

PENGARUH *JOB RESOURCES* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU: A SYSTEMATIZED REVIEW

Ivy Vanessa¹, Zamralita² & Meylisa Permata Sari³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: ivy.705200028@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: meylisa.sari@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

An organization cannot function well without adequate human resources. Therefore, it is very necessary for human resources to be proactive, diligent, and high in rescue. This can be called work engagement. Many factors can increase work engagement, one of which is work resources. Previous research reveals that job resources influence work engagement. However, not all research states that work resources can have an effective effect on work engagement. Therefore, this systematic review aims to explore data from several previous research results that discuss the influence of job resources on work engagement in teachers. This literature search used eight databases. From eight databases, 706 articles were found that provided an indication of discussions related to work resources and work involvement in teachers. Of the 706 articles, only 14 articles met the inclusion and exclusion criteria. Quality assessment was also carried out on all included studies. It is known that nine articles fall into the low risk of bias category, and five articles fall into the very low possibility of bias category. The results of the research show that job resources effectively influence the increase in work engagement in teachers. This influence is caused by the nine job resource factors. Schools are advised to pay attention to the quality of existing job resources in order to maintain or increase teacher work engagement.

Keywords: *job resources, work engagement, teacher*

ABSTRAK

Sebuah organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai. Maka dari itu, sangat diperlukan sumber daya manusia yang proaktif, tekun, dan berdedikasi yang tinggi. Hal tersebut dapat disebut sebagai *work engagement*. Banyak faktor yang dapat meningkatkan *work engagement*, salah satunya adalah *job resources*. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa, *job resources* mempengaruhi *work engagement*. Akan tetapi, tidak semua penelitian menyebutkan bahwa *job resources* dapat berpengaruh efektif terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode *systematized review*. Hal tersebut bertujuan untuk menggali data beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pada guru. Pencarian literatur ini menggunakan delapan *database*. Dari delapan *database*, ditemukan 706 artikel yang memberikan indikasi pembahasan terkait *job resources* dan *work engagement* pada guru. Dari 706 artikel hanya didapatkan 14 artikel yang telah memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Penilaian kualitas juga telah dilakukan pada semua studi yang disertakan. diketahui bahwa sejumlah sembilan artikel masuk dalam kategori resiko bias yang rendah dan sejumlah lima artikel masuk dalam kategori kemungkinan bias yang sangat rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *job resources* secara efektif mempengaruhi peningkatan *work engagement* pada guru. Pengaruh tersebut disebabkan oleh kesembilan faktor *job resources*. Sekolah-sekolah disarankan untuk dapat memperhatikan kualitas *job resources* yang ada guna mempertahankan atau meningkatkan *work engagement* pada guru.

Kata Kunci: sumber daya kerja, keterikatan kerja, guru

1. PENDAHULUAN

Guru memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk karakter dan mengembangkan kompetensi siswa untuk menghadapi masa depan. Tugas dan tanggung jawabnya dalam bidang pendidikan sangatlah besar. Sebagai seorang guru, memiliki banyak tantangan dan tuntutan yang perlu dihadapi, misalnya: (a) perilaku siswa yang buruk; (b) upah yang minim; (c) perubahan sistem pendidikan; dan (d) kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar (Gaol, 2021). Studi penelitian lainnya menambahkan bahwa, jam kerja yang panjang juga menjadi tantangan dan

tuntutan seorang guru (Jerrim & Sims, 2021). Selain itu, hal yang paling menantang menjadi seorang guru adalah berjumpa dengan beragam karakter dan masalah siswa seperti malas belajar, acuh tak acuh dalam belajar, dan mudah menyerah (Pertiwi & Furnamasari, 2023).

Ketidakmampuan seorang guru dalam mengatasi tantangan dan tuntutan dapat menumbuhkan berbagai perilaku negatif. Peneliti menemukan sejumlah kasus yang menunjukkan perilaku malas, cuai, dan tidak bersemangat dalam mengajar (Junaedi & Utomo, 2022; Radarlombok, 2018). Padahal, seharusnya sebagai seorang guru dapat lebih menunjukkan perilaku yang aktif, bersungguh sungguh ketika mengajar. Dalam teori psikologi industri dan organisasi hal ini disebut sebagai *work engagement*. Schaufeli et al. (2022) mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah konsep positif seseorang ketika bekerja yang ditandai bersemangat/*vigor*, berdedikasi/*dedication*, dan penuh penghayatan/*absorption*. *Vigor* dicirikan dengan energi yang tinggi ketika bekerja. *Dedication* menunjukkan rasa antusiasme untuk menghadapi tantangan. Terakhir, *absorption* berarti tingginya konsentrasi seseorang ketika bekerja.

Guru dengan *work engagement* yang tinggi, akan menghasilkan kualitas pelayanan dan pengajaran yang lebih baik lagi (Geisler et al., 2019). Selain itu, *work engagement* cenderung mampu meningkatkan produktivitas kerja (Rostiana & Lie, 2019). Secara tidak langsung, guru akan mengarahkan diri mereka untuk bekerja lebih proaktif, baik secara fisik, kognitif, dan emosional. Sebaliknya, guru dengan *work engagement* yang rendah dapat membentuk keinginan guru untuk meninggalkan pekerjaannya (Saraswati & Lie, 2021).

Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa, *work engagement* dapat ditingkatkan dengan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2007). Bakker dan Demerouti (2007) mendefinisikan *Job resources* sebagai segala sumber pekerjaan yang mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang dapat mengurangi tuntutan kerja dan meningkatkan *work engagement*. Sebuah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa, guru dengan tingkat *job resources* yang tinggi, akan semakin memperlihatkan *work engagement* (Fontán et al., 2019).

Sudah banyak penelitian terdahulu yang membahas terkait pengaruh antara *job resources* dengan *work engagement* di berbagai macam bidang profesi (Caitlin & Rita, 2020; Irvan et al., 2023; Zulhasmi et al., 2021). Akan tetapi, belum ada penelitian yang mengidentifikasi faktor-faktor *job resources* paling penting dalam meningkatkan *work engagement* pada satu bidang profesi tertentu, terutama guru. Oleh karena itu, untuk mengatasi kesenjangan literatur yang ada penelitian ini menggunakan metode *systematized review*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pengaruh faktor *job resources* dalam meningkatkan *work engagement* pada guru. Penelitian ini akan menjadi kontribusi yang berharga, karena dapat menginformasikan berbagai faktor *job resources* yang efektif meningkatkan *work engagement* pada guru. Rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: faktor *job resources* apa saja yang mempengaruhi peningkatan *work engagement* pada guru?"

2. METODE PENELITIAN

Ada delapan *database* untuk merangkum pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pada guru. kedelapan *database* tersebut adalah *Taylor & Francis*, *PubMed*, *DOAJ*, *Springer Link*, *Science Direct*, *Education Resources Information Center (ERIC)*, *Wiley*, dan *Sage Journal*. Selain itu, ada beberapa kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel, yaitu: (a) *job resources*; (b) *work engagement*; dan (c) *teacher*.

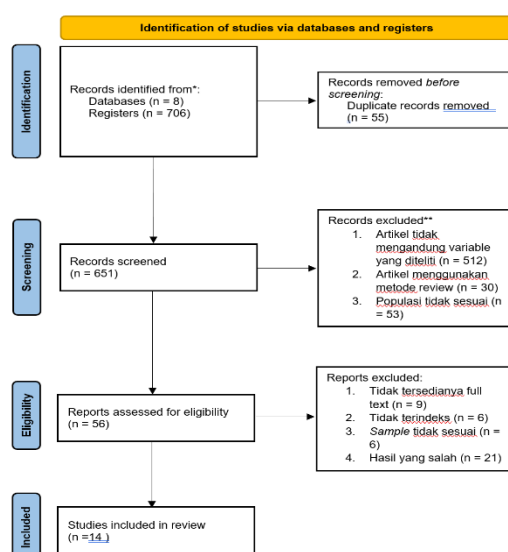
Melakukan kajian pustaka yang menelusuri pengaruh *job resource* terhadap *work engagement* pada guru. Peneliti membuat sebuah kriteria inklusi dan eksklusi untuk menentukan artikel mana yang akan digunakan dalam penelitian *systematized review* ini. Peneliti menggunakan artikel penelitian yang bersifat empiris (kualitatif atau kuantitatif) dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris. Kriteria inklusi dan eksklusi, serta jumlah studi yang disertakan, akan dirinci melalui tabel *population, exposure, comparison, dan outcome (PECO) format in systematized review*.

Tabel 1
PECO Format in Systematized Review

<i>Criteria</i>	<i>Inclusion</i>	<i>Exclusion</i>
<i>Population</i>	Guru sekolah	Dosen dan guru les
<i>Concept</i>	Faktor <i>job resources</i>	N/A
<i>Comparison</i>	N/A	N/A
<i>Outcome</i>	Meningkatkan <i>Work engagement</i>	-

Hasil pencarian delapan *database* dikumpulkan dan diunggah ke aplikasi bernama *Mendeley Reference Manager* untuk melakukan pemeriksaan duplikat artikel. Ditemukan sebanyak 55 artikel terduplikasi dan perlu dihapus, sehingga tersisa 651 artikel. 651 artikel tersebut akan diunggah ke *Rayyan AI* untuk dilakukan proses *screening* judul dan abstrak. Selama proses *screening*, peneliti memperhatikan kriteria inklusi dan eksklusi tertentu seperti variabel, populasi, dan metode. Tidak ada batasan berdasarkan gender, ras, etnis, atau metodologi. Berdasarkan hasil *screening* ditemukan 595 artikel yang tidak memenuhi kriteria dan perlu dihapus, sehingga menyisakan 56 artikel. Langkah selanjutnya artikel-artikel yang tersisa akan diperiksa secara *full text*. Hasilnya, sebanyak 15 artikel tidak ditemukan adanya *full text* artikel dan tidak terindeks pada *sinta* dan *scopus*. Terakhir, peneliti akan memeriksa kejelasan hasil penelitian. 41 artikel yang tersisa, ditemukan 27 artikel tidak menjelaskan pengaruh *job resources* terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, dari 706 artikel awal, hanya 14 artikel yang terinklusi dalam artikel ini.

Gambar 1
PRISMA Flow Diagram of Studies Search



Artikel-artikel yang telah lolos dari proses *screening* akan dilakukan evaluasi menggunakan *critical appraisal* yang disesuaikan dengan desain dari sebuah penelitian. Setiap studi hanya dinilai oleh satu pengulas. Studi *cross-sectional* menggunakan *critical appraisal* dari AXIS (Downes, 2016), sedangkan studi *quasi-experimental* dan *cohort study* menggunakan *critical appraisal* dari JBI (Munn et al., 2019). Setiap studi dilakukan skoring perhitungan dari *cochrane* untuk mengkategorisasi resiko bias.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyertakan 14 artikel yang telah memuat kriteria inklusi dan eksklusi. Dari 14 artikel merupakan hasil penelitian dari delapan negara yang berbeda, diantaranya: Namibia (N=1), Peru (n=1), Malaysia (n=1), Spanyol (n=3), Finlandia (n=1), Roma (n=1), Kanada (n=1), Norwegia (n=1), dan Malaysia (n=1). Sementara itu, tiga artikel lainnya tidak menyebutkan lokasi penelitian dilakukan. Selain itu, sejumlah 12 artikel melibatkan lebih dari 100 partisipan. Satu artikel melibatkan kurang dari 100 partisipan (Lipscomb et al., 2022), dan satu artikel lainnya menyebutkan partisipan dalam jumlah persentase (Bermejo et al., 2013).

Mengacu pada *cochrane*, terdapat empat kategori kualitas, diantaranya: (a) 0-25% memiliki resiko bias yang sangat tinggi; (b) 26%-50% memiliki resiko bias yang tinggi; (c) 51%-75% memiliki resiko bias yang rendah; dan (d) 76%-100% memiliki resiko bias yang sangat rendah (Cochrane, n.d). Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa sejumlah sembilan artikel masuk dalam kategori resiko bias yang rendah (Bakker & Xanthopoulou, 2013; Bermejo et al., 2015; Fontán et al., 2019; Guglielmi et al., 2016; Juliana et al., 2021; Lipscomb et al., 2022; Nicuță et al., 2022; Rousseau et al., 2023; Toyama et al., 2022) dan sejumlah lima artikel masuk dalam kategori kemungkinan bias yang sangat rendah (Bermejo et al., 2013; Murangi et al., 2022; Skaalvik & Sidsel, 2018; Wang et al., 2022; Zúñiga et al., 2020).

Berdasarkan 14 artikel yang terinklusi, diketahui sebanyak 12 artikel merupakan benetiliatn yang berbentuk *cross sectional studies* (Bakker & Xanthopoulou, 2013; Bermejo et al., 2015; Fontán et al., 2019; Juliana et al., 2021; Lipscomb et al., 2022; Murangi et al., 2022; Nicuță et al., 2022; Rousseau et al., 2023; Skaalvik & Sidsel., 2018; Toyama et al., 2022; Wang et al., 2022; Zúñiga et al., 2020), satu artikel berbentuk *a quasi-experimental and trans-sectional* (Bermejo et al., 2013), dan satu artikel lagi berbentuk *cohort study* (Guglielmi et al., 2016).

Peneliti menemukan bahwa, faktor *job resources* secara efektif dapat meningkatkan *work engagement* pada guru. Dapat dikatakan efektif sebab, ke-14 artikel menyimpulkan *job resources* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* guru (Bakker & Xanthopoulou, 2013; Bermejo et al., 2013; Bermejo et al., 2015; Fontán et al., 2019; Guglielmi et al., 2016; Juliana et al., 2021; Lipscomb et al., 2022; Murangi et al., 2022; Nicuță et al., 2022; Rousseau et al., 2023; Skaalvik & Sidsel., 2018; Toyama et al., 2022; Wang et al., 2022; Zúñiga et al., 2020).

Selain itu, faktor-faktor *job resources* yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada guru juga bervariasi, diantaranya: (a) *supervisory/social support*; (b) *feedback*; (c) *rewards*; (d) *job control/autonomy*; (e) *psychosocial safety climate*; (f) *opportunities for professional development/Innovativeness*; (g) *skill variety*; (h) *work values*; dan (i) *role clarity*. Ada artikel yang hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor *job resources*, namun ada juga artikel yang dipengaruhi oleh gabungan dua atau lebih faktor *job resources*.

Dari faktor-faktor tersebut, *supervisory/social support* menjadi faktor yang paling banyak dalam memberikan pengaruh peningkatan *work engagement* pada guru (Bakker & Xanthopoulou, 2013;

Bermejoa et al., 2013; Bermejo et al., 2015; Fontán et al., 2019; Guglielmi et al., 2016; Juliana et al., 2021; Lipscomb et al., 2022; Murangi et al., 2022; Nicuță et al., 2022; Skaalvik & Sidsel, 2018; Wang et al., 2022; Zúñiga et al., 2020). Hal ini dikarenakan, guru yang berhubungan baik, cenderung mendapatkan dukungan secara materi maupun emosional. Situasi tersebut dapat mempengaruhi guru untuk dapat *engaged* terhadap pekerjaannya.

Faktor kedua terbanyak adalah *feedback* (Nicuță et al., 2022; Bakker & Xanthopoulou, 2013; Bermejoa et al., 2013). Menurut Hakanen et al (2021), *feedback* yang positif dapat menumbuhkan rasa kebermanaknaan dan perasaan senang atau bangga, karena mereka telah memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi. Perasaan bangga merupakan salah satu dari tanda *work engagement*. Contoh *feedback* pada guru adalah kegiatan belajar dan mengajar di dalam kelas menyenangkan, sehingga siswa-siswa menjadi lebih mudah untuk memahami materi yang ada.

Selain *feedback*, *reinforcement* lainnya yaitu *rewards* (Rousseau et al., 2023). Pemberian *rewards* dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang (Jalal & Zaheer, 2017). Pemberian *rewards* dapat berupa gaji, *benefit*, dan kompensasi. Oleh karena itu, tidak heran jika *rewards* menjadi sebuah alat bagi organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas, karena berujung dapat membuat guru lebih produktif dan terlibat terhadap pekerjaannya (Hankin, 2005).

Adapun faktor yang memuat praktik kebijakan organisasi seperti *job control/autonomy* (Rousseau et al., 2023; Juliana et al., 2021; Bakker & Xanthopoulou, 2013; Toyama et al., 2022; Bermejoa et al., 2013), dan *psychosocial safety climate* (Juliana et al., 2021). Merujuk pada *demands-control model* dan *JD-R model*, *job control/autonomy* menggambarkan faktor *job resources* yang bisa memberikan kesejahteraan psikologis pada seseorang di lingkungan kerja, sebab dengan adanya *job control/autonomy* dapat mengurangi rasa kelelahan di tempat kerja. pada akhirnya, dapat meningkatkan *work engagement* pada seseorang (Bakker et al., 2010).

Berbeda dengan *psychosocial safety climate* (Juliana et al., 2021). *Psychosocial safety climate* merupakan praktik organisasi dalam memberikan keamanan dan kesehatan para karyawannya (Dollard & Bakker, 2010). Oleh karena itu, ketika *Psychosocial safety climate* suatu organisasi kurang, maka dapat menumbuhkan rasa kekhawatiran akan rasa aman bagi para pekerjanya, dan menjadi sulit untuk fokus pada pencapaian tujuan kerja. kurangnya fokus dalam bekerja menjadi salah satu tanda menurunnya *work engagement*.

Diketahui juga bahwa ada faktor *job resources* yang berorientasi pada diri sendiri, misalnya pertama *opportunities for professional development* (Bakker & Xanthopoulou, 2013; Guglielmi et al., 2016; Juliana et al., 2021; Toyama et al., 2022). Ketika mendapatkan kesempatan berkembang, guru akan merasa lebih bersemangat dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Bagi mereka, kesempatan ini sangat bermanfaat untuk menggali kemampuan dan mengembangkan diri.

Lain halnya dengan *skill variety* (Toyama et al., 2022). Ketika bekerja, seseorang akan beraktivitas menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. aktivitas ini akan melibatkan partisipasi secara fisik yang secara tidak langsung akan mengerahkan usaha, energi, dan semangatnya untuk menyelesaikan pekerjaan (Kuok & Taormina, 2017). memberikan usaha, energi, dan semangat adalah suatu tanda dari *work engagement*.

Sementara itu, *work values* (Guglielmi et al., 2016; Rousseau et al., 2023). *work values* merujuk pada keyakinan keamanan, ekonomi, apresiasi, dan kesempatan pengembangan diri. Ketika individu memiliki keyakinan positif terhadap pekerjaannya, cenderung akan menunjukkan perilaku kerja yang maksimal agar tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Oleh karena itu, tentu mereka akan memberikan upaya dan energi yang ekstra agar dapat terlibat dalam pekerjaannya.

Terakhir, *role clarity* (Guglielmi et al., 2016). Individu yang memahami perannya dalam suatu organisasi akan terlibat pada suatu perilaku. Di sisi lain, individu yang kurang memahami perannya dalam suatu organisasi akan terarah pada perilaku yang gugup, bingung, dan hilang arah, sehingga menyebabkan rendahnya keterikatan kerja (Barkhuizen et al., 2013).

Kesembilan faktor *job resources* tersebut diketahui secara efektif dapat memprediksi peningkatan *work engagement* pada guru. Berdasarkan Bakker dan Demerouti (2007), *supervisory/social support* dan *feedback* termasuk dalam kategori sosial; *rewards* termasuk dalam kategori fisik; *job control/autonomy*, *role clarity*, dan *psychosocial safety climate* termasuk dalam kategori organisasi; serta, *opportunities for professional development*, *skill variety*, dan *work values* termasuk dalam kategori psikologis. Temuan ini sesuai dengan teori tersebut bahwa, *job resources* dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, serta dapat berfungsi dalam mencapai tujuan kerja. Hal tersebut dapat menggerakkan guru untuk terlibat aktif terhadap pekerjaannya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, faktor *job resources* secara efektif dapat memberikan peningkatan *work engagement* pada guru. Dari 14 artikel yang telah melalui beberapa tahapan, setelah dirangkum disebutkan peningkatan tersebut dapat terjadi karena sembilan hal berikut ini, yaitu: (a) *supervisory/social support*; (b) *feedback*; (c) *rewards*; (d) *job control/autonomy*; (e) *psychosocial safety climate*; (f) *opportunities for professional development/Innovativeness*; (g) *skill variety*; (h) *work values*; dan (i) *role clarity*. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah belum adanya *protocol* panduan *systematized review*, yang seharusnya melakukan *reporting* kata kunci dan jumlah artikel setiap kali mencari pada sebuah *database*. Berdasarkan keterbatasan tersebut, peneliti memberikan saran bahwa, agar penelitian selanjutnya dapat memastikan *protocol* penelitian, serta melakukan *reporting* pada setiap pencarian *database*. Selain itu, bagi sekolah dapat lebih memperhatikan ke-sembilan faktor *job resources* yang telah disebutkan sebelumnya agar dapat meningkatkan *work engagement* pada guru.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Terima kasih kami ucapkan kepada seluruh pihak yang terlibat dan mendukung dalam penelitian ini.

REFERENSI

- 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., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760–2779. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.751438>.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., & Van De Vijver, F. J. R. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322–332. <https://doi.org/10.1002/smi.2520>.

- Bermejo, L., Hernández-Franco, V., & Prieto-Ursúa, M. (2013). Teacher well-being: Personal and job resources and demands. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1321–1325. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.750>.
- Bermejo, L., Prieto-Ursúa, M., & Hernández, V. (2016). Towards a model of teacher well-being: Personal and job resources involved in teacher burnout and engagement. *Educational Psychology*, 36(3), 481–501. <https://doi.org/10.1080/01443410.2015.1005006>.
- Caitlin, A. A., & Rita, M. I. (2020). The role of job resources on work engagement of retail salespeople in DKI Jakarta. *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities*, 514–521. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.079>.
- Cochrane Methods. (n.d). *Risk of bias 2 (RoB 2) tool*. Cochrane Methods. <https://methods.cochrane.org/risk-bias-2>.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>.
- Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., & González, A. (2019). Teachers' ICT-related self-efficacy, job resources, and positive emotions: Their structural relations with autonomous motivation and work engagement. *Computers and Education*, 134, 63–77. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.007>.
- Gaol, T. (2021). Faktor-faktor penyebab guru mengalami stres di sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 4(1), 17–28. <http://dx.doi.org/10.24014/egcdj.v4i1.11781>.
- Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 43(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>.
- Guglielmi, D., Bruni, I., Simbula, S., Fraccaroli, F., & Depolo, M. (2016). What drives teacher engagement: A study of different age cohorts. *European Journal of Psychology of Education*, 31(3), 323–340. <https://doi.org/10.1007/s10212-015-0263-8>.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2021). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 1–17. <https://doi.org/10.1177/23409444211012419>.
- Irvan, M., Zamralita, & Rita, M. I. (2023). JD-R model: Pengaruh sumber daya, keterikatan kerja, dan tuntutan terhadap kinerja karyawan. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 137–142. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.249>.
- Jalal, R. N.-U.-D., & Zaheer, M. A. (2017). Does job satisfaction mediate the relationship of workload, remuneration and psychological reward with job performance? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(9), 64–79. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i9/3309>.
- Jerrim, J., & Sims, S. (2021). When is high workload bad for teacher wellbeing? Accounting for the non-linear contribution of specific teaching tasks. *Teaching and Teacher Education*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103395>.
- Juliana, A., Siti Saffardin, F., & Ban Teoh, K. (2021). Job demands-resources model and burnout among penang preschool teachers: The mediating role of work engagement. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(3), 6679–6691.
- Junaedi, & Utomo, A. P. (2022, July 21). *Viral siswa di mamasa mengadu ke Jokowi karena gurunya jarang mengajar; gubernur dan bupati turun tangan*. Kompas.com.

- <https://regional.kompas.com/read/2022/07/21/123858978/viral-siswa-di-mamasa-mengadu-ke-jokowi-karena-gurunya-jarang-mengajar?page=all>
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i2.236>.
- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022). Early childhood teachers' self-efficacy and professional support predict work engagement. *Early Childhood Education Journal*, 50(4), 675–685. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-50>.
- Murangi, A., Rothmann, S., & Nel, M. (2022). Special education teachers' job demands-resources profiles and capabilities: Effects on work engagement and intention to leave. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942923>.
- Nicuță, E. G., Diaconu-Gherasim, L. R., & Constantin, T. (2022). How trait gratitude relates to teachers' burnout and work engagement: Job demands and resources as mediators. *Current Psychology*, 42(34), 30338–30347. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04086-8>.
- Pertiwi, P. I., & Furnamasari, Y. F. (2023). Sikap guru terhadap anak yang malas belajar di kelas. *SIMPATI: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Bahasa*, 1(3), 125–134. <https://doi.org/10.59024/simpati.v1i3.226>.
- Radarlombok. (2018, April 18). *Malas, 10 guru di Lombok Timur terancam dipecat*. Radarlombok.co.id. <https://radarlombok.co.id/malas-10-guru-di-lombok-timur-terancam-dipecat.html>.
- Rostiana, & Lie, D. (2019). Global journal of business and social science review multi-dimensional individual work performance: Predictors and mediators. *Global Journal of Business and Social Science Review*, 7(1), 54–60.
- Rousseau, D. S., Morin, A. J. S., Fernet, C., Blechman, Y., & Gillet, N. (2023). Teachers' profiles of work engagement and burnout over the course of a school year. *Applied Psychology*, 73(1), 57–92. <https://doi.org/10.1111/apps.12465>.
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2021). Work engagement and turnover intention: The moderating effect of organizational justice. *International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*, 58–65. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.009>.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2022). *A critical assessment of the concept and its measurement*. In, *Handbook Of Positive Psychology Assessment*. (pp. 273–295) Hogrefe.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Skaalvik, E. M., & Sidsel, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>.
- Toyama, H., Upadaya, K., & Salmela-Aro, K. (2022). Job crafting and well-being among school principals: The role of basic psychological need satisfaction and frustration. *European Management Journal*, 40(5), 809–818. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.003>.
- Veirissa, A. H. (2021). Kualitas guru di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 4(1), 267–272.
- Wang, J., Wang, Y., Zhu, N., & Qiu, J. (2022). Special education teachers' emotional intelligence and its relationships with social support, work engagement and job performance: A job demands-resources theory's perspective. *International Journal of Developmental Disabilities*. <https://doi.org/10.1080/20473869.2022.2149893>.

- Zulhasmi, R. F., Zamralita, Z., & H Saraswati, K. D. (2021). The influences of psychological capital and job resources towards work engagement. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities*, 1154–1159. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.181>.
- Zúñiga, S., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Blanco-Donoso, L. M., & Carmona-Cobo, I. (2020). Personal resources and personal vulnerability factors at work: An application of the Job Demands-Resources model among teachers at private schools in peru. *Current Psychology*, 39(1), 325–336. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9766-6>.