan dampak baik terhadap lingkungan kerja mereka selain itu juga untuk mencapai kesuksesan karir yang diinginkan.

b. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Penelitian-penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa *job resources* (sumber daya pekerjaan) seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik kinerja, variasi keterampilan (*skill variety*), kemandirian (*autonomy*), dan kesempatan belajar berhubungan positif dengan *work engagement*. *Job resources* merujuk pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan kerja dan biaya fisiologis serta psikologis yang terkait, berfungsi dalam pencapaian tujuan kerja, dan merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan pengembangan. Dengan demikian, *job resources* tidak hanya diperlukan untuk menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, tetapi juga penting dengan sendirinya. *Job resources* diasumsikan memainkan peran motivasi intrinsik karena mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan, atau peran motivasi ekstrinsik karena berperan dalam pencapaian tujuan

kerja. Sebagai contoh, umpan balik yang baik mendukung pembelajaran sehingga meningkatkan kompetensi kerja, sementara keleluasaan dalam mengambil keputusan dan dukungan sosial memenuhi kebutuhan akan otonomi dan kebutuhan untuk merasa dihargai.

Job resources juga dapat memainkan peran motivasi ekstrinsik, karena lingkungan kerja yang kaya sumber daya mendorong kemauan untuk mencurahkan usaha dan kemampuan terhadap tugas kerja. Dalam lingkungan seperti ini, kemungkinan besar tugas akan diselesaikan dengan sukses dan tujuan kerja akan tercapai. Misalnya, rekan kerja yang mendukung dan umpan balik kinerja meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam mencapai tujuan kerja. Dalam kedua kasus, baik melalui pemenuhan kebutuhan dasar maupun melalui pencapaian tujuan kerja, hasilnya adalah positif dan *engagement* kemungkinan besar akan terjadi. Menurut teori konservasi sumber daya (*Conservation of Resources/COR*) oleh Hobfoll (dalam Bakker & Demerouti, 2008), orang berusaha untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi hal-hal yang mereka anggap berharga, termasuk sumber daya material, sosial, pribadi, atau energi. Teori ini menyatakan bahwa stres yang dialami individu dapat dipahami dalam kaitannya dengan potensi atau kehilangan nyata atas sumber daya.

Menurut Lockwood (dalam Wulandari, 2016) *work engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah:

a. Kepemimpinan (*Leadership*)

Secara penalaran logis, peran atasan atau pemimpin semakin meningkat pada kaitannya dengan perannya yang signifikan dalam meningkatkan keterkaitan karyawan, karena pemimpin adalah kontak utama karyawan dengan perusahaan atau organisasi. Karyawan akan memilih untuk tinggal lebih lama dan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan ketika mereka memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau pimpinan mereka.

b. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Budaya organisasi bagi karyawan dimaknai sebagai petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis. Budaya organisasi mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. Budaya organisasi dipandang sebagai salah satu unsur yang dapat menekan tingkat turnover karyawan, hal tersebut dapat dicapai karena budaya perusahaan mendorong sumber daya manusia memutuskan untuk tetap dapat berkembang bersama organisasi yang dijalaninya. Konsep budaya organisasi dapat mempengaruhi *work engagement*. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka *engagement* dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka *engagement* dari karyawan akan rendah.

c. Kompensasi

Salah satu penentu yang kuat dari sikap pekerja, motivasi, dan perilaku adalah kompensasi. Untuk sebuah organisasi, kompensasi digunakan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan pekerja yang berpotensi menghantarkan kesuksesan tujuan organisasi. Ketika perusahaan mampu memberikan *feedback* yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan maka karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan yang dimana hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk lebih mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan.

McBain (2007) juga menjelaskan bahwa ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (*Organizational Culture Factor*)

Salah satu faktor pendorong munculnya *work engagement* adalah budaya organisasi, meliputi visi dan misi perusahaan, nilai-nilai yang dianutnya, aturan kerja dan keseimbangan kerja, serta merek organisasi.

b. Kepemimpinan (*Leadership Factor*)

Kepemimpinan disini berarti komitmen manajemen dan konsistensi dalam pengawasan karyawan. Selain itu, pemimpin dituntut memiliki keterampilan seperti teknik komunikasi, umpan balik, dan teknik evaluasi kinerja. Saat pimpinan bisa bermain peran dengan baik selaku pemimpin, maka akan menimbulkan hal baik pula dengan karyawan yang *engaged* ditempatnya bekerja.

c. Lingkungan Kerja (*Work Life Factor*)

Lingkungan kerja yang menerapkan keadilan, lingkungan kerja yang melibatkan karyawannya dalam musyawarah ataupun mengambil keputusan, serta lingkungan pekerjaan yang memperhatikan dengan baik keseimbangan kerja dan kehidupan sosial karyawan akan mendukung terciptanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk memicu timbulnya *work engagement*.

Berdasarkan beberapa uraian di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* seseorang, maka dapat disimpulkan jika faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* mencakup *job resources* (meliputi dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik kinerja, variasi keterampilan (*skill variety*), dan *autonomy* (kemandirian)), *personal resources* mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan (seperi optimisme, *self efficacy*, *self esteem*, ketahanan (*resilience*), dan *active coping style*), kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

2.1.3 Aspek-Aspek *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2004) merumuskan tiga aspek dari *work engagement*, yaitu:

a. Semangat (*Vigor*)

Semangat (*vigor*) mengacu pada tingkat energi dan fokus mental yang tinggi saat melakukan pekerjaan. Hal ini meningkatkan keinginan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas, kemauan menghadapi

tantangan, dan keinginan untuk mencari solusi terbaik. Individu dengan tingkat *vigor* yang tinggi biasanya memiliki tingkat energi, kebahagiaan, dan daya tahan yang lebih tinggi dalam bekerja, sedangkan individu dengan tingkat *vigor* yang rendah secara konsisten memiliki tingkat energi, kebahagiaan, dan daya tahan yang rendah.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi (*dedication*) menggambarkan keterikatan yang intensif dalam menyelesaikan tugas dan menanamkan persepsi bahwa pekerjaan ini memiliki makna signifikan. Individu dengan tingkat dedikasi yang tinggi biasanya menunjukkan tingkat antusiasme, inspirasi, motivasi, dan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka memandang pekerjaannya sebagai pengalaman berharga yang menginspirasi dan sebagai tantangan untuk diri sendiri. Sebaliknya, mereka yang memiliki tingkat dedikasi yang rendah biasanya lebih sulit mengidentifikasi pekerjaannya karena kurangnya motivasi, inspirasi, atau motivasi, dan kurangnya semangat atau rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Penyerapan (*Absorption*)

Penyerapan (*absorption*) merupakan hasil dari fokus pada tugas yang ada dan penuh perhatian. Seseorang dengan tingkat *absorption* yang tinggi biasanya mengalami kegembiraan karena mereka umumnya memperhatikan pekerjaannya dan merasa nyaman dalam beraktivitas. Waktu terasa berlalu cepat bagi mereka dan biasanya sulit untuk mereka menghentikan pekerjaan. Sebaliknya, seseorang dengan tingkat

absirption yang rendah cenderung kurang tertarik atau kurang produktif dalam bekerja, tidak mengalami kesulitan untuk menghentikan pekerjaannya, dan tidak melupakan hal-hal di sekitarnya termasuk waktu.

Selain itu, Macey, dkk (2009) juga merumuskan empat aspek untuk mengukur keterikatan karyawan, yaitu:

- a. *Feeling of Urgency* (Perasaan Mendesak): yaitu kemampuan fisik, emosional, dan kognitif yang mendukung pencapaian tujuan. Secara konseptual, rasa urgensi ini berkaitan dengan rasa percaya diri dan ketahanan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan.
- b. *Feeling of Focus* (Perasaan Fokus): yaitu tingkat fokus pekerja pada pekerjaannya. Karyawan tidak mudah terganggu oleh rumor luar dan memberikan pertimbangan yang cermat terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- c. *Feeling od Intensity* (Perasaan Intensitas): adalah tingkat konsentrasi yang dipengaruhi oleh kemahiran keterampilan dalam kaitannya dengan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.
- d. *Feeling of Enthusiasm* (Perasaan Antusias): merupakan suatu konstruk psikologis yang sekaligus meningkatkan energi dan kebahagiaan, sehingga berdampak positif pada kehidupan seseorang.

Dari beberapa pemaparan diatas, peneliti memfokuskan penelitian dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004), yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

2.1.4 Ciri-Ciri *Work Engagement*

Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dengan suatu organisasi atau instansi pastinya memiliki karakteristik tertentu. Ada beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para peneliti terdahulu, diantaranya menurut Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri.
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Berdasarkan uraian diatas, ciri-ciri karyawan yang sudah *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik saja, tetapi mereka memiliki komitmen terhadap tujuan serta menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan dan organisasi yang ditekuni.

Selain itu, menurut Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010), karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan cenderung konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

- a. *Say* - secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- b. *Stay* - memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan keempatan bekerja di organisasi lain.
- c. *Strive* - memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Berdasarkan beberapa pemaparan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwasanya karyawan yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik *work engagement* yang tinggi yaitu cenderung menunjukkan sikap antusiasme yang tinggi, fokus dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, merasa bangga menjadi bagian dari sebuah tim atau kelompok dari suatu organisasi atau institusi. Karyawan yang *engage* ini bahkan menikmati segala pekerjaan yang diberikan dan dengan senang hati membantu mensukseskan organisasi tempat ia bekerja.

2.2 Guru

2.2.1 Pengertian Guru

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa guru adalah orang yang pekerjaan dan profesinya adalah mengajar. Kata "mengajar" mengandung arti memberi pelajaran, tetapi dapat pula berarti melatih, dan memarahi yang diajar supaya menjadi jera. Sementara itu, kata "pendidik" menurut W.J.S. Poerwardarminta (dalam Akib, 2021) adalah orang yang mendidik atau yang memelihara serta memberi latihan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran.

Guru merupakan pendidik profesional yang berperan utama dalam hal mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal. Karwati & Priansa (2014) mendefinisikan guru sebagai fasilitator utama yang bekerja atau mendedikasikan diri pada jenjang sekolah yang bertugas dalam menggali, mengembangkan, mengoptimalkan potensi siswa agar menjadi bagian dari masyarakat yang memiliki etika. Guru merupakan kunci utama dalam memberikan pendidikan kepada siswa, guru tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga membantu dalam pengembangan keterampilan dan nilai yang dibutuhkan oleh siswa.

Guru adalah seseorang yang mengajar dan memberikan bimbingan kepada siswa dalam proses pembelajaran. Bishaw dalam Sulistiani et al (2023) menjelaskan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki kualitas dan karakteristik yang memungkinkannya untuk menjadi pengajar yang efektif bagi siswanya. Guru merupakan sosok panutan atau contoh bagi peserta didik

(Yestiani & Zahwa. 2020). Karakteristik yang dimaksud yaitu mencakup keahlian dalam bidang yang diajarkan, kemampuan untuk guru dalam memotifasi siswa, dan kemampuan untuk membangun hubungan positif dengan siswa. Alzahrani, H (2020) juga berpendapat bahwa seorang guru adalah seseorang yang berperan penting dalam membantu siswa dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai moral yang akan dibutuhkan siswa untuk sebuah keberhasilan di masa depan.

Menurut Inggersoll (dalam Sulistiani et al., 2023), mengemukakan guru yaitu sebagai gambaran umum tentang tugas, tanggung jawab, dan arti penting profesi mengajar. Makna guru juga memiliki citra publik tentang profesi mengajar dan persepsi tentang kepuasan kerja. Sedangkan Beijaard (2004), menggambarkan guru sebagai cara seseorang dalam memahami diri sendiri dan cara berinteraksi dengan dunia luar, makna guru disini mencakup identitas profesional, nilai-nilai, keyakinan, dan pengalaman pribadi. Makna guru sangat penting untuk diterapkan dalam dunia pendidikan karena dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh guru serta pengaruh terhadap prestasi akademik siswa. Rajeev. N.V (2019) berpendapat bahwa guru adalah seseorang yang memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan dapat menjadi motivator untuk siswa untuk belajar secara aktif.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan yang bertanggung jawab pada kualitas generasi penerus bangsa saat ini, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa guru merupakan kunci penting dalam keberhasilan pendidikan pada peserta didik. Namun peran guru bukan hanya sebagai media mentransfer ilmu

pengetahuan kepada siswa, tetapi guru juga sebagai motivator bagi siswa agar memiliki prestasi belajar yang baik (Manizar, 2015).

Tuncer (2009) memengemukakan bahwa guru memiliki peranan dalam memajukan upaya pada lingkungan pendidikan dan lingkungan literasi pada masa mendatang, karena hal tersebut berguna dalam meningkatkan potensi yang dimiliki oleh siswa. Hal tersebut juga dapat dilakukan oleh guru dengan melakukan praktik pengajaran melalui refleksi dan pembelajaran metakognitif (Graham. 2003). Guru dapat menggunakan strategi metakognitif seperti pertanyaan reflektif dan penilaian diri untuk meningkatkan pemahaman yang dimiliki siswa.

Menurut Day, C (2004) yang memberikan pandangan mengenai peran guru yang sudah mengalami perubahan selama 30 tahun terakhir, peran guru yang dimaksud yaitu sebagai instruktur, pembimbing, dan guru sebagai fasilitator pembelajaran merupakan hal penting untuk dilakukan, guru harus tetap memperhatikan perubahan dalam tuntutan dan kompetensi masyarakat terhadap pendidikan dan dapat beradaptasi dengan lebih luas untuk memastikan bahwa siswa mendapatkan pengalaman pembelajaran yang efektif. Guru harus berperan sentral dalam melakukan *transfer of knowledge* dan *transfer of value* karena perubahan atau perpindahan pengetahuan tanpa diimbangi dengan perubahan nilai, akan menyebabkan terjadinya proses pembelajaran yang tidak bermakna serta rapuh (Sari & Jarkawi, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa guru merupakan seseorang yang digambarkan memiliki kualitas, kemampuan dan karakteristik yang dapat merubah dan

mencerdaskan generasi bangsa sebagai fasilitator utama dalam bidang pendidikan.

2.2.2 Peran Guru

Peran guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting dimana guru berperan tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, pengarah, dan penggerak dalam pembelajaran siswa. Menurut Vanderberghe (dalam Sulistiani et al., 2023), peran seorang guru dalam pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Fasilitator: guru berperan sebagai fasilitator untuk membantu siswa dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui proses pembelajaran yang terstruktur dan terorganisir.
- b. Motivator: guru berperan sebagai motivator untuk mendorong siswa untuk belajar dan mencapai potensi terbaik yang dimiliki siswa.
- c. Model: guru berperan sebagai model untuk menunjukkan contoh yang baik dan memberikan teladan bagi siswa dalam hal etika, moral, dan perilaku.
- d. Penilai: guru berperan sebagai penilai untuk mengukur kemajuan siswa dan memberikan umpan balik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja maupun keaktifan siswa.
- e. Konselor: guru berperan sebagai konselor untuk membantu siswa dalam menyelesaikan masalah pribadi atau masalah akademik yang terjadi pada siswa.

- f. Pengelola kelas: guru berperan sebagai pengelola kelas untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, teratur, dan disiplin bagi siswa pada saat proses pembelajaran berlangsung.
- g. Perencana: guru berperan sebagai perencana untuk merancang dan mengembangkan kurikulum yang relevan dan menarik untuk diterapkan pada siswa.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa peran guru sangatlah penting dalam dunia pendidikan dikarenakan guru merupakan kunci agar proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan optimal dan maksimal. Oleh sebab itu guru disini harus memiliki kemampuan tidak hanya dalam mengajar tetapi dalam mengelola kelas, menjadi *role model* yang baik, menjadi pendengar yang baik serta menjadi perencana yang baik.

2.2.3 Tugas Guru

Keberadaan guru bagi suatu bangsa sangatlah penting, apalagi bagi suatu bangsa yang sedang membangun generasi yang lebih baik terutama ditengah-tengah pelintasan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri (Sopyan, 2016)

Sopyan (2016), memaparkan bahwa guru memiliki tugas, baik yang terikat dengan dinas maupun diluar dinas ataupun dalam bentuk pengabdian. Ada tiga jenis tugas guru, yakni:

- a. Tugas dalam bidang profesi, yang meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai - nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan - keterampilan pada siswa.
- b. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya.
- c. Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan, masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

2.2.4 Tantangan Yang Dihadapi Oleh Guru

Brown (dalam Sulistiani et al., 2023), terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi oleh guru sebagai fasilitator pembelajaran, yaitu:

- a. Menyesuaikan diri dengan perubahan: guru harus mampu beradaptasi dengan perubahan dalam tuntutan dan ekspektasi masyarakat terhadap pendidikan. Hal tersebut membutuhkan kemampuan guru untuk terbuka terhadap perubahan yang terjadi.
- b. Mengembangkan keterampilan teknologi: guru harus memiliki keterampilan teknologi yang cukup untuk diterapkan dalam proses

pembelajaran. Guru harus mampu memilih dan menggunakan alat dan sumber daya teknologi yang tepat untuk membantu memfasilitasi siswa belajar secara efektif.

- c. Menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif: guru harus mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif untuk siswa, termasuk dalam pengelolaan kelas yang efektif dan mampu menciptakan budaya kelas yang positif.
- d. Menjadi fasilitator pembelajaran yang efektif: guru harus memfasilitasi dan mendukung siswa dalam pembelajaran. Hal tersebut melibatkan kemampuan guru untuk mengembangkan keterampilan siswa dalam berpikir kritis, berkolaborasi, dan mampu mengakses informasi dengan baik.
- e. Mengembangkan keterampilan sosial dan emosional. Guru harus mampu mengembangkan keterampilan sosial dan emosional siswa termasuk dalam kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja dalam tim, dan mampu mengatasi konflik.
- f. Membangun hubungan yang kuat dengan siswa: guru harus mampu membangun hubungan yang kuat dengan siswa untuk dapat memberikan dorongan maupun motivasi dan dapat membantu dalam meningkatkan potensi pembelajaran.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan yang sudah dipaparkan sebelumnya maka guru harus terus berinovasi dan mengembangkan diri untuk

menjadi fasilitator pembelajaran yang efektif dan responsif bagi siswa. Fredricks (2004) juga membahas mengenai peran guru dalam mempengaruhi keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Keterlibatan siswa dianggap penting karena dapat digunakan untuk memperkuat motivasi dan minat siswa dalam belajar.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement* Guru

Work engagement atau keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam profesi guru yang memengaruhi efektivitas pengajaran dan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan disuatu sekolah. Guru yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, menunjukkan dedikasi yang besar terhadap tugasnya, serta mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa. Sebaliknya, rendahnya *work engagement* dapat berdampak negatif pada kinerja guru, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* guru menjadi hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi *work engagement* guru adalah sumber daya pekerjaan (*job resources*). Sumber daya ini mencakup berbagai aspek yang mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya, seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja yang kondusif, serta akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional. Bakker & Demerouti (2008) mengungkapkan bahwa ketersediaan sumber daya pekerjaan yang

memadai dapat meningkatkan *work engagement* dengan memberikan motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Sebuah penelitian yang dipublikasikan dalam Psikoislamedia Jurnal Psikologi menegaskan bahwa guru yang merasa didukung oleh lingkungan kerja dan memiliki akses terhadap berbagai fasilitas yang menunjang pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dan terlibat dalam proses pembelajaran.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou et al. (2009) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja sangat dipengaruhi oleh *job resources* seperti dukungan sosial, otonomi dalam mengajar, dan kesempatan pengembangan profesional. Ketika guru merasa didukung oleh rekan sejawat, kepala sekolah, serta memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa lebih dihargai dalam profesinya.

Selain faktor eksternal, faktor internal yang berasal dari dalam diri individu juga berperan dalam membentuk tingkat keterlibatan kerja seorang guru. Sumber daya pribadi (*personal resources*), seperti keyakinan diri (*self-efficacy*), menjadi salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap *work engagement*. Guru yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih yakin akan kemampuannya dalam mengatasi tantangan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amalya (2024) di SMAN 2 Kota Bima, yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* seorang guru, semakin besar keterlibatan kerja yang mereka tunjukkan. Guru yang percaya pada kemampuannya sendiri cenderung

lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar.

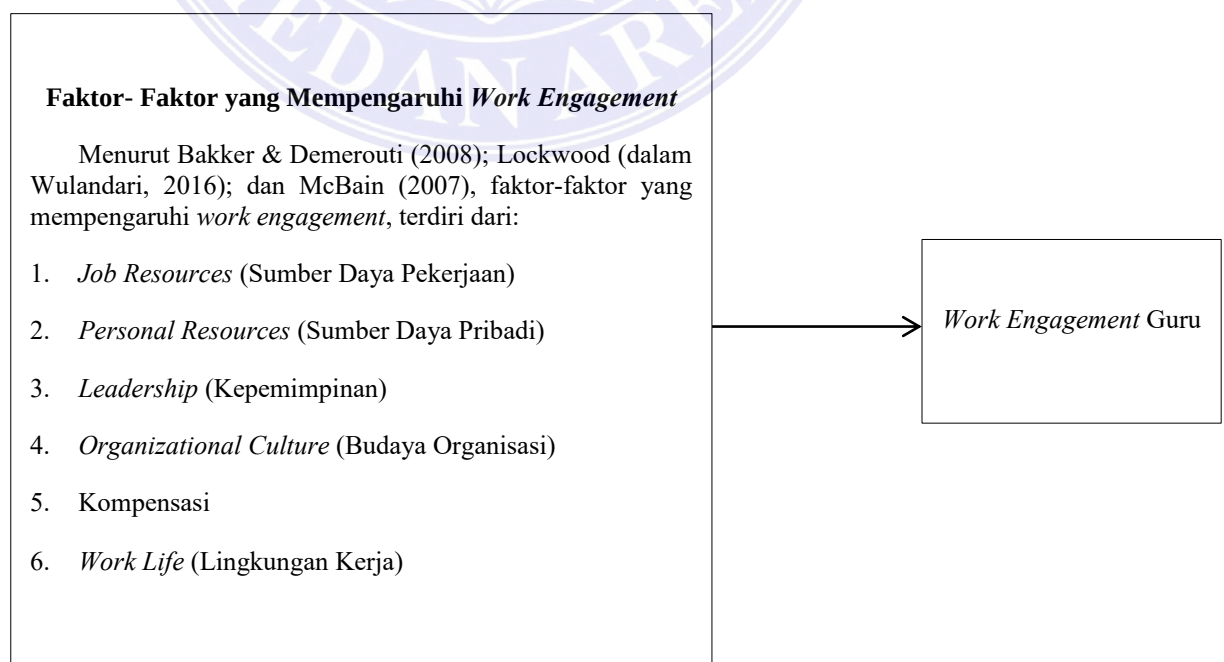
Selain itu penelitian oleh Hardjanti & Calista (2023) menemukan bahwa resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada guru. Guru yang memiliki kemampuan untuk bangkit dari tekanan dan tantangan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya. Selain itu, adaptabilitas dan orientasi pencapaian juga berperan dalam meningkatkan *work engagement* guru. Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, guru diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan dan memiliki orientasi terhadap pencapaian yang lebih baik. Meyer (2012) menyatakan bahwa guru yang memiliki tingkat adaptabilitas tinggi lebih cenderung untuk tetap terlibat dalam pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai tantangan. Mereka melihat setiap perubahan sebagai peluang untuk berkembang dan terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Dukungan organisasi dari institusi pendidikan yang bersangkutan juga menjadi faktor yang sangat menentukan. Sekolah yang memiliki kebijakan yang adil, memberikan pengakuan atas prestasi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif akan mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan di berbagai sekolah menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai dan didukung oleh institusi tempat mereka bekerja lebih cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan tetap bertahan dalam profesinya.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh IES (*The Institute for Employment Studies*) (dalam Robins et al, 2004) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* yaitu: pelatihan, pengembangan karir, komunikasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama, kesempatan dan perlakuan yang adil, *worklife-balanced*, *immediate management*, kepuasan kerja dan penilaian kerja.

Dengan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi *work engagement* guru, institusi pendidikan dan pemangku kebijakan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja para pendidik. Upaya ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa, dan mendorong guru untuk terus berkembang dalam profesinya.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pra penelitian dan pengambilan data dalam waktu yang berbeda. Pra penelitian dilakukan pada tanggal 20 & 21 Januari 2025 dengan melakukan wawancara dan observasi terhadap 5 guru dan 5 siswa-siswi serta penyebaran kuesioner pra penelitian dilakukan pada tanggal 7 Maret 2025. Sedangkan, pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 31 Juli 2025 dengan menyebarkan skala faktor-faktor *work engagement* kepada seluruh guru SMP & SMA.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai yang berlokasi di jl. Ade Irma Suryani No. 38A, Pekan Binjai, Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara. Yayasan Pendidikan Ahmad Yani berdiri sejak bulan Juli 1970 dimana awalnya sekolah ini dikenal dengan nama Yayasan Pembinaan Budi dan sekolah ini hanya memiliki Sekolah Dasar (SD) lalu setelah lima tahun kemudian baru berdiri Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Pada tahun 1974, sekolah ini resmi berubah nama menjadi Yayasan Ahmad Yani dan pada tahun yang sama berdiri Taman Kanak-Kanak (TK).

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan disini mencakup seluruh elemen yang digunakan dalam proses pengumpulan data dan analisis di lapangan yang habis digunakan. Dalam hal ini, bahan yang digunakan oleh peneliti yaitu kertas kuesioner, buku catatan, dan pulpen. Alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala faktor-faktor *work engagement*. Alat lain yang juga digunakan oleh peneliti yaitu *handphone* (hp), *microsoft excel* dan SPSS sebagai alat pengolahan data.

3.3 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dimana penelitian kuantitatif deskriptif biasanya hanya mengukur tingkat suatu variabel pada populasi dan sampel (Karimuddin, 2022). Creswell (dalam Karimuddin, 2022) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar.

Metode deskriptif merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif dengan suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Metode penelitian kuantitatif deskriptif ini

bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Nikmatur et al (dalam Karimuddin, 2022) mendefinisikan definisi operasional sebagai penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel penelitian yaitu *work engagement*. *Work engagement* merupakan keadaan psikologis dimana seorang karyawan merasa terlibat dan mampu mengekspresikan diri meraka dengan sangat baik secara positif sehingga mampu menjalankan perannya dengan baik.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh guru SMP dan SMA yang mengajar di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai yang berjumlah 56 orang dimana terdiri dari 28 orang guru laki-laki dan 28 orang guru perempuan yang telah dijabarkan pada tabel dibawah.

Tabel 3. 1 Jumlah Guru SMP & SMA

Jenis Kelamin	Jumlah Guru SMP	Jumlah Guru SMA	Jumlah
Laki-Laki	14	14	28
Perempuan	16	12	28
Jumlah			56

Alasan peneliti hanya memilih guru SMP & SMA sebagai populasi karena kepala sekolah dari SMP & SMA merupakan satu orang yang sama. SMP & SMA memiliki kepala sekolah yang sama sejak tahun 2019. Hal ini dilakukan oleh yayasan dengan alasan efisiensi karena pada tahun tersebut jabatan kepala sekolah SMA sedang kosong dan kandidat terbaik untuk menjadi kepala sekolah SMA pada saat itu adalah kepala sekolah SMP yang sedang menjabat sehingga diputuskan bahwa kepala sekolah tingkat SMP dan SMA menjadi satu orang yang sama.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh atau *total sampling*. Menurut Sugiyono (2016) metode penentuan sampel jenuh atau *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan oleh peneliti mencakup seluruh guru SMP & SMA di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai sebanyak 56 orang.

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan Administrasi

Disini peneliti terlebih dahulu mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan persiapan administrasi yang mencakup surat perizinan penelitian yang telah disetujui oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 2550/FPSI/01.10/VII/2025, dimana surat permohonan ini diberikan oleh peneliti langsung kepada kepala sekolah Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai, dan diakhiri dengan diedarkannya surat pernyataan selesai penelitian oleh kepala sekolah Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai dengan nomor surat 421.3-747/2025 yang menandakan bahwasannya peneliti telah melakukan penelitian pada lokasi tersebut.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Skala ini disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut beberapa ahli seperti Bakker & Demerouti (2008), Lockwood (dalam Wulandari, 2016), dan McBain (2007). Dimana faktor-faktornya mencakup *job resources* (sumber daya pekerjaan), *personal resources* (sumber daya pribadi), *leadership* (kepemimpinan), *organizational culture* (budaya organisasi), kompensasi, dan *work life* (lingkungan kerja). Dimana dalam skala tersebut, terdapat 16 indikator yang menghasilkan 64 butir aitem dan pada setiap indikator terdapat 4 butir aitem (2 aitem *favourable* dan 2 aitem *unfavourable*). Skala tersebut akan dipakai untuk menganalisis sumbangan masing-masing faktor dalam mempengaruhi *work engagement* guru yang bekerja disana.

**Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Skala Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Work Engagement (Sebelum Uji Coba Alat Ukur)**

No	Faktor	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favo	Unfavo	
1	Job Resources	Dukungan Sosial	3,6	1,7	16
		Performance Feedback	2,9	4,8	
		Skill Variety	5,14	10,12	
		Autonomy (Kemandirian)	11,16	13,15	
2	Personal Resources	Optimisme	17,19	18,21	20
		Self Efficacy	20,22	23,35	
		Self Esteem	24,26	27,29	
		Resiliensi	28,32	30,34	
		Active Coping Style	31,35	33,38	
3	Leadership (Kepemimpinan)	Hubungan Baik Dengan Atasan	36,39	37,42	8
		Atasan Berperan Selaku Pemimpin	40,43	41,46	
4	Organizational Culture (Budaya Organisasi)	Nilai yang Dianut Perusahaan Sesuai Dengan Harapan Karyawan	44,47	45,50	4
5	Kompensasi	Kompensasi Sesuai Kinerja Karyawan	48,51	49,53	4
6	Work Life (Lingkungan Kerja)	Menerapkan Keadilan	52,55	54,57	12
		Melibatkan Karyawan dalam Mengambil Keputusan	56,59	60,61	
		Memperhatikan Keseimbangan Kerja & Kehidupan Sosial	58,64	62,63	
Jumlah			32 Aitem	32 Aitem	64 Aitem

3.6.3 Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan dilakukan setelah mendapatkan surat izin pengambilan data dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan menyerakan surat tersebut kepada kepala sekolah SMP & SMA Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai. Peneliti lalu mulai memberikan skala kepada responden yaitu guru-guru sebanyak 56 orang pada tanggal 31 Juli 2025 lalu yayasan memberikan surat keterangan telah mengambil data yang dikeluarkan pada tanggal 1 Agustus 2025.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat sedikitnya waktu yang dimiliki

oleh peneliti. Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam artian data subyek yang sudah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur berupa skala yang digunakan dalam penelitian. Setelah data telah terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan *skoring* terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala sebagai metode pengumpulan datanya. Menurut Azwar, (2020), skala pengukuran adalah penentuan atau penetapan skala atas suatu variabel berdasarkan jenis data yang melekat dalam variabel penelitian. Skala pengukuran merupakan acuan atau pedoman untuk menentukan alat ukur demi memperoleh hasil data kuantitatif. Pilihan jawaban pada setiap pernyataan dalam skala yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang suatu fenomena tertentu di masyarakat (Sugiyono, 2013).

Bentuk skala ini berupa sangat setuju(SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Dengan nilai skor 1 diberikan pada jawaban STS, skor 2 diberikan pada jawaban TS, skor 3 diberikan pada jawaban S, dan skor 4 diberikan pada jawaban SS jika pernyataannya positif (*favourable*). Sedangkan, skor 1 diberikan pada jawaban SS, skor 2 diberikan pada jawaban S, skor 3 diberikan pada jawaban TS, dan skor 4 diberikan pada jawaban STS jika pernyataannya negatif (*unfavourable*).

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Machfoedz (dalam Taqwin, 2022) mengemukakan bahwa validitas adalah ketepatan dan kecermatan atau dalam bahasa yang sudah lazim dalam dunia penelitian adalah valid atau sah. Alat ukur harus mengukur apa yang hendak diukur. Jika demikian, maka alat ukur tersebut dikatakan valid atau sah.

Jadi validitas adalah sejauh mana skala yang peneliti buat mampu mengukur faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Kriteria pengambilan uji validitas untuk setiap pernyataan adalah dengan *Corrected Item Total Correlation*.

Menurut Nunnally dan Bernstein (1994), pada tahap penelitian awal nilai korelasi $\geq 0,20$ masih dapat diterima, karena instrumen masih dalam tahap pengembangan dan penyempurnaan. Azwar (2012) juga menegaskan bahwa

item dengan nilai korelasi mendekati 0,25 tidak selalu harus dihapus, selama item tersebut memiliki dasar teori yang kuat dan tetap relevan dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sürücü (dalam Taqwin, 2022), reliabilitas (keandalan) mengacu pada stabilitas alat ukur yang digunakan dan konsistensi dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, Reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Alpha Cronbach*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0.6

3.9 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis faktor sebagai metode analisis data. Analisis faktor adalah teknik statistik multivariat yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mereduksi sejumlah faktor menjadi kelompok faktor baru yang lebih sedikit, tetapi tetap mewakili informasi yang ada (Sujarweni, 2014).

Peneliti menganalisis data menggunakan metode ekstraksi *Principal Component Analysis* (PCA). *Principal Component Analysis* atau Analisis komponen utama merupakan suatu teknik analisis faktor di mana beberapa faktor yang akan terbentuk berupa variabel laten yang belum dapat ditentukan

sebelum analisis dilakukan (Dwikotjo, 2022). Sebelum ekstraksi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan data menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Bartlett's Test of Sphericity*. Nilai KMO digunakan untuk melihat kecukupan sampel, sedangkan *Bartlett's Test* digunakan untuk memastikan bahwa korelasi antar *item* signifikan. Selanjutnya, dilakukan pemeriksaan *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) untuk menilai kelayakan item secara individual. Item dengan nilai MSA di bawah 0,5 akan dieliminasi. Proses ekstraksi faktor dilakukan untuk melihat kontribusi dan pengelompokan item terhadap faktor-faktor tertentu.

Kemudian, asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis faktor adalah dengan melakukan uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Sujarweni, 2014). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor *personal resources* memberikan kontribusi terbesar dengan *factor loading* sebesar 92% pada *work engagement* guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai, diikuti dengan faktor *organizational culture* sebesar 87,7%, faktor *job resources* sebesar 85,2%, faktor *leadership* sebesar 84,4%, faktor *work life* sebesar 79,3% dan faktor kompensasi sebagai faktor yang memberikan kontribusi terendah pada *work engagement* guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai yaitu sebesar 78,8%.

Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai sangat dipengaruhi oleh kemampuan personal mereka seperti resiliensi, efikasi diri, optimisme, harapan, *self esteem*, dan *active coping style* disertai dukungan dari budaya organisasi, sumber daya pekerjaan, kepemimpinan yang mendukung, keseimbangan kehidupan kerja, serta kompensasi yang memadai.

5.2 Saran

1. Bagi Guru: Guru diharapkan dapat terus mempertahankan sumber daya personalnya (*personal resources*), seperti kemampuan mereka dalam menghadapi masalah, sikap optimis yang tinggi, percaya akan kemampuan

mereka dalam memberikan pengajaran yang baik untuk siswa-siswi di sekolah. Guru juga perlu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya dengan mengatur waktu istirahat dan tidak membawa beban kerja berlebihan ke rumah, sehingga semangat mengajar tetap terjaga. Selain itu, penting juga untuk aktif menggunakan sarana pembelajaran yang sudah tersedia serta membangun kerja sama dengan rekan sejawat agar suasana kerja lebih menyenangkan dan motivasi untuk mengajar tetap tinggi

2. Bagi Sekolah atau Yayasan: Sekolah diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang tetap positif dengan menjunjung nilai keadilan, keterbukaan, dan kebersamaan. Kepala sekolah atau pimpinan harus terus menjalankan peran kepemimpinan yang suportif dengan memberi motivasi, dukungan, serta teladan yang baik bagi guru lainnya. Selain itu, sekolah perlu memperhatikan aspek kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja guru.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada ruang lingkup dan jumlah sampel yang digunakan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel agar hasil penelitian lebih representatif. Peneliti berikutnya juga dapat mempertimbangkan faktor tambahan, seperti misalnya beban kerja ataupun komitmen organisasi sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* guru dapat lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

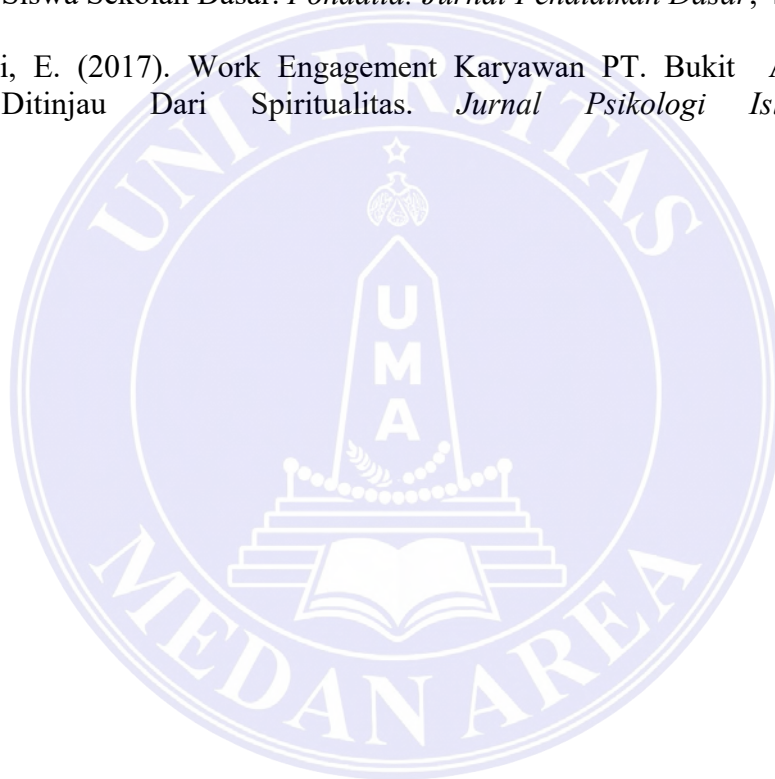
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adjie, A. B., & Batubara, M. (2023). Work Engagement pada Guru SMA Negeri dengan Status Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI). *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(1), 215-222.
- Afifah, A. N., & Mulyana, O. P. (2024). Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 1489-1505.
- Albrecht, S. L. (2010). *Employee Engagement: 10 Key Questions For Research And Practice*. Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice, 3–19. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00006>
- Amalya, D. L. (2024). Pengaruh Self Efficacy terhadap Work Engagement pada Guru di SMAN 2 Kota Bima (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action (4th ed.)*. Kogan Page Limited.
- Ayu, D. R. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 1(1).
- Azahrani, H. (2020). The Roles of a Teacher in the 21st Century. *International Journal of Education and Practice*. 8(2), 72-78
- Azwar, S. (2020). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83,189-206.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). "Towards a Model of Work Engagement." *Career Development International*, 13(3), 209-223.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. East Sussex: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology*. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Beijaard, D., Meijer, P.C., & Verloop, N. (2004). *The Conceptualization of Teacher Identity: A Framework for Analysis*. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*
- Calista, T. J., & Nugrahaningsih, T. H. (2023). Peran Mediasi Eustress pada Pengaruh Resiliensi terhadap Work Engagement pada Karyawan Generasi Y dan Z. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 458-471. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1412>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2015). "School Climate And Teachers' Well-Being: Examining The Role Of Organizational Trust." *Journal of Educational Psychology*, 107(4), 1068-1080.
- D, M. A. (2021). Beberapa Pandangan Tentang Guru Sebagai Pendidik. *Jurnal Pendidikan Islam*, 75-98.
- Day, C. (2004). The Changing Role Of The Teacher: Personal Reflections on Completing Thirty Years in Education. *Cambridge Journal of Education*, 34(3), 365-383.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Josey Bass
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (4th ed.)*. London: Sage Publications.
- Gallup. (2017). *State Of The Global Workplace. In Employee Engagement Insights For Business Leaders Worldwide*. Gallup Press.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graham, Anne, Phelps, Renata. (2003). Being A Teacher: Developing Teacher Identity And Enhancing Practice Through Metacognitive And Reflective Learning Processes. *Australia Journal of Teacher Education*. 27(2). 1-14.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>

- Hafidz, L. (2023, Agustus 14). *Talentic*s. Dipetik Februari 25, 2025, dari [talentic.id: https://www.talentic.id/resources/blog/data-statistik-hr-employee-engagement/](https://www.talentic.id/resources/blog/data-statistik-hr-employee-engagement/)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hayuningtyas, D. R., & Helmi, A. F. (2016). Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 167-179.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). "The Prosocial Classroom: Teacher Social And Emotional Competence In Relation To Student And Classroom Outcomes." *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. Vol. 33. No.4. (692-724)
- Khan, W. A. (2012). The Relationship Between Rewards and Employee Motivation In Commercial Banks of Pakistan. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(1), 37-46.
- Macey, William H., Benjamin Schneider, Karen M. Barbera, & Scott A.Young.(2009). *Employee Engagement Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. United Kingdom: Willey - Blackwell.
- Manizar, Elly. (2015). Peran Guru Sebagai Motivator Dalam Belajar. Tadrib. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*. 1(2), 172-187.
- McBain, R. (2007), "The Practice of Engagement: Research Into Current Employee Engagement Practice", *Strategic HR Review*, Vol. 6 No. 6, pp. 16-19.<https://doi.org/10.1108/1475439078000101>
- Meyer, A. G. (2012). *Meningkatkan Keterikatan Kerja Melalui Intervensi Terhadap Kegiatan Berbagai Pengetahuan - Studi Mengenai Usesor Unit Kerja XYZ di PT. ABC Indonesia*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Naidoo, & Nico Martins. (2014). Investigating The Relationship Between Organizational Culture And Work Engagement. *Problems And Perspectives In Management*, 12 (4), 433-441
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Rajeev, N. V. (2019). The Essence of Teaching. *International Journal of Education and Practice*, 7(6), 256-264.

- Rakhim, A. F. (2020). Factors That Cause Work Engagement in The Millennial Performance in BUMN: Faktor-Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. Educational and Psychological Conference in the 4.0 era. 1-8.
- Rezeki, F. (2022). *Work Engagement "Teori, Faktor dan Implementasi"*. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. (2004). The Drivers of Employee Engagement Report. 408. *Brighton: Institute for Employment Studies*.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents All Consequences Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7). 600-619.
- Sari, D.R. Jarkawi. 2021. *Kreatifitas Guru dalam Pendidikan*. ISBN: 978-632-7583-84-4.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-national Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: UKI Press.
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 88-97.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiani, I., & Nugraheni, N. (2023). Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Citra Pendidikan*, 1261-1268.
- Suprpto, E. (2010). *Statistik untuk Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2014). *Employee Engagement in Theory and Practice*. New York: Routledge.
- Tuncer, Gaye. Tekkaya, Ceren. 2009. Assessing Pre-service Teachers' Environmental Literacy In Turkey As A Mean To Develop Teacher Education Programs. *International Journal of Education Development*, 29, 426-436.

- Vikaliana, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Fiika, R., Ronaldo, R., Reza, H. K., et al. (2022). *Ragam Penelitian Dengan SPSS*. Tahta Media Group.
- Wulandari, N. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*
- 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.
- Yestiani, D.K & Zahwa, Nabila. (2020). Peran Guru dalam Pembelajaran pada Siswa Sekolah Dasar. *Fondatia: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 41-47.
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 21-32.





Lampiran 1
SKALA PRA PENELITIAN UWES
Kuesioner Pra-Penelitian

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ibu diharapkan menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran bapak/ibu yang sebenarnya dengan cara memilih:

SS : Jika bapak/ibu merasa sangat sesuai dengan pernyataan tersebut

S : Jika bapak/ibu merasa sesuai dengan pernyataan tersebut

TS : Jika bapak/ibu merasa tidak sesuai dengan pernyataan tersebut

STS : Jika bapak/ibu merasa sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut

Berikan tanda *checklist* pada kolom jawaban yang bapak/ibu anggap paling sesuai dengan diri Bapak/ibu.

No	AIITEM	SS	S	TS	STS
1	Di tempat kerja saya, saya merasa bahwa saya penuh dengan energi				
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan				
3	Waktu berlalu dengan cepat ketika saya sedang bekerja				
4	Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan semangat				
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya				
6	Ketika saya sedang bekerja, saya melupakan hal lain disekitar saya				
7	Pekerjaan saya menginspirasi saya				

8	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja				
9	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan intens				
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
11	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya				
12	Saya mampu bekerja untuk waktu yang lama dalam satu waktu				
13	Bagi saya, pekerjaan saya menantang				
14	Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja				
15	Dalam pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental				
16	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya				
17	Di tempat kerja saya, saya selalu gigih meskipun hal-hal tidak berjalan dengan baik				



Lampiran 2

SKALA FAKTOR-FAKTOR *WORK ENGAGEMENT*

SKALA PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Salam sejahtera bagi kita semua. Perkenalkan saya Dea Emelia Putri, mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.), di bawah bimbingan Ibu Shirley Melita Meliala, S.Psi., M.Psi. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan Bapak/Ibu Guru untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara mengisi skala yang telah disediakan. Bantuan Bapak/Ibu akan sangat berarti dalam menunjang kelancaran dan keberhasilan penelitian ini. Saya menjamin bahwa setiap data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Atas waktu, bantuan, dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

IDENTITAS DIRI

Inisial :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu Guru yang terhormat,

Mohon kesediaannya untuk membaca dan mengisi setiap pernyataan dalam skala ini dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan dan pikirkan secara pribadi. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam skala ini. Bapak/Ibu dapat memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan jawaban di kolom yang tersedia yang paling sesuai dengan pernyataan dibawah.

Keterangan jawaban:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tetap bersemangat saat bekerja walaupun rekan kerja tidak memberi bantuan ketika saya kesulitan				
2	Masukan yang baik dari kepala sekolah sangat membantu dalam meningkatkan kinerja saya				
3	Saya merasa lebih termotivasi saat bekerja ketika rekan kerja saya menawarkan bantuan saat saya mengalami kesulitan				
4	Saya tetap semangat bekerja walaupun tidak mendapat masukan yang baik dari kepala sekolah				
5	Saya merasa lebih terlibat dalam pekerjaan karena saya diberi kesempatan menggunakan kreativitas, kemampuan teknis, dan komunikasi secara bersamaan saat mengajar				
6	Saya merasa lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan karena kepala sekolah memberikan dukungan dan apresiasi atas kinerja saya				
7	Kurangnya dukungan dari kepala sekolah tidak membuat saya kehilangan motivasi untuk terlibat aktif dalam kegiatan di sekolah				
8	Kurangnya arahan dan masukan yang jelas dari atasan mengenai pekerjaan tidak mengganggu fokus saya dalam bekerja				
9	Arahan dan masukan yang jelas dari atasan mengenai pekerjaan membuat saya lebih fokus dan terarah dalam bekerja.				
10	Walaupun pekerjaan saya terasa monoton setiap harinya, saya tetap melakukan rutinitas yang sama dengan penuh semangat				
11	Kesempatan untuk menentukan strategi pembelajaran terhadap siswa membuat saya lebih antusias dalam menyampaikan materi pelajaran				
12	Saya tetap merasa termotivasi walaupun pekerjaan saya jarang memberi kesempatan untuk menggunakan berbagai kemampuan saya sebagai guru				
13	Ketika saya jarang diberi ruang untuk mengembangkan kreativitas, semangat dan produktivitas saya dalam bekerja tidak menurun				
14	Pekerjaan saya menuntut saya menggunakan berbagai keterampilan seperti mengajar, merancang media ajar, membimbing siswa, dan mengelola kegiatan sekolah sehingga membuat saya lebih termotivasi				
15	Walaupun saya tidak diberi kebebasan menentukan metode pengajaran di kelas, saya tetap terdorong untuk menunjukkan dedikasi penuh dalam mengajar				

16	Kebebasan menentukan metode pengajaran membuat saya lebih bersemangat dalam menyampaikan materi				
17	Saya bersikap optimis tentang masa depan karir saya sebagai guru sehingga saya selalu menunjukkan dedikasi terbaik saya pada saat bekerja				
18	Walaupun pekerjaan saya membawa hasil yang kurang baik di masa depan, saya tetap memberikan dedikasi penuh				
19	Saya merasa lebih antusias menjalani pekerjaan saya karena saya percaya pekerjaan saya akan membawa hasil yang positif di masa depan				
20	Karena saya percaya diri dengan kemampuan mengajar saya, saya merasa lebih terdorong untuk terus terlibat dan berdedikasi dalam pekerjaan saya sebagai guru				
21	Keraguan akan masa depan karir sebagai guru tidak membuat saya menjadi kurang antusias dalam mengajar				
22	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam mengatasi berbagai tantangan mengajar, sehingga saya tetap bersemangat sepanjang hari				
23	Walaupun saya merasa kurang percaya diri dengan cara saya mengajar, dedikasi saya dalam mengajar tidak pernah menurun				
24	Dengan merasa bahwa saya mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi sekolah membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja				
25	Walaupun saya sering merasa tidak cukup mampu untuk menangani situasi di kelas, saya tidak kehilangan semangat untuk bekerja				
26	Kebanggaan saya akan profesi saya mempengaruhi dedikasi saya untuk sekolah				
27	Walaupun saya sering meragukan kemampuan saya sendiri, saya tidak kehilangan semangat untuk terlibat penuh dalam pekerjaan saya				
28	Kemauan saya untuk terus bertahan saat menghadapi tekanan pekerjaan membantu saya tetap berdedikasi dalam menjalankan tugas sebagai guru				
29	Walaupun saya sering merasa tidak cukup baik dibandingkan rekan guru lainnya, saya tetap semangat dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah				
30	Ketahanan saya terhadap tekanan pekerjaan yang ada tidak memberikan pengaruh apapun pada dedikasi saya terhadap sekolah				
31	Ketika mengalami tekanan kerja yang tinggi, saya langsung mencari solusi agar dapat tetap bersemangat dan terlibat penuh dalam pekerjaan saya				

32	Saya tetap mampu terlibat penuh dalam kegiatan mengajar karena saya tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan di sekolah				
33	Inisiatif saya untuk mencari solusi terhadap tekanan kerja yang saya miliki tidak memberi efek apapun pada semangat kerja saya				
34	Menyerah atau tidak terhadap kesulitan tidak ada hubungannya dengan keterlibatan saya dalam bekerja				
35	Saya terbiasa langsung mengambil tindakan nyata untuk mengatasi stres kerja agar tetap dapat fokus dan berdedikasi dalam tugas saya sebagai guru				
36	Hubungan yang terbuka dan saling menghargai dengan kepala sekolah membuat saya merasa lebih semangat dan terlibat dalam pekerjaan				
37	Kurangnya komunikasi dari kepala sekolah tidak membuat saya kehilangan keterlibatan dalam kegiatan sekolah				
38	Walaupun tidak mengambil tindakan apapun pada saat menghadapi stress kerja, dedikasi saya dalam bekerja tidak berkurang sedikitpun				
39	Dukungan yang saya terima dari atasan membuat saya merasa dihargai dan semakin berdedikasi dalam menjalankan tugas sebagai guru				
40	Kepemimpinan kepala sekolah yang memberi arah dan inspirasi membuat saya lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas saya sebagai guru				
41	Walaupun atasan saya tidak memberikan arahan yang jelas, saya tetap merasa terlibat sepenuhnya dan tetap termotivasi dalam bekerja				
42	Ketidakharmonisan hubungan antara saya dengan kepala sekolah tidak membuat saya kehilangan semangat dalam menjalankan aktivitas mengajar				
43	Keteladanan dan arahan yang diberikan kepala sekolah mendorong saya untuk lebih terlibat secara aktif dalam kegiatan sekolah				
44	Visi misi sekolah dalam mencerdaskan bangsa sejalan dengan pemikiran saya sehingga membuat saya lebih termotivasi pada saat bekerja				
45	Saya tetap termotivasi untuk aktif dalam pekerjaan walaupun visi misi sekolah tidak sejalan dengan pemikiran saya				
46	Walaupun kepala sekolah tidak menunjukkan sikap sebagai pemimpin, saya tidak merasa kehilangan semangat dalam menjalankan tugas di sekolah				
47	Nilai-nilai kerja yang saling mendukung di sekolah mendorong saya untuk lebih berdedikasi terhadap tanggung jawab saya sebagai guru				

48	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya sehingga membuat saya lebih bersemangat dan termotivasi dalam mengajar				
49	Walaupun kompensasi yang saya terima tidak sebanding dengan dedikasi yang saya berikan untuk sekolah, saya tetap bersemangat dalam mengajar				
50	Adanya perbedaan antara nilai pribadi saya dan nilai yang dijalankan sekolah tidak membuat saya merasa kurang terlibat dalam kegiatan kerja				
51	Penghargaan yang diberikan atas kinerja saya mendorong saya untuk lebih berdedikasi dan terlibat dalam pekerjaan				
52	Perlakuan yang adil dari pihak sekolah membuat saya lebih semangat dan merasa dihargai dalam menjalankan tugas				
53	Penghargaan yang saya dapat atas kerja keras saya tidak memberikan pengaruh terhadap dedikasi saya dalam bekerja				
54	Adanya perlakuan yang tidak adil antar sesama guru tidak membuat saya kehilangan motivasi saat bekerja				
55	Kebijakan sekolah yang diterapkan secara adil kepada semua guru membuat saya merasa lebih terlibat dan percaya diri dalam bekerja				
56	Ketika saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan di sekolah, saya merasa lebih semangat dan berkomitmen menjalankan tugas-tugas saya				
57	Perlakuan yang tidak adil oleh sekolah tidak membuat saya kehilangan semangat dan keterlibatan aktif di sekolah				
58	Saya merasa lebih semangat dan fokus dalam bekerja karena sekolah memberikan ruang yang cukup untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi				
59	Keterlibatan saya dalam keputusan sekolah membuat saya merasa menjadi bagian penting dari organisasi sehingga saya lebih terlibat dalam pekerjaan				
60	Walaupun tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan di sekolah, saya tetap fokus dan berdedikasi dalam menjalankan pekerjaan				
61	Keputusan yang dibuat tanpa mempertimbangkan pendapat saya tidak mempengaruhi keterlibatan aktif saya dalam kegiatan belajar mengajar				
62	Tidak adanya ruang untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak mempengaruhi semangat serta dedikasi saya sebagai guru				

63	Ada tidak adanya waktu untuk keluarga dan diri sendiri tidak memberi efek pada semangat kerja saya di sekolah				
64	Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan waktu bersama keluarga membuat saya lebih berdedikasi dalam pekerjaan				



Lampiran 3
TABULASI SKOR PRA PENELITIAN

Responden	Item Work Engagement																	N	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65	Tinggi
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	Tinggi
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	Tinggi
4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	53	Sedang
5	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	56	Sedang
6	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	49	Rendah
7	4	3	1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	53	Sedang
8	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	57	Sedang
9	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	46	Rendah
10	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	47	Rendah
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66	Tinggi
12	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	59	Sedang
13	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	63	Sedang
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	Tinggi
15	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	56	Sedang
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	59	Sedang
17	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	60	Sedang
18	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	56	Sedang
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	66	Tinggi
20	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	56	Sedang
21	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	56	Sedang
22	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	63	Sedang
23	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	59	Sedang
24	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	56	Sedang
25	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	Tinggi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

- 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

Responden 29-56

29	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	1	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	211									
30	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	216									
31	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	180								
32	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	198										
33	2	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	2	1	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	4	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	197					
34	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	180				
35	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	216					
36	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	198							
37	2	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	176								
38	2	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	2	1	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	4	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	197					
39	3	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	185						
40	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	216					
41	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	198						
42	2	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	2	1	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	4	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	197				
43	2	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	176							
44	3	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	185				
45	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	180				
46	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	216					
47	3	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	185		
48	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	180			
49	2	4	4	1	3	3	1	3	4	1	4	1	2	2	2	3	3	1	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	1	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	176					
50	2	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	176					
51	2	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	176				
52	3	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	185			
53	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	216								
54	2	4	4	1	3	3	1	3	4	1	4	1	2	2	2	3	3	1	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	4	1	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	176

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Scale: Work Engagement

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	64

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.96	.503	56
VAR00002	3.70	.464	56
VAR00003	3.63	.524	56
VAR00004	1.82	.575	56
VAR00005	3.41	.496	56
VAR00006	3.39	.679	56
VAR00007	2.38	.926	56
VAR00008	2.48	.660	56
VAR00009	3.36	.699	56
VAR00010	2.21	1.039	56
VAR00011	3.29	.653	56
VAR00012	2.09	.745	56
VAR00013	2.34	.769	56
VAR00014	3.43	.657	56
VAR00015	2.41	.869	56
VAR00016	3.38	.489	56
VAR00017	3.25	.640	56
VAR00018	2.05	.818	56
VAR00019	3.50	.603	56
VAR00020	3.55	.537	56
VAR00021	2.59	1.108	56
VAR00022	3.36	.483	56
VAR00023	2.45	.784	56
VAR00024	3.23	.713	56

VAR00025	2.41	.826	56
VAR00026	3.54	.503	56
VAR00027	2.50	.972	56
VAR00028	3.18	.765	56
VAR00029	2.05	.724	56
VAR00030	2.30	.807	56
VAR00031	3.23	.763	56
VAR00032	3.11	.623	56
VAR00033	2.45	1.008	56
VAR00034	2.82	.811	56
VAR00035	3.16	.458	56
VAR00036	3.39	.679	56
VAR00037	2.57	.759	56
VAR00038	2.13	.833	56
VAR00039	3.36	.672	56
VAR00040	3.73	.447	56
VAR00041	2.32	.897	56
VAR00042	2.55	.893	56
VAR00043	3.48	.504	56
VAR00044	3.41	.496	56
VAR00045	2.52	.809	56
VAR00046	2.70	.851	56
VAR00047	3.21	.594	56
VAR00048	3.14	.483	56
VAR00049	2.57	.806	56
VAR00050	2.54	.914	56
VAR00051	3.32	.508	56
VAR00052	3.18	.690	56
VAR00053	2.46	.990	56
VAR00054	2.80	.862	56
VAR00055	2.89	.824	56
VAR00056	3.00	.539	56
VAR00057	2.75	.858	56
VAR00058	3.27	.674	56
VAR00059	3.25	.548	56
VAR00060	2.39	.731	56
VAR00061	2.25	.745	56
VAR00062	2.48	.786	56
VAR00063	2.73	.820	56
VAR00064	3.30	.570	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	181.75	229.464	.225	.867
VAR00002	180.02	232.491	.032	.868
VAR00003	180.09	227.246	.356	.865
VAR00004	181.89	229.225	.206	.867
VAR00005	180.30	228.943	.264	.866
VAR00006	180.32	229.313	.164	.867
VAR00007	181.34	220.337	.435	.863
VAR00008	181.23	228.436	.214	.867
VAR00009	180.36	233.179	-.024	.870
VAR00010	181.50	225.636	.206	.868
VAR00011	180.43	230.904	.092	.868
VAR00012	181.63	221.002	.523	.862
VAR00013	181.38	219.911	.554	.862
VAR00014	180.29	224.499	.418	.864
VAR00015	181.30	217.706	.573	.861
VAR00016	180.34	225.828	.483	.864
VAR00017	180.46	227.162	.290	.866
VAR00018	181.66	235.065	-.103	.872
VAR00019	180.21	224.790	.442	.864
VAR00020	180.16	223.446	.587	.863
VAR00021	181.13	214.002	.553	.860
VAR00022	180.36	225.652	.500	.864
VAR00023	181.27	219.618	.556	.862
VAR00024	180.48	230.072	.119	.868
VAR00025	181.30	227.888	.184	.868
VAR00026	180.18	226.440	.427	.865
VAR00027	181.21	224.753	.256	.867
VAR00028	180.54	227.999	.198	.867
VAR00029	181.66	230.446	.099	.868
VAR00030	181.41	214.610	.756	.858
VAR00031	180.48	235.781	-.137	.872
VAR00032	180.61	237.806	-.262	.872
VAR00033	181.27	217.291	.500	.862
VAR00034	180.89	216.025	.690	.859
VAR00035	180.55	235.343	-.171	.870
VAR00036	180.32	233.495	-.039	.870
VAR00037	181.14	226.016	.287	.866
VAR00038	181.59	221.083	.460	.863
VAR00039	180.36	233.616	-.044	.870
VAR00040	179.98	234.927	-.144	.870
VAR00041	181.39	212.716	.751	.857
VAR00042	181.16	223.883	.317	.865
VAR00043	180.23	234.800	-.123	.870

VAR00044	180.30	237.961	-.330	.872
VAR00045	181.20	217.543	.627	.860
VAR00046	181.02	216.818	.623	.860
VAR00047	180.50	227.818	.278	.866
VAR00048	180.57	233.886	-.065	.869
VAR00049	181.14	218.088	.606	.861
VAR00050	181.18	211.895	.768	.857
VAR00051	180.39	228.461	.289	.866
VAR00052	180.54	239.490	-.319	.874
VAR00053	181.25	221.718	.355	.865
VAR00054	180.91	214.774	.698	.859
VAR00055	180.82	239.568	-.278	.875
VAR00056	180.71	235.844	-.180	.871
VAR00057	180.96	220.253	.478	.863
VAR00058	180.45	232.943	-.012	.870
VAR00059	180.46	225.962	.418	.865
VAR00060	181.32	220.149	.575	.862
VAR00061	181.46	220.617	.542	.862
VAR00062	181.23	228.036	.190	.867
VAR00063	180.98	230.418	.083	.869
VAR00064	180.41	228.428	.256	.866

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
183.71	233.153	15.269	64

Lampiran 6
HASIL UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Job Resources	56	45.27	4.380	37	52
Personal Resources	56	37.61	5.578	29	49
Leadership	56	10.14	2.354	5	15
Organizational Culture	56	8.27	1.763	5	11
Kompensasi	56	8.36	1.432	5	11
Work Life	56	16.75	3.005	11	24

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Job Resources	Personal Resources	Leadership	Organizational Culture	Kompensasi	Work Life
N		56	56	56	56	56	56
Normal Parameters ^a	Mean	45.27	37.61	10.14	8.27	8.36	16.75
	Std. Deviation	4.380	5.578	2.354	1.763	1.432	3.005
Most Extreme Differences	Absolute	.203	.133	.190	.239	.152	.160
	Positive	.203	.133	.161	.239	.152	.160
	Negative	-.137	-.086	-.190	-.154	-.134	-.116
Test Statistic		.203	.133	.190	.239	.152	.160
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d	.200 ^d	.200 ^d	.200 ^d	.200 ^d	.200 ^d

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
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

Lampiran 7

HASIL UJI ANALISIS FAKTORIAL

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.796
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	305.303
	Df
	15
	Sig.
	<.001

Anti-image Matrices

		Job Resources	Personal Resources	Leadership	Organizational Culture
Anti-image Covariance	Job Resources	.137	-.088	.041	-.097
	Personal Resources	-.088	.156	-.033	-.014
	Leadership	.041	-.033	.196	-.030
	Organizational Culture	-.097	-.014	-.030	.191
	Kompensasi	.022	-.037	-.144	-.043
	Work Life	-.032	-.020	-.163	.029
Anti-image Correlation	Job Resources	.738 ^a	-.604	.248	-.601
	Personal Resources	-.604	.860 ^a	-.187	-.080
	Leadership	.248	-.187	.727 ^a	-.153
	Organizational Culture	-.601	-.080	-.153	.849 ^a
	Kompensasi	.100	-.159	-.545	-.166
	Work Life	-.156	-.091	-.656	.117

Anti-image Matrices

		Kompensasi	Work Life
Anti-image Covariance	Job Resources	.022	-.032
	Personal Resources	-.037	-.020
	Leadership	-.144	-.163
	Organizational Culture	-.043	.029
	Kompensasi	.355	.070
	Work Life	.070	.316
Anti-image Correlation	Job Resources	.100	-.156
	Personal Resources	-.159	-.091
	Leadership	-.545	-.656
	Organizational Culture	-.166	.117
	Kompensasi	.824 ^a	.209
	Work Life	.209	.787 ^a

Communalities

	Initial	Extraction
Job Resources	1.000	.726
Personal Resources	1.000	.847
Leadership	1.000	.712
Organizational Culture	1.000	.770
Kompensasi	1.000	.622
Work Life	1.000	.629

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Total	Sums of Squared Loadings	
		% of Variance	Cumulative %		% of Variance	Cumulative %
1	4.304	71.737	71.737	4.304	71.737	71.737
2	.863	14.390	86.128			

3	.460	7.665	93.792			
4	.160	2.673	96.465			
5	.134	2.228	98.693			
6	.078	1.307	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Job Resources	.852
Personal Resources	.920
Leadership	.844
Organizational Culture	.877
Kompensasi	.788
Work Life	.793

Extraction Method: Principal
Component Analysis.^a

Lampiran 8

SURAT IZIN PENELITIAN DAN SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
 Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7380168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Getabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2550/FPSI/01.10/VII/2025 16 Juli 2025
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjal
 di -
 Tempat

Dengan hormat,
 Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjal** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Dea Amelia Putri
 Nomor Pokok Mahasiswa : 218600249
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Membangun Dedikasi Profesional : Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Work Engagement Guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjal**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjal**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Shirley Melita S Mellala, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
 / Wakil Dekan Penjamin Mutu Akademik
 & (Agus Jamban Mutu

Laili Albia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
 FAS PSI

Tembusan
 - Mahasiswa Yth
 - Arsip





