



Panggilan Keterikatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Guru

Thasya Fatharani, Missiliana Riasnugrahani
Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung
email: missiliana.ria@psy.maranatha.edu

Received: 13 August 2021; Revised: 02 October 2021; Accepted: 14 December 2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.313-324.2022>

Abstract

This study aims to examine whether work engagement can strengthen the relationship between calling and job satisfaction. Analysis with Hayes mediation model 4 shows that work engagement does not mediate the relationship between calling and job satisfaction. The job satisfaction of teachers is only related to their calling in the workplace. Teachers who see their work as having a positive contribution to the students will feel that their work has a deep meaning, so they are more satisfied. Meanwhile, teachers who are engaged with their careers are not always satisfied with their jobs. In sum, calling is an essential source of teachers feeling engaged and satisfied with their work. Teachers who perceive their job as calling will feel job satisfaction and show dedication and enthusiasm at work.

Keywords: Calling, Work engagement, Job satisfaction, Teacher, Junior high school

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan panggilan dan keterikatan kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja pada guru. Analisis dengan model mediasi 4 Hayes ditemukan bahwa keterikatan kerja tidak memediasi panggilan dan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja hanya dipengaruhi oleh rasa keterpanggilan guru terhadap pekerjaannya. Sementara guru yang terikat dengan pekerjaan tidak selalu puas dengan pekerjaannya. Hal ini berarti rasa terpanggil dalam pekerjaan merupakan sumber utama dalam keterikatan dan kepuasan kerja guru. Guru yang merasakan panggilan dalam pekerjaan akan merasakan kepuasan kerja dan menunjukkan dedikasi serta antusiasme dalam bekerja.

Kata Kunci: Panggilan, Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja, Guru, Sekolah Menengah Pertama

PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal I Ayat I). Seorang guru dapat memberikan dampak langsung pada peserta didik sehingga pengaruh guru sangat penting dalam proses belajar mengajar. Guru dihadapkan pada tuntutan profesi yang berat, terkait hal tersebut maka organisasi perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dengan profesional agar organisasi dapat berjalan dengan efektif (Mukhtar dkk, 2017).

Setiawan (2015) mengatakan bahwa permasalahan yang banyak ditemui pada siswa SMP dan SMA adalah proses pencarian jati diri, sehingga guru diharapkan dapat memberikan saran atau solusi atas masalah yang dihadapi oleh peserta didik, namun apabila guru salah dalam memberikan arahan dapat berakibat fatal untuk masa depan peserta didik. Mengingat bahwa guru memiliki dampak langsung terhadap peserta didik, maka yayasan perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan guru. Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh yayasan adalah kepuasan kerja pada guru. Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Spector, 2012). Aspek-aspek pekerjaan yang menjadi fokus rasa suka dan tidak suka guru adalah gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, kondisi kerja, rekan kerja, sifat



pekerjaan dan komunikasi (Spector, 2008). Menurut Efriliya (dalam Irwani, 2017) kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru merupakan cerminan sikap dan perasaan terhadap pekerjaannya dalam proses belajar mengajar, sikap dan perilaku guru yang merasa puas pada pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga dengan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Saat individu memiliki kepuasan kerja yang rendah, hal ini dapat memunculkan perilaku kontraproduktif yaitu tindakan aktif yang dapat merusak organisasi, termasuk mencuri, merusak properti, berperilaku agresif terhadap rekan kerja, dan membolos (Robbins & Judge, 2013).

Guru adalah sebuah profesi yang mulia dan terhormat, status sosial ekonomi guru semestinya sama dengan profesional lain karena guru memiliki peran yang sangat penting (Widara, 2020). Pada faktanya permasalahan yang dihadapi guru masih sangat memilukan. Hal ini dapat dilihat pada kondisi ekonominya, pengakuan status dan profesi, lemahnya apresiasi yang diberikan, perlunya sertifikasi dan kepuasan kerja guru secara keseluruhan (Mukhtar dkk, 2017). Selain itu, kesenjangan antara status sosial ekonomi guru dan tuntutan masyarakat semakin besar. Tingkat pendapatan yang dimiliki guru kurang mencukupi sehingga guru perlu mencari pendapatan tambahan untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan penunjang pembelajaran seperti media komunikasi, buku-buku dan lainnya (Dahliya, 2010). Meskipun demikian, berdasarkan data *World Economic Forum* salah satu daftar pekerjaan yang banyak dicari pada tahun 2020 adalah profesi guru dan masih banyak guru yang mempertahankan profesinya. Kesenjangan fenomena ini dapat disebabkan oleh rasa keterpanggilan guru pada pekerjaannya.

Dik dan Duffy (2009) mendefinisikan panggilan (*calling*) sebagai suatu keyakinan individu bahwa dirinya ditakdirkan untuk menjalani peran kehidupan tertentu, merasakan kebermaknaan dari pekerjaannya, dan bahwa pekerjaannya bermanfaat bagi banyak orang. Guru yang merasakan panggilan lebih termotivasi secara internal yaitu dari makna pekerjaannya dan tidak terlalu mempertimbangkan imbalan atau kenaikan pangkat (Wang & Dai, 2017). Guru melakukan pekerjaan bukan hanya demi keuntungan materi maupun kemajuan karir, tetapi karena pemenuhan kebutuhan mereka untuk melaksanakan pekerjaan, karena menganggap pekerjaan sebagai identitas dirinya (Freed, 2003; Duffy, 2013).

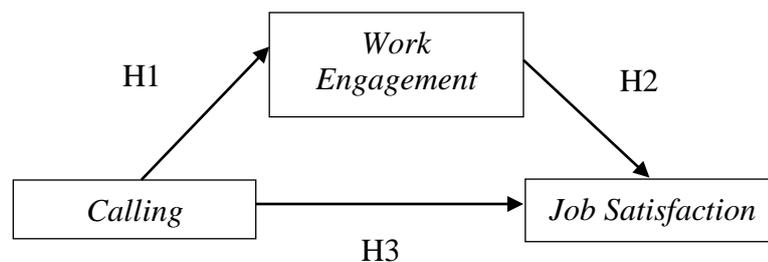
Individu yang merasakan panggilan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar, komitmen, adanya kebermaknaan kerja, merasa bahwa tugasnya merupakan hal penting dan memiliki kesejahteraan psikis (Dik, Eldridge, & Steger, 2012). Individu yang merasakan panggilan mengalami rasa kebermaknaan yang mendalam, dedikasi dan keterikatan dengan pekerjaan (Dik & Duffy, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Elangovan, Pinder, & McLean, 2010), memiliki hasrat yang mendalam terhadap pekerjaan dan merasa telah memenuhi tujuan hidup individu (Bunderson & Thompson, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Penelitian Rohtman dan Hamukang'andu (2013) menunjukkan bahwa panggilan yang dimiliki guru memberikan pengaruh yang positif bagi organisasi karena individu memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, rendahnya kelelahan secara emosional, dan tingginya keterikatan kerja (Maher, 2011), ketika guru merasakan panggilan dalam pekerjaannya maka energi positif akan meningkat.

Keterikatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai kondisi mental yang positif, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan



(*absorption*) (Schaufeli, Salanove, Gonzales Roma, Bakker, 2002). Sumber daya manusia dalam organisasi yang memiliki antusiasme dan semangat kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi kepada organisasinya (Jackson & Schuler, dalam Alfajar & Heru, 2015). Schaufeli dan Bakker (2004) menggambarkan bahwa individu yang tidak memiliki keterikatan kerja cenderung tidak bekerja secara optimal, sedikit merasakan kesenangan dan kekuatan dalam pekerjaannya, merasa pekerjaannya tidak bermakna atau menantang, tidak menghayati pekerjaan dan mudah meninggalkan pekerjaannya. Individu dengan keterikatan kerja juga cenderung memberikan keterikatan pada rekan kerjanya dan menerima umpan balik yang diberikan (Bakker & Demerouti, 2009; Bakker & Xanthopoulou, 2009). Karatape (2013) menemukan bahwa keterikatan kerja terkait dengan kepuasan kerja, ketika individu memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimilikinya.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dalam penelitian ini akan diuji apakah keterikatan kerja dapat memediasi hubungan panggilan dan kepuasan kerja pada guru, sebagai upaya memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan guru di sekolah. Model penelitian yang akan diuji terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode korelasional untuk melihat ada tidaknya hubungan ketiga variabel yang ingin diteliti. Peneliti melakukan penarikan sampel secara *purposive sampling* pada guru SMP Yayasan “X” di kota Bandung dengan minimal masa kerja 1 tahun. Peneliti membagikan kuesioner secara daring yang sudah dilengkapi dengan *inform consent*. Penelitian ini akan menguji 3 hipotesis yaitu 1) apakah terdapat kaitan yang signifikan antara panggilan dan keterikatan kerja (H1); 2) apakah terdapat kaitan yang signifikan antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja (H2); dan 3) apakah terdapat kaitan yang signifikan antara panggilan dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja (H3).

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur panggilan adalah *Calling and Vocation Questionnaire (CVQ-presence of calling)* yang telah diadaptasi dan terdiri dari 12 butir pertanyaan (Riasnugrahani & Riantoputra, 2017). Instrumen ini memiliki pilihan jawaban 1-6 dari sangat tidak sesuai (1), sampai sangat sesuai (6). Validitas CVQ dilakukan dengan teknik faktor analisis (*Extraction Method: Principal Axis Factoring*), dan diperoleh semua butir memiliki *factor loading* diatas 0,3 ($p < 0.05$) dan realibilitas sebesar 0,89. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur valid dan reliabel.

Instrumen untuk mengukur keterikatan kerja adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang terdiri dari 9 butir dan memiliki pilihan jawaban dimulai dari tidak pernah (0) sampai selalu (6). Validitas dengan teknik faktor analisis (*Extraction*



Method: Principal Axis Factoring) menunjukkan bahwa semua butir memiliki *factor loading* diatas 0.3 ($p < 0.05$) dan memiliki reliabilitas sebesar 0,88 (reliabilitas sangat tinggi).

Alat ukur kepuasan kerja menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang terdiri dari 36 butir (Rindyantika, 2014) dan memiliki pilihan jawaban dimulai dari Sangat tidak sesuai (1) sampai sesuai (6). Validitas *JSS* dengan teknik *Principal Axis Factoring* menunjukkan bahwa semua butir memiliki *factor loading* diatas 0.3 ($p < 0.05$) dan reliabilitas sebesar 0,91 (reliabilitas sangat tinggi).

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi menggunakan *MACRO PROCESS Model 4* (Hayes, 2013) dengan bantuan peranti lunak *SPSS (Statistical Packages for Social Science)*. Sebelum peneliti mengolah data dengan teknik regresi, dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 82 guru dengan jumlah seimbang antara laki-laki dan perempuan, Rentang usia yang dimiliki berkisar 26-58 tahun dengan presentase pendidikan terakhir terbesar yaitu sarjana (S1). Lama mengajar 2-36 tahun dengan status kepegawaian guru tetap (80,5%) dan calon guru tetap (19,5%) (tabel 1).

Tabel 1. Data Demografi

Data Demografis		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	41	
	Wanita	41	
Usia	26-41 Tahun	45	%
	42-58 Tahun	37	%
Pendidikan	S1	74	%
	S2	8	,
Lama Mengajar	2-16 Tahun	48	%
	17-36 Tahun	34	%
Status Kepegawaian	Guru Tetap	66	%
	Calon Guru Tetap	16	%



Tabel 2. Korelasi antar variabel

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1 Usia	41.77	8.65							
2 Jenis Kelamin	-----	-----	.112						
3 Pendidikan	-----	-----	.042	.164					
4 Lama Mengajar	17.1	13.7	.492**	-	-				
5 Status Kepegawaian	-----	-----	-.180	.065	-	-			
6 Presence of Calling	5.01	.552	.185	-	.096	-	-.085		
7 Job Satisfaction	4.6	.711	.230*	.046	-	.114	-.089	.386**	
8 Work Engagement	4.83	.594	.273*	-	.018	-	.308**	.522**	.316**
				.021		.021			

N = 82. Jenis kelamin (Pria:0, Wanita:1); Usia dan lama mengajar dituliskan dalam tahun; Pendidikan (S1: 1, S2:2); Status kepegawaian (Guru Tetap:1, Calon Guru Tetap: 2). *p < 0,05. **p < 0,01.

Pada tabel 2 di dapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dan keterikatan kerja memiliki korelasi positif pada data demografis yaitu usia. Hal ini dapat diartikan bahwa guru dengan usia yang lebih tua memiliki kepuasan kerjayang tinggi dan keterikatan kerja yang kuat dibandingkan dengan guru yang berusia muda. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan nilai residual terdistribusi normal dengan hasil *Kolmogorov* sebesar 0,777 (p>0,05), tidak terjadi multikolinearitas (*VIF*=1.37, p< 10) dan nilai *collinearity tolerance* sebesar 0.727 (p > 0,1) dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Ringkasan Model Mediator

Antecedent	M (WE)			Y (JS)		
	Coeff.	SE.	p	Coeff.	SE.	p
X (C)	0.05	0.67	p<0.05	0.03	0.01	p<0.05
M (WE)	-	-	-	0.10	0.11	p>0.05
Constant.	1.92	0.67	P<0.05	2.15	0.67	p<0.01
	R ² = 0.36			R ² = 0.19		
	F (2.72) = 14.69			F (2.49) = 4,39		
	p<0.001			p<0.001		

N=82; C (*Calling*), WE (*Work Engagement*), JS (*Job Satisfaction*), Coeff (Koefisien Regresi), SE (*Standard Error*).



Tabel 4. Efek *direct* dan *indirect*

Path		Standardized Effect		Bootstrap Bias Corrected 95% Confidence Interval	
		B	SE	LLCI	ULCI
<i>Direct</i>	C-JS	0.03	0.01	0.00	0.05
<i>Indirect</i>	C-WE-JS	0.06	0.07	-0.07	0.19

N=82; *completely standardized indirect effect(s)*; C (*Calling*), WE (*Work Engagement*), JS (*Job Satisfaction*), SE (*Standard Error*), LLCI (*Lower Limit Confidence Interval*), ULCI (*Uper Limit Confidence Interval*).

Berdasarkan tabel 3 dan 4, hal ini menunjukkan bahwa korelasi langsung antara panggilan dengan keterikatan kerja memiliki koefisien sebesar 0.05 dan berhubungan secara signifikan ($p < 0.05$). Untuk korelasi langsung antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0.10 dan tidak signifikan ($p > 0.05$), terdapat pula hasil korelasi langsung antara panggilan dan kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0.03 dan berhubungan secara signifikan ($p < 0.05$). Untuk hubungan antara panggilan dan kepuasan kerja melalui mediasi keterikatan kerja memiliki β sebesar 0.06 dengan nilai *BootLLCI* sebesar -0.07 dan *BootULCI* sebesar 0.19. Hal ini dapat diartikan bahwa keterikatan kerja tidak memediasi hubungan panggilan dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah ditemukan, terdapat hubungan antara panggilan dan keterikatan kerja. Hal ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya bahwa ketika individu menjalani karir dan merasakan panggilan pada pekerjaannya maka individu cenderung mengalami rasa kebermaknaan yang mendalam, adanya dedikasi dan keterikatan dalam pekerjaan mereka (Dik & Duffy, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Elangovan, Pinder, & McLean, 2010). Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hagmaier, Volmer dan Spurk (2010) bahwa individu yang merasakan panggilan (*presence of calling*) pada pekerjaannya akan lebih sedikit merasakan kelelahan secara emosional, memiliki tingkat stress yang lebih rendah, lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dan mengedepankan pelayanan utama untuk orang lain.

Dalam keterikatan kerja juga terdapat faktor yang mempengaruhi, yaitu tuntutan kerja (*job demands*), tuntutan yang dimiliki guru cukup banyak dan memiliki tanggung jawab yang besar. Tuntutan pekerjaan yang dirasakan memungkinkan individu mengalami kelelahan tetapi tuntutan tersebut dapat guru hadapi karena individu merasakan panggilan. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Bunderson dan Thompson (2009) bahwa individu yang merasakan panggilan dapat menghindari adanya kelelahan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hasil regresi antara panggilan dan kepuasan kerja mendukung penelitian sebelumnya bahwa panggilan memiliki hubungan langsung secara signifikan dengan kepuasan kerja (Bunderson & Thompson, 2009; Littman-Ovadia & Steger, 2010). Individu yang merasakan panggilan pada pekerjaannya cenderung altruistik, bersedia untuk melakukan pengorbanan dalam kesejahteraan orang lain, dan merasa bahwa dirinya memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kesejahteraan organisasi



(Arthaud-Day et al, 2012). Selain itu individu juga tidak terlalu menjadikan sumber ekstrinsik pada pekerjaannya seperti gaji, promosi jabatan dan lain-lain sebagai hal yang utama (Freed, 2003). Individu yang memiliki panggilan tinggi cenderung mempersepsikan pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan yang sulit untuk dipisahkan, individu tidak hanya fokus pada orientasi finansial atau promosi karir saja melainkan lebih fokus pada bagaimana mencapai nilai-nilai intrinsik yang dimilikinya (Hirschi, 2012).

Panggilan pada guru memberikan sikap yang positif pada organisasi. Mengingat bahwa profesi guru ini memiliki dampak yang besar terhadap siswanya maka perlunya guru mempersepsi bahwa pekerjaan yang dilakukannya itu bermanfaat (Bandura, 1969; Friedman, 2000). Manfaat guru yang merasakan *panggilan* pada pekerjaannya merupakan efek positif pada kehidupan pekerjaannya khususnya kepuasan kerja dan performansi, dalam beberapa penelitian juga mengemukakan bahwa panggilan berkaitan dengan kepuasan kerja (Chen, Mei, Schworer, & Augelli, 2016; Duffy et al., 2012, 2014). Selain itu, mereka juga secara positif melihat dirinya sendiri, pekerjaan mereka, mengenai situasi mereka (Dobrow-Riza & Heller, 2015) dan sikap positif ini terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja (Ashford & Black, 1996).

Dalam penelitian ini juga ditemukan hasil bahwa keterikatan kerja dan kepuasan kerja tidak terdapat hubungan yang signifikan. Dapat dikatakan bahwa orientasi panggilan yang dimiliki oleh guru menjadi lebih berperan dalam keterikatan kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki guru. Tukimin (2014) mengemukakan bahwa ketika individu merasa kebutuhannya terpenuhi, maka individu merasa puas begitu pula sebaliknya bila kebutuhan tidak terpenuhi maka semangat kerja akan turun, merasa bosan bekerja dan saat bekerja tidak berada ditempatnya. Guru yang merasakan panggilan akan mempersepsikan bahwa dengan melakukan pekerjaannya maka kebutuhan akan kebermaknaan hidupnya terpenuhi, sehingga menimbulkan kepuasan kerja (Freed, 2003). Individu yang merasakan panggilan tidak akan tertarik pada imbalan ekstrinsik seperti gaji (Bunderson & Thompson, 2009) dan merasa bahwa tujuan hidupnya sudah terpenuhi (Freed, 2003), sehingga panggilan meningkatkan kepuasan kerja. Individu telah merasakan kecocokan antara diri dan pekerjaannya (Spector, 2012), sehingga akan memaknai pekerjaan sebagai identitas diri (Wrzesniewski dalam Duffy, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah didapatkan disimpulkan bahwa panggilan guru lebih berkaitan dengan keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Keterikatan kerja guru tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu pihak yayasan dan sekolah perlu memberikan perhatian terhadap penghayatan guru terhadap pekerjaannya. Saat melakukan rekrutmen, seleksi dan pengembangan, yayasan dan sekolah dapat berupaya mengetahui dan meningkatkan minat yang dimiliki guru agar dapat membantu guru menemukan panggilan, sehingga keterikatan kerja dan kepuasan kerja guru dapat terwujud.



REFERENSI

- Abid, Muhammad Nasikhul. (2017). Problematika Guru di dalam kegiatan Belajar Mengajar. <https://dosenmuslim.com/pendidikan/problematika-guru/>.
- Ardela, Fransiska. (2019). 10 Masalah Karyawan di Perusahaan yang Berbahaya dan Solusinya. <https://www.finansialku.com/10-masalah-karyawan-di-perusahaan/>.
- Bakker, A.B. dan Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York; Psychology Press.
- Cahyati, Siti, Qomariyah, Nurul. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi Volume 12 No.1, Juni 2019*. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma. DOI: <http://dx.doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1>
- Dahliya, Siti. (2010). Guru, antara Ekonomi dan Profesi. Media Online Nasional Suara Guru artikel Pendidik, mahasiswa calon pendidik, dan pengamat pendidikan ISSN 2085-059X. SLAMET HARIYANTO & REKAN Advokat, konsultan Hukum dan politik.
- Dik, J. Bryan, Duffy, D. Ryan. (2009). Calling and Vocation at Work: Definition and Prospects for Research and Practice. *Journal The Counseling Psychologist Vol.37 Number 3*. SAGE Publications. DOI:10.1177/0011000008316430
- Duffy, D. Ryan, Dik, J. Bryan. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going. *Journal of Vocational Behavior* 83. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, D. Ryan, Dik, J. Bryan, Douglass P. Richard, Velez, L. Brandon. (2018). Work as a Calling: A Theoretical Model. *Journal of Counselling Psychology Vol.65 No.4*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Duffy, D. Ryan, Bott, Elizabeth M, Allan, Torrey, Carrie L. (2012). Perceiving a Calling, Living a Calling, and Job satisfaction: Testing moderates, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology, Vol 59, No-1. 50-59* DOI:10.1037/a0026129
- Dik, J. Bryan, Eldridge, M. Brandy, Steger, F. Michael, Duffy, D. Ryan. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment* (20)3. SAGE Publications. DOI:10.1177/1069072711434410
- Esteves, Tiago, Lopes, Miguel Pereira. (2016). Crafting a Calling: The Mediating Role of Calling Between Challenging Job Demands and Turnover Intention. *Journal of Career Development*. DOI:10.1177/0894845316633789
- Fesharaki, Mohamad Gholami, D, Telebiyan, Z, Aghamiri, & M, Mohammadian. (2012). Reliability and validity "Job Satisfaction Survey" questionnaire in military health care workers. *Iranian Journal of Military Medicine, Volume 13, Issue 4; 241-246*. Tarbiat Modares University.
- Felly, Eliza P. (2020). 10 Pekerjaan yang paling banyak dicari di Tahun 2020 hingga 2022. <https://www.tokopedia.com/blog/pekerjaan-yang-palingbanyakdicarj/>.
- FINFIKLI, Mine M. A. (2015). Exploring the Consequences of Work Engagement: Relations Among OCB-I, LMX and Team Work Performance. *EGE ACADEMIC REVIEW Cilt:15. Sayi:2. Ss.299-238*. DOI:[10.21121/eab.2015217988](https://doi.org/10.21121/eab.2015217988)



- Gomez, Elisabet Fernandez *et al.* (2020). Content Validation through Expert Judgement of an Instrument on the Nutritional Knowledge, Beliefs, and Habit of Pregnant Women, *Journal Nutrients*, 12, 1136; doi:10.3390/nu12041136 .
- Hayes, Andrew F. 2018. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: second edition*. The Guildford Press A division of Guilford Publications, inc.
- Hirschi, A. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *Journal of Counselling Psychology* 59(3), 479-485. doi: 10.1037/a0028949.
- Hasrian, Rudi Setiawan. (2015). *Tantangan yang dihadapi Guru*. Harian Medan Pos.
- Ibrahim, Adzikra. Pengertian Yayasan dan Syarat Pendirian. <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl689/undangundang-yayasan-dan-lembaga-pendidikan/>.
- Idris, Novi S & Mubarak, Ali. 2016. Hubungan *Employee Engagement* dengan Kepuasan kerja pada Karyawan Gudang PT.X. *jurnal prosiding psikologi Vol 2, No 2*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung. DOI: <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.3826>
- Indawati, Mika, Anis, Nashrillah. (2019). Pengaruh Calling terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 4. No. 1217-229*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.
- Irwani, Teuku. (2017). Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar dalam kecamatan Johan Pahlawan kabupaten Aceh Barat. *Bina Gogik, Volume 4 No. 1* ISSN: 2355-3774. STKIP Bina Bangsa Meulaboh.
- Kurniawati, Irma Dwi. (2014). Masa kerja dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Vol.02., No.02*. ISSN: 2301-8267. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mahendra, Juandra P. (2019). Hubungan antara Calling dengan Work Engagement dimediasi oleh Kesejahteraan Psikologis Pada Guru SMA. Universitas Muhammadiyah Malang. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/56798>
- Mukhtar, Ali, Hapzi, dan Rusmini. (2017). Kepuasan Kerja Guru. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Martha C., Andrews., Michele, K. & Charles, K. (2014). The meditational effect of regulatory focus on the relationship between mindfulness and job satisfaction and turnover intention. *Career Development International*, 19 (5), 494-507. DOI:[10.1108/CDI-02-2014-0018](https://doi.org/10.1108/CDI-02-2014-0018)
- Park, J., Kim, S., Lim, M., dan Sohn, Y.W. (2019). *Having a Calling on Board: Effects of Calling on Job Satisfaction and Job Performance Among South Korean Newcomers*. Research Article. Seoul, South Korea; Department of Psychology, Yonsei University. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01584>
- Pininta, Lydia, Indriati, Fibria. (2015). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Karyawan Tetap (Non Manajerial) Pada PT Metrocom Global Solusi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ilmu Administrasi Niaga.



- Puspita, Monica Deviana. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (calling) dengan Keterikatan Kerja. *Jurnal ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol1 No.1*.
- Preacher, K.J., dan Hayes, A.F., 2004. SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*. 36(4):717-731.
- Rahadian, Dian. (2015). Peran dan Kedudukan Guru dalam Masyarakat. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Informasi Vol 1, No 1*. DOI: <https://doi.org/10.31980/jpetik.v1i1.56>
- Rahmawati, Dewi. (2015). *Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Guru di SMKN 1 Bangkinang Ditinjau dari Status Kepegawaian, Usia dan Jenis Kelamin*. Repository UIN Suska Riau. <http://repository.uinsuska.ac.id/id/eprint/2503>
- Riasnugrahani, Missiliana., Riantoputra, Corina D. *Indonesian Leaders: Do they perceive to be called?*. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Indonesia. <https://doi.org/10.1002/cdq.12203>
- Rindyantika. Andi, Safitri. Nurul. (2014). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan *Job Satisfaction Survey (Studi Pada Karyawan Tetap Kantor Pusat PT Airindo Sakti)*. Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,. Universitas Indonesia.
- Rosa, Anna D., Galliani, Elisa M., Vianello, Michelangelo. (2014). Theories and Measures of Occupational Calling: a Review and Research Agenda. *Educational Reflective Practices*. DOI: 10.3280/ERP2014-002007
- Sasmito, Angga N & Ina, Siti S. 2019. Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Work Engagement* pada Guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Jurnal Penelitian Psikologi Volume 06 Nomor 2*. UNESA Jurnal Psikologi.
- Schaufeli. Wilmar, Bakker. Arnold. (2004). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, B Wilmar. (2012). Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go. *Romanian Journal of Applied Psychology 2012, Vol. 14, No. 1, 3-10*. The Euroregional Center for Applied Psychology.
- Sofiah, Diah & Kurniawan, Gregorius B.N.K. 2019. Hubungan *self efficacy* dengan *employee work engagement* pada Karyawan. *Jurnal Fenomena, Vol. 28 No. 1 (2019), hal. 54-6*. Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. DOI: <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons Inc
- Subariyanti, Herudini. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTL.R Batan. *Jurnal Ecodemica Vol.1 No.2, ASM BSI Jakarta*. DOI: <https://doi.org/10.31294/jeco.v1i2.2102>
- Sutanto, Eddy M. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol.4 No.1 Surabaya*.
- The Career Development Quarterly. (2018). Discerning work as a calling: The Role of Job Crafting. *Journal The Career Development Quarterly*. SCHOLARONE Manuscripts. <https://doi.org/10.1002/cdq.12203>



- .Timms, Carolyn dan Brough, Paula. (2013). "I like being a teacher" career satisfaction the work environment and work engagement. *Journal of Educational Administration Vol. 51 No. 6, 2013*. Emerald Group Publishing Limited. DOI 10.1108/JEA-06-2012-0072
- Utami, Purwani P dkk. (2018). Analisa pola perilaku Kontraproduktif Guru di SMA Negeri Se-Kotas Bekasi. *Jurnal Visipena Volume 9, Nomor 1*. DOI:[10.46244/visipena.v9i1.429](#)
- Wahyu, Winda P & Syarifah, Dewi. 2017. Makna Kerja pada Relawan Perawatan Paliatif di Instalasi Paliatif dan Bebas Nyeri RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.6, pp.31-45*. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Wemo, Wildo Maryo. (2018). Hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi Vol 7, No 1* DOI: <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86.g41>.
- Xie, Baoguo *et al.* (2016). Linking Calling to Work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior* 94 (2016) 70-78. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.01>



AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal
P-ISSN [2407-8018](#) E-ISSN [2721-7310](#) DOI prefix [10.37905](#)
Volume 08, (1), January 2022
<http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>