

Hubungan Antara Kebermaknaan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Guru di Kota Samarinda

Charlita^{1*}, Evi Kurniasari Purwaningrum², Siti Khumaidatul Umaroh³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

litacharlita449@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 4 No. 3 September 2026

Page: 1340-1352

Article History:

Received: 24-07-2026

Accepted: 28-09-2026

Abstrak : Keterikatan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kualitas kinerja guru, terutama dalam menerapkan proses pembelajaran yang efektif. Guru dengan keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kebermaknaan kerja adalah persepsi individu tentang nilai dan makna pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian ini bertujuan untuk secara empiris mengetahui hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja di kalangan guru di Kota Samarinda. Penelitian ini melibatkan 110 guru ASN dan PPPK yang aktif mengajar di SMP Negeri 4 Samarinda, SMP Negeri 5 Samarinda, dan SMP Negeri 7 Samarinda. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *availability sampling*. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan dua jenis skala, yaitu skala makna kerja menggunakan *Work and Meaning Inventory (WAMI)* berdasarkan teori Steger et al. (2012), dan skala *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* berdasarkan teori Schaufeli & Bakker, 2004. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS 26 untuk Windows. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara makna kerja dan keterlibatan kerja pada guru dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi $r = 0,457$.

Kata Kunci : Makna Kerja; Keterlibatan Kerja; Guru

PENDAHULUAN

Profesi guru merupakan pekerjaan yang kompleks dan penuh tantangan. Guru dihadapkan pada perubahan kurikulum yang dinamis, beban administrasi yang berat, serta karakteristik peserta didik yang beragam. Fridayanti et al. (2024) menemukan bahwa guru dengan persepsi kebermaknaan kerja yang rendah cenderung memiliki keterikatan kerja yang kurang optimal, terutama pada aspek semangat dan dedikasi. Penelitian Groot Wassink et al. (2019) juga mengungkap bahwa sumber daya psikologis

internal seperti makna kerja berperan penting dalam mempertahankan work engagement guru di tengah tuntutan kerja yang tinggi. Selain itu, Li (2024) melaporkan bahwa rendahnya kebermaknaan kerja berkaitan dengan menurunnya keterlibatan guru dalam pekerjaan serta kondisi psikologis yang kurang baik. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja merupakan isu nyata dalam profesi guru.

Kondisi tersebut juga perlu dipahami dalam konteks tantangan yang dihadapi guru di Indonesia. Survei yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2020 menunjukkan bahwa guru merupakan salah satu kelompok responden dalam kajian mengenai pelaksanaan pembelajaran dari rumah selama pandemi Covid-19. Survei tersebut dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan pembelajaran dari rumah dan melibatkan guru serta kepala sekolah sebagai responden (Pusat Penelitian Kebijakan, 2020). Kondisi guru juga menjadi perhatian PGRI pada tahun 2022, khususnya terkait peningkatan kompetensi, kesejahteraan, status kepegawaian, serta penguatan profesi guru (Pengurus Besar PGRI, 2022). Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa profesi guru berada dalam konteks tuntutan profesional dan organisasi yang kompleks, sehingga aspek psikologis seperti kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja menjadi relevan untuk dikaji.

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan pada guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN), yang menghadapi tuntutan kerja dan dinamika psikologis yang kompleks. Guru SMPN berhadapan dengan peserta didik berusia 12–15 tahun yang berada pada fase transisi menuju remaja, yang ditandai dengan fluktuasi emosi, perilaku, dan motivasi belajar (Santrock, 2020; Steinberg, 2020). Penelitian Sunyoto et al., (2023) menunjukkan bahwa keterikatan kerja guru sekolah menengah masih relatif rendah akibat meningkatnya beban peran serta kurangnya dukungan psikologis di lingkungan kerja.

Guru SMP Negeri di Kota Samarinda yang menjadi subjek penelitian terdiri atas guru berstatus ASN dan PPPK. Kedua kelompok tersebut berada dalam konteks lingkungan kerja yang sama sebagai guru SMP Negeri dan dilibatkan sebagai subjek penelitian. Status kepegawaian dalam penelitian ini hanya digunakan untuk menggambarkan karakteristik subjek dan tidak menjadi variabel yang dibandingkan maupun dianalisis.

Meskipun demikian, penelitian ini tidak bertujuan untuk membandingkan kebermaknaan kerja maupun keterikatan kerja berdasarkan status kepegawaian, melainkan untuk mengkaji hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru Sekolah Menengah Pertama Negeri secara umum. Oleh karena itu, status kepegawaian ASN dan PPPK diposisikan sebagai karakteristik subjek penelitian yang memberikan konteks terhadap kondisi kerja guru, bukan sebagai variabel utama yang dianalisis.

Untuk memperoleh gambaran empiris yang lebih kuat, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara dengan guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Samarinda pada tanggal 19 Januari 2026, ditemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru. Wawancara difokuskan untuk menggambarkan bagaimana guru memaknai pekerjaannya serta bagaimana kondisi tersebut berkaitan dengan semangat dan dedikasi dalam bekerja.

Salah satu guru berstatus ASN mengungkapkan bahwa meskipun profesi guru masih dipandang sebagai pekerjaan yang penting, tuntutan pekerjaan yang ada saat ini memengaruhi makna yang dirasakan dalam aktivitas mengajar. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut: “Saya masih merasa pekerjaan sebagai seorang guru itu penting, tapi sekarang lebih banyak mengurus administrasi daripada fokus mengajar. Kadang makna mengajarnya jadi berkurang”.

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya penurunan kebermaknaan kerja, khususnya pada aspek makna positif dalam bekerja, di mana aktivitas mengajar tidak lagi sepenuhnya menjadi sumber utama kepuasan dan makna kerja.

Permasalahan kebermaknaan kerja tersebut berkaitan dengan keterikatan kerja guru, terutama pada aspek semangat kerja. Guru ASN lainnya mengungkapkan bahwa meskipun tetap menjalankan tugas sebagai pendidik, tingkat semangat dalam bekerja tidak lagi seoptimal sebelumnya, sebagaimana tercermin dalam pernyataan berikut: “Kalau sekarang saya tetap mengajar dan menjalankan tugas seperti pada umumnya, tapi jujur ya semangatnya tidak seperti yang dulu. Kayak Lebih dijalani sebagai kewajiban”.

Kondisi ini menggambarkan menurunnya semangat dan energi dalam bekerja, yang merupakan salah satu dimensi utama keterikatan kerja.

Selain itu, guru berstatus PPPK mengungkapkan bahwa meskipun memiliki keinginan untuk memberikan kinerja terbaik dan memaknai profesi guru secara positif, terdapat kondisi yang memengaruhi kestabilan semangat dalam bekerja. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut: “Kalau saya bersyukur sih bisa mengajar dan ingin memberikan yang terbaik intinya tapi kadang-kadang kepikiran soal kontrak ke depan seperti apa gitu, jadi ya semangatnya kadang naik turun gitu”.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Samarinda, Hasil wawancara menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja guru. Salah satu guru berstatus ASN mengungkapkan bahwa meskipun profesi guru masih dipandang sebagai pekerjaan yang penting, tuntutan administrasi yang semakin besar memengaruhi makna yang dirasakan dalam aktivitas mengajar. Guru ASN lainnya juga mengungkapkan adanya penurunan semangat kerja, di mana pekerjaan cenderung dijalani sebagai kewajiban semata. Sementara itu, guru berstatus PPPK menyampaikan bahwa ketidakpastian terkait keberlanjutan kontrak kerja memengaruhi kestabilan semangat dan dedikasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru masih memandang profesinya sebagai pekerjaan yang bernilai, namun tuntutan pekerjaan dan kondisi kerja tertentu memengaruhi cara guru memaknai aktivitas mengajar. Berkurangnya makna positif dalam bekerja menyebabkan aktivitas mengajar tidak lagi sepenuhnya menjadi sumber utama kepuasan dan pemaknaan kerja.

Fenomena tersebut dapat dipahami melalui teori Job Demands–Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker, 2004. Model JD-R menjelaskan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan sumber daya pribadi. Kebermaknaan kerja dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya pribadi yang berfungsi menjaga motivasi, semangat, serta keterlibatan individu dalam bekerja di tengah tingginya tuntutan pekerjaan.

Sejalan dengan kerangka teoritis tersebut, penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru. Roselawati dan Mulyana (2023) menemukan adanya hubungan positif antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru. Penelitian Mulyati (2020) juga menunjukkan adanya keterkaitan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja. Selain itu, penelitian Lavy (2022) menunjukkan bahwa *sense of meaning at work* berkaitan dengan *work engagement* pada guru. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kebermaknaan yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya merupakan aspek yang relevan dalam memahami keterikatan kerja guru.

Meskipun penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru, masih terdapat keterbatasan pada konteks subjek dan lokasi penelitian. Penelitian Roselawati dan Mulyana (2023) mengkaji guru secara umum, sehingga belum secara spesifik menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut pada guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. Sementara itu, penelitian Mulyati (2020) belum secara khusus menggambarkan hubungan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda. Dengan demikian, penelitian terdahulu yang dirujuk belum memberikan gambaran empiris yang spesifik mengenai hubungan kedua variabel tersebut pada guru SMP Negeri dalam konteks lokal Kota Samarinda.

Konteks guru SMP Negeri menjadi penting untuk dikaji karena karakteristik pekerjaan pada jenjang ini berkaitan dengan tuntutan profesional dalam menghadapi peserta didik pada fase remaja awal, yang memiliki dinamika perkembangan emosi, perilaku, dan motivasi belajar. Selain itu, penelitian ini melibatkan guru ASN dan PPPK yang bekerja pada lingkungan SMP Negeri di Kota Samarinda. Status kepegawaian tersebut digunakan sebagai karakteristik konteks subjek penelitian, bukan sebagai variabel pembanding. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus diarahkan untuk menguji apakah hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja yang telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya juga terdapat pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami keterkaitan faktor psikologis dengan keterikatan kerja guru di tengah meningkatnya tuntutan profesional dan administratif di sekolah negeri. Pemahaman mengenai hubungan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi psikologis guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebermaknaan kerja merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk keterikatan kerja guru. Perbedaan dalam pemaknaan kerja berpotensi memengaruhi semangat dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kualitas kerja guru dan peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebermanaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN). Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji hubungan antarvariabel menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2019). Desain korelasional digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel tanpa memberikan perlakuan terhadap variabel tertentu Metode yang digunakan adalah survei, di mana pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap makna pekerjaan dan tingkat keterikatan mereka dalam bekerja (Creswell, 2014).

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru ASN dan PPPK yang aktif mengajar di SMP Negeri 4 Samarinda, SMP Negeri 5 Samarinda, dan SMP Negeri 7 Samarinda. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, jumlah populasi guru pada ketiga sekolah tersebut adalah 141 orang.

Sampel penelitian diperoleh sebanyak 110 guru. Pengambilan sampel menggunakan teknik *availability sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan ketersediaan dan kesediaan guru untuk berpartisipasi dalam penelitian. Dengan demikian, sebanyak 31 anggota populasi tidak menjadi responden penelitian karena tidak memenuhi kriteria partisipasi dan/atau tidak tersedia atau tidak bersedia mengikuti proses pengumpulan data.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah: (1) guru berstatus ASN atau PPPK; (2) aktif mengajar di SMP Negeri 4 Samarinda, SMP Negeri 5 Samarinda, atau SMP Negeri 7 Samarinda; (3) memiliki masa kerja minimal satu tahun; dan (4) bersedia menjadi responden penelitian.

Kriteria masa kerja minimal satu tahun ditetapkan untuk memastikan bahwa responden telah memiliki pengalaman yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru pada lingkungan sekolah yang menjadi lokasi penelitian. Pertimbangan tersebut digunakan karena penelitian mengkaji persepsi terhadap kebermanaknaan kerja dan keterikatan kerja, yang berkaitan dengan pengalaman individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan proses pengambilan sampel tersebut, jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 110 orang guru ASN dan PPPK yang aktif mengajar di ketiga sekolah tersebut. Dengan demikian, responden yang terlibat dalam penelitian ini merupakan subjek yang tersedia pada saat pengambilan data dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Kebermanaknaan kerja diukur menggunakan Work and Meaning Inventory (WAMI) yang dikembangkan oleh Steger et al. (2012) dan diadaptasi ke dalam bahasa serta konteks penelitian oleh Roselawati (2023). Instrumen ini terdiri atas 17 aitem yang mencerminkan tiga dimensi, yaitu positive meaning in work, meaning-making through work, dan greater good motivation. Seluruh aitem dalam skala bersifat favorable. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan versi WAMI yang telah diadaptasi sebelumnya oleh Roselawati (2023), bukan melakukan adaptasi langsung dari instrumen asli. Sebelum digunakan, peneliti mengajukan permohonan izin penggunaan instrumen kepada pemilik versi adaptasi melalui surat elektronik dan memperoleh persetujuan penggunaan.

Skala WAMI menggunakan lima alternatif respons, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor total yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kebermaknaan kerja yang lebih tinggi.

Dalam penelitian ini, hasil uji validitas menunjukkan koefisien validitas aitem berkisar antara 0,316–0,671. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879. Dengan demikian, WAMI yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas aitem dan reliabilitas yang memadai untuk mengukur kebermaknaan kerja.

Keterikatan kerja diukur menggunakan Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) yang dikembangkan berdasarkan teori work engagement dari Schaufeli dan Bakker. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan UWES-9 yang telah diadaptasi oleh Rusdi et al. (2023) untuk konteks penelitian sebelumnya. Dengan demikian, instrumen yang digunakan merupakan versi adaptasi dari penelitian sebelumnya dan bukan hasil adaptasi langsung oleh peneliti dari instrumen asli. Peneliti mengajukan permohonan izin penggunaan instrumen kepada pemilik versi adaptasi melalui surat elektronik dan memperoleh persetujuan untuk menggunakannya.

UWES-9 terdiri atas 9 aitem yang mencerminkan tiga dimensi keterikatan kerja, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Seluruh aitem bersifat favorable. Instrumen menggunakan tujuh alternatif respons, yaitu 0 = Tidak Pernah, 1 = Jarang, 2 = Seseekali, 3 = Kadang-kadang, 4 = Sering, 5 = Sangat Sering, dan 6 = Selalu. Skor total yang lebih tinggi menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Dalam penelitian ini, hasil uji validitas menunjukkan koefisien validitas aitem berkisar antara 0,373–0,730. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,845. Dengan demikian, UWES-9 yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas aitem dan reliabilitas yang memadai untuk mengukur keterikatan kerja.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. Analisis korelasi Pearson tetap dapat digunakan meskipun instrumen memiliki jumlah kategori respons yang berbeda, karena analisis berfokus pada pola hubungan antar skor, bukan pada rentang nilai skala. Analisis korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dengan melihat nilai koefisien korelasi (r) yang memiliki rentang antara -1 sampai $+1$ (Sugiyono, 2019). Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi (p) kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sedangkan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi penelitian berjumlah 141 guru yang mengajar di tiga Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Samarinda, yaitu SMP Negeri 4 Samarinda, SMP Negeri 5 Samarinda, dan SMP Negeri 7 Samarinda. Dari keseluruhan populasi tersebut, sebanyak 110 guru memenuhi kriteria penelitian dan berpartisipasi sebagai responden. Dengan demikian, data yang dianalisis dalam penelitian ini berasal dari 110 responden. Adapun deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	37	33,6%
Perempuan	73	66,4%
Total	110	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 37 responden dengan persentase 33,6% berjenis kelamin laki-laki dan 73 responden dengan persentase sebesar 66,4% berjenis kelamin perempuan. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Berdasarkan hasil uji deskriptif diketahui bahwa variabel kebermaknaan kerja diperoleh nilai Mean atau rata-rata sebesar 51 dan Std. Deviation 11. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala kebermaknaan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Skala Kebermaknaan Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
$X < 40$	Rendah	0	0%
$40 \leq X < 62$	Sedang	11	10%
$X \geq 62$	Tinggi	99	90%
Total		110	100%

Berdasarkan Tabel 2, sebanyak 99 responden (90%) memiliki tingkat kebermaknaan kerja pada kategori tinggi, 11 responden (10%) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Dengan demikian, mayoritas responden penelitian memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil uji deskriptif diketahui bahwa variabel kebermaknaan kerja diperoleh nilai *Mean* atau rata-rata sebesar 36 dan *Std. Deviation* 9. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala kebermaknaan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Skala Keterikatan Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
$X < 27$	Rendah	1	0,9%
$27 \leq X < 45$	Sedang	51	46,4%
$X \geq 45$	Tinggi	58	52,7%
Total		110	100%

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa sebanyak 58 responden (52,7%) memiliki tingkat keterikatan kerja pada kategori tinggi, 51 responden (46,4%) berada pada kategori sedang, dan 1 responden (0,9%) berada pada kategori rendah. Dengan demikian, sebagian besar responden memiliki keterikatan kerja pada kategori tinggi, sedangkan sebagian lainnya berada pada kategori sedang.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual pada variabel kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Data yang berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kebermaknaan kerja-Keterikatan kerja	0,175	Normal

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian nilai residual diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,175, sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel penelitian mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Sebuah hubungan dikatakan linier jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* berada di atas 0,05. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kebermaknaan kerja – keterikatan kerja	0,789	linier

Berdasarkan tabel di atas hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* pada variabel lebih besar dari 0,05, yaitu 0,789. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini menunjukkan pola hubungan yang linier.

Uji hipotesis ini menggunakan analisis pearson product moment yang digunakan untuk mengetahui hubungan kebermaknaan kerja terhadap keterikatan kerja, hasil di sajikan pada tabel di bawah:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Hubungan Variable X Terhadap Y

Variabel	Pearson Correlation (r)	Signifikansi (p)
Kebermaknaan kerja – Keterikatan kerja	0,457	< 0,001

Berdasarkan Tabel 6, hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan koefisien korelasi antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja sebesar $r = 0,457$ dengan $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda. Koefisien korelasi sebesar 0,457 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang. Dengan demikian, semakin tinggi kebermaknaan kerja yang dirasakan guru, semakin tinggi pula kecenderungan keterikatan kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment, diketahui bahwa hipotesis penelitian diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,457, yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda. Hal ini berarti semakin tinggi kebermaknaan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja guru, demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna cenderung memiliki semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa pekerjaannya

memiliki nilai positif bagi dirinya maupun bagi peserta didik akan lebih mampu mempertahankan motivasi, rasa bangga, serta keterikatan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Lavy, 2022) yang menunjukkan bahwa rasa makna dalam pekerjaan (*sense of meaning at work*) berhubungan positif dengan *work engagement* guru, yang tercermin melalui meningkatnya semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi dkk. (2021), Roselawati (2023), dan Mulyati (2020) yang menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Individu yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, memberikan manfaat, serta memiliki kontribusi sosial cenderung menunjukkan tingkat dedikasi, komitmen, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Pada konteks profesi guru, kebermaknaan kerja memungkinkan individu memandang pekerjaannya tidak hanya sebagai kewajiban profesional, tetapi juga sebagai bentuk kontribusi terhadap perkembangan peserta didik dan lingkungan sosial.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Irina dan Riasnugrahani (2022) serta Pangesti dan Riasnugrahani (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen karier, makna panggilan, serta persepsi terhadap pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai berhubungan dengan meningkatnya keterikatan kerja pada guru. Guru yang memandang profesinya sebagai panggilan hidup cenderung memiliki motivasi intrinsik, rasa tanggung jawab, serta dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selain itu, penelitian Laksmitawati dan Muhammad (2022) menunjukkan bahwa faktor psikologis internal berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja pada guru. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kebermaknaan kerja merupakan salah satu aspek psikologis internal yang dapat membantu guru mempertahankan keterikatan kerja meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan kedua variabel, penelitian ini juga menganalisis dimensi pada masing-masing variabel penelitian. Keterikatan kerja terdiri atas tiga dimensi, yaitu semangat, dedikasi dan penghayatan (Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan hasil analisis dimensi, diketahui bahwa dimensi dedikasi memperoleh skor rata-rata tertinggi dibandingkan *vigor* dan *absorption*. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMP Negeri di Kota Samarinda memiliki tingkat dedikasi yang lebih menonjol dalam menggambarkan keterikatan kerjanya.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), dedikasi menggambarkan rasa bangga, antusiasme, inspirasi, serta keterlibatan emosional individu terhadap pekerjaan yang dijalani. Tingginya dimensi *dedication* menunjukkan bahwa guru tidak hanya menjalankan pekerjaannya sebagai kewajiban profesional semata, tetapi juga memiliki rasa bangga dan keterlibatan emosional terhadap profesinya. Kondisi ini dapat dipahami melalui karakteristik pekerjaan guru yang tidak hanya berfokus pada aktivitas mengajar, tetapi juga mencakup berbagai tanggung jawab tambahan seperti administrasi sekolah, penyusunan perangkat pembelajaran, pengelolaan kelas, tugas wali kelas, serta pemberian bimbingan kepada peserta didik. Meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, guru tetap menunjukkan komitmen dan keterlibatan terhadap profesinya.

Berdasarkan hasil analisis dimensi, dedikasi memiliki nilai mean per item paling tinggi dibandingkan dimensi keterikatan kerja lainnya pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), dedikasi kerja ditandai oleh rasa bangga, antusiasme, inspirasi, serta keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Tingginya dedikasi kerja menunjukkan bahwa guru tidak hanya menjalankan pekerjaannya sebagai kewajiban profesional, tetapi juga memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap profesinya.

Kebermaknaan kerja dalam penelitian ini terdiri atas tiga dimensi, yaitu makna positif dalam pekerjaan, pemaknaan melalui pekerjaan dan motivasi untuk kebaikan yang lebih besar (Steger et al, 2012). Berdasarkan hasil analisis dimensi, diketahui bahwa motivasi untuk kebaikan yang lebih besar memperoleh skor rata-rata tertinggi dibandingkan dua dimensi lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru memandang pekerjaannya sebagai profesi yang memberikan kontribusi positif bagi orang lain, lingkungan sekolah, dan masyarakat.

Menurut Steger et al. (2012), motivasi untuk kebaikan yang lebih besar menggambarkan keyakinan individu bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan dampak positif bagi lingkungan sosial. Tingginya dimensi ini pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda dapat dipahami melalui karakteristik profesi guru yang memiliki orientasi sosial tinggi. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, pendidik, dan pembentuk karakter peserta didik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penelitian, sebagian guru memandang aktivitas mengajar sebagai pekerjaan yang memungkinkan mereka memberikan manfaat bagi orang lain serta berkontribusi terhadap perkembangan peserta didik. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru memandang pekerjaannya memiliki tujuan dan dampak positif yang melampaui kepentingan pribadi.

Hasil kategorisasi penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi pada variabel kebermaknaan kerja. Tingginya kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, bermakna, serta memberikan dampak positif. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik profesi guru yang berorientasi pada nilai sosial, pengabdian, serta kontribusi terhadap perkembangan peserta didik. Peran guru dalam proses pendidikan dan pembentukan karakter memungkinkan individu merasakan bahwa pekerjaannya memiliki tujuan dan manfaat yang lebih luas dibandingkan sekadar memenuhi tuntutan pekerjaan.

Dalam perspektif Job Demands–Resources Model, keterikatan kerja dipengaruhi oleh keberadaan job demands dan job resources (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks penelitian ini, tuntutan pekerjaan guru seperti beban administrasi, tugas tambahan sekolah, pengelolaan kelas, penyusunan laporan, serta tanggung jawab profesional dapat dipahami sebagai job demands. Sementara itu, kebermaknaan kerja dapat dipandang sebagai personal resource yang membantu individu mempertahankan motivasi, semangat, dan keterikatan kerja dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Guru yang memandang pekerjaannya bermakna cenderung lebih mampu mempertahankan rasa bangga, keterlibatan emosional, serta dedikasi terhadap pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai tantangan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan keterikatan kerja pada guru SMP Negeri di Kota Samarinda. Guru yang memandang pekerjaannya sebagai

sesuatu yang bermakna karena memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain cenderung menunjukkan semangat kerja, dedikasi, dan penghayatan yang lebih tinggi dalam menjalankan profesinya

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada guru di sekolah menengah pertama negri 4 Samarinda, sekolah menengah pertama negri 5 Samarinda, dan sekolah menengah pertama negri 7 Kota Samarinda, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada guru, pihak sekolah, Dinas Pendidikan Kota Samarinda, serta peneliti selanjutnya. Bagi guru, diharapkan dapat terus membangun persepsi positif terhadap profesinya sebagai pendidik dengan memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian dan kontribusi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Pemaknaan yang positif terhadap pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan kebermaknaan kerja sehingga guru memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Bagi pihak sekolah, disarankan untuk menyelenggarakan program yang dapat mendukung peningkatan kebermaknaan dan keterikatan kerja guru, seperti pelatihan job crafting dan kegiatan refleksi kebermaknaan kerja secara berkala. Program tersebut dapat membantu guru memahami kontribusi dan dampak pekerjaannya terhadap perkembangan peserta didik maupun masyarakat. Selain itu, sekolah dapat memfasilitasi kegiatan peer sharing, mentoring antarguru, serta pelatihan pengembangan soft skills, seperti komunikasi efektif, kepemimpinan, pengelolaan stres, dan pemecahan masalah. Berbagai program tersebut diharapkan dapat membantu guru menemukan makna yang lebih besar dalam pekerjaannya, meningkatkan sumber daya personal (personal resources), serta memperkuat keterikatan kerja dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Bagi Dinas Pendidikan Kota Samarinda, diharapkan dapat mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung peningkatan kebermaknaan dan keterikatan kerja guru. Program tersebut dapat berupa pemberian apresiasi terhadap kinerja dan kontribusi guru, pengembangan profesional berkelanjutan, penguatan komunitas belajar guru, serta penyediaan dukungan psikologis dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut diharapkan dapat memberikan dukungan yang berkelanjutan bagi guru dalam menjalankan peran profesionalnya sekaligus meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keterikatan kerja pada guru, seperti dukungan organisasi, psychological capital, kepuasan kerja, burnout, workplace well-being, maupun variabel lain yang relevan. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau mixed method untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai dinamika kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Evi Kurniasari Purwaningrum, M.Psi., Psikolog dan Ibu Siti Khumaidatul Umaroh., M.A., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, serta dukungan selama proses penyusunan penelitian dan penulisan artikel ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda atas dukungan, fasilitasi, serta bantuan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, penulis turut menyampaikan apresiasi kepada seluruh responden penelitian, pihak institusi terkait, keluarga, sahabat, serta seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, doa, dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [3] Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- [4] Dwi Hariyanti, Y., & Izzati, U. A. (2024). Hubungan antara *knowledge sharing* dan pemberdayaan psikologis dengan perilaku inovatif pada guru sekolah menengah kejuruan negeri. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 264–282. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61359>
- [5] Fridayanti, F., Kardinah, N., & Lestari, T. A. (2022). Teachers' work engagement: The role of perceived organizational support and meaningful work. *Psympathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 67–76. <https://doi.org/10.15575/psy.v9i1.15747>
- [6] Groot Wassink, S., Van Wingerden, J., & Poell, R. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PLOS ONE*, 14(9), e0222518. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518>
- [7] Irina, S., & Riasnugrahani, M. (2022). Calling, career commitment, and work engagement on junior high school teachers. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9(2), 354–372. <https://doi.org/10.24854/jpu549>
- [8] Laksmiawati, P. I., & Muhammad, A. H. (2022). Pengaruh optimisme perkembangan karir terhadap *work engagement* pada guru honorer SMA Negeri di Pemalang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(1), 1–8. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i1.61506>
- [9] Lavy, S. (2022). A meaningful boost: Effects of teachers' sense of meaning at work on their engagement, burnout, and stress. *AERA Open*, 8, 1–14. <https://doi.org/10.1177/23328584221079857>
- [10] Li, H. (2024). Meaningful work, job anxiety, and work engagement of Chinese college teachers: Strategies for enhanced work engagement. *International Journal of Education and Humanities*, 14(2), 107–119. <https://doi.org/10.54097/yba6js76>
- [11] Muchollasho, W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* pada guru SMA Negeri 1 Gedangan

- di masa pandemi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 115–126. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i2.40942>
- [12] Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja: Sebuah tinjauan metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 29–44. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>
- [13] Pangesti, S. W., & Riasnugrahani, M. (2022). Hubungan makna panggilan dan keterikatan kerja pada guru. *Jurnal Sains Psikologi*, 11(1), 62–70. <https://doi.org/10.17977/um023v11i12022p62-70>
- [14] Roselawati, B. I., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 441–454. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53597>
- [15] Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia. (2022, December 3). *Pers rilis HUT ke-77 PGRI dan HGN 2022*. Persatuan Guru Republik Indonesia.
- [16] Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan. (2020). *Analisis survei cepat pembelajaran dari rumah dalam masa pencegahan Covid-19*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- [17] Rusdi, M., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2023). The effect of grit on the work engagement of the millennial generation. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), 1–6. <https://doi.org/10.22219/jipt.v11i1.18367>
- [18] Salsabila, N. L., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 235–247. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/45981>
- [19] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [20] Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- [21] Steinberg, L. (2020). *Adolescence* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- [22] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [23] Sunyoto, D., Mulyono, A., Aulia, F. B., & Kaptika, R. M. (2023). Anteseden dan konsekuensi keterikatan kerja guru Sekolah Islam Terpadu LHI di Yogyakarta. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 3835–3846.
- [24] Variani, D., Aini, L. N., & Wijaya, D. A. (2023). Makna *meaningful work* guru SMK selama pembelajaran daring. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 6999–7011.
- [25] Wibawa, C. M., & Rahmasari, D. (2024). Hubungan antara *meaningful work* dengan kesejahteraan psikologis pada guru sekolah dasar non-ASN. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 506–517. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61569>