

## Membangun Dedikasi Profesional: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement* Guru di Yaspen Ahmad Yani Binjai

### *Professional Dedication: Factors Influencing Teachers' Work Engagement at Ahmad Yani Educational Foundation Binjai*

Dea Emelia Putri<sup>(1)</sup> & Shirley Melita Sembiring Meliala<sup>(2\*)</sup>

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Disubmit: 12 Desember 2025; Direview: 15 Desember 2025; Diaccept: 18 Desember 2025; Dipublish: 19 Desember 2025

\*Corresponding author: shirleymelita@staff.uma.ac.id

#### Abstrak

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

**Kata Kunci:** Analisis Faktor-Faktor; *Work Engagement*; Guru.

#### Abstract

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

**Keywords:** Factors Analysis; *Work Engagement*; Teacher.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i4.880>

#### Rekomendasi mensitasi :

Putri, D. E. & Meliala, S. M. S. (2025), Membangun Dedikasi Profesional: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement* Guru di Yaspen Ahmad Yani Binjai. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (4): 1410-1416.

## PENDAHULUAN

Kerja keras dan dedikasi guru sangat memengaruhi kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Dalam dunia pendidikan, keterlibatan kerja (*work engagement*) guru menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membentuk karakter, sikap, dan keterampilan peserta didik. Dedikasi dan keterlibatan kerja guru yang tinggi dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, meningkatkan motivasi siswa, serta mendorong prestasi akademik yang lebih baik (Schaufeli & Bakker, 2004). Sebaliknya, keterlibatan kerja yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja, menimbulkan kelelahan, dan menghambat proses pembelajaran secara keseluruhan.

Fenomena keterlibatan kerja guru menjadi isu penting, terutama karena guru menghadapi tantangan yang semakin kompleks, mulai dari tuntutan administratif, target kurikulum, hingga ekspektasi masyarakat. Kahn dan Heaphy (dalam Afifah & Mulyana, 2024) menekankan bahwasanya *work engagement* berhubungan erat dengan kehadiran, produktivitas, dan keberhasilan organisasi pendidikan. Riset oleh Afifah dan Mulyana (2024) menunjukkan bahwasanya guru dengan tingkat *work engagement* tinggi lebih efektif dalam proses pembelajaran dan berkontribusi positif terhadap prestasi siswa. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Adjie dan Batubara (2023) yang menemukan bahwasanya sebagian besar guru di sekolah menengah dengan status Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Hal

ini sejalan dengan data Talentics (2023) yang menunjukkan bahwasanya tingkat *employee engagement* di Indonesia mencapai 77% lebih tinggi dibandingkan rata-rata global sebesar 57%.

Secara teoretis, keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan motivasional positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli et al., dalam Rakhim, 2020). Faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja mencakup sumber daya pekerjaan (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*) (Bakker & Demerouti, 2008). Dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, efikasi diri, serta iklim sekolah yang positif juga dilaporkan sebagai faktor penting yang memengaruhi keterlibatan kerja guru (Jennings & Greenberg, 2009; Collie et al., 2015). Dengan demikian, memahami dinamika faktor-faktor tersebut sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan *work engagement* guru.

Namun, fenomena keterlibatan kerja guru tidak selalu konsisten pada tingkat yang tinggi. Observasi, wawancara, dan survei awal yang dilakukan di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai menunjukkan bahwasanya keterlibatan guru berada pada kategori “cukup” terlibat. Sekolah ini memiliki reputasi yang baik dengan akreditasi A serta berbagai prestasi akademik maupun non-akademik. Fakta ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, mengingat terdapat kesenjangan antara prestasi sekolah yang tinggi dengan tingkat keterlibatan guru yang belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini sekaligus menandai adanya ruang riset yang belum banyak

dieksplorasi, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* guru pada lembaga pendidikan swasta dengan reputasi baik.

Berdasarkan uraian tersebut, riset ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai. Riset ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontribusi setiap faktor dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru, serta menawarkan strategi praktis bagi pihak sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan kondusif bagi guru.

## METODE PENELITIAN

Riset ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai yang berlokasi di Jl. Ade Irma Suryani No. 38A, Pekanbaru Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara. Subjek riset mencakup seluruh guru SMP dan SMA yang mengajar di yayasan tersebut yang berjumlah 56 orang yang terdiri dari 28 guru laki-laki dan 28 guru perempuan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *total sampling* atau *sampling jenuh*, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel riset (Sugiyono, 2013).

Jenis riset yang digunakan ialah riset kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis tingkat keterlibatan kerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Riset kuantitatif deskriptif memungkinkan pengukuran variabel melalui angka dan analisis statistik untuk memperoleh gambaran faktual serta menarik kesimpulan (Creswell, dalam Karimuddin, 2022).

Instrumen utama pada riset ini menggunakan skala faktor-faktor *work engagement* yang disusun berdasarkan teori Bakker dan Demerouti (2008), Lockwood (dalam Wulandari, 2016), dan McBain (2007). Skala faktor tersebut mencakup enam dimensi: *job resources*, *personal resources*, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan *work life*. Skala disusun dengan model Skala Likert dengan empat pilihan jawaban yaitu SS, S, TS, dan STS. Dalam skala ini terdapat 2 jenis aitem yaitu aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*. Pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama berupa pra-riset pada Januari 2025 dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner awal. Tahap kedua dilakukan pada 31 Juli 2025 dengan penyebaran skala riset kepada seluruh sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan metode *tryout terpakai*, yaitu penyebaran skala dilakukan sekali dan hasilnya digunakan sekaligus sebagai data uji coba serta data riset.

Sebelum digunakan, instrumen riset diuji validitas dan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS. Uji validitas dilakukan melalui korelasi aitem-total untuk memastikan bahwasanya setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien Alpha Cronbach untuk melihat konsistensi internal.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis faktor dengan teknik ekstraksi *Principal Component Analysis* (PCA). Analisis faktor digunakan untuk mereduksi sejumlah variabel menjadi beberapa faktor yang lebih sederhana namun tetap

merepresentasikan data secara utuh (Sujarweni, 2014). Sebelum ekstraksi dilakukan, uji kelayakan data menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Bartlett's Test of Sphericity dilakukan untuk memastikan data layak dianalisis. Selanjutnya, pemeriksaan Measures of Sampling Adequacy (MSA) digunakan untuk menilai kelayakan item secara individual.

Melalui analisis ini, riset ini bertujuan menemukan pola keterhubungan antarvariabel dan mengidentifikasi faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap keterlibatan kerja guru. Dengan demikian, hasil riset dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan *work engagement* guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap skala faktor-faktor

*work engagement* dan diketahui berdasarkan hasil uji validitas terhadap 64 aitem skala faktor-faktor *work engagement*, diperoleh 37 aitem valid dan 27 aitem gugur. Lalu peneliti melakukan uji reliabilitas dan skala ini dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,868 ( $\alpha > 0,6$ ) sehingga layak digunakan dalam riset ini.

Selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas dimana hasilnya menunjukkan bahwasanya seluruh faktor memiliki distribusi data normal dengan nilai signifikansi 0,200 ( $p > 0,05$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai P (sig) pada uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang dihasilkan oleh faktor-faktor *work engagement* sebesar 0,2. Nilai tersebut dapat dikatakan lebih besar dari nilai standar signifikansi uji coba normalitas ( $P$  (sig)  $> 0,05$ ) dimana jika nilai diatas 0,05 maka sebaran dinyatakan normal.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Faktor-Faktor	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
<i>Job Resources</i>	45,27	4,380	0,203	0,200 <sup>d</sup>	Normal
<i>Personal Resources</i>	37,61	5,578	0,133	0,200 <sup>d</sup>	Normal
<i>Leadership</i>	10,14	2,354	0,190	0,200 <sup>d</sup>	Normal
<i>Organizational Culture</i>	8,27	1,763	0,239	0,200 <sup>d</sup>	Normal
Kompensasi	8,36	1,432	0,152	0,200 <sup>d</sup>	Normal
<i>Work Life</i>	16,75	3,005	0,160	0,200 <sup>d</sup>	Normal

Setelah memastikan bahwasanya data berdistribusi normal, peneliti melanjutkan dengan melakukan uji analisis faktor terhadap skala faktor-faktor *work engagement*. Analisis faktor bertujuan untuk menyaring variabel mana yang paling unggul atau paling dominan dari beberapa variabel yang dipilih oleh peneliti. Adapun syarat dalam analisis faktor ialah jika nilai *Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA)

$> 0,50$  dan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* (Sig.)  $< 0,05$ . Dimana jika kriteria  $P$  (sig)  $< 0,05$  maka dapat dilanjutkan analisis faktor. Berdasarkan hasil analisis faktor, nilai KMO MSA sebesar 0,796 dan nilai *Bartlett's Test (Sig.)* 0,001. Hal ini sesuai dengan pendapat Hair et al. (2010) yang menyatakan bahwasanya jika nilai KMO  $\geq 0,7$  menunjukkan kecukupan sampel yang baik dan layak untuk dilakukan analisis faktor.

Selanjutnya, Analisis faktor menggunakan *Principal Component Analysis* (PCA) menghasilkan enam faktor utama, yaitu *job resources*, *personal resources*, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan *work life*. Nilai komunalitas seluruh faktor berada di atas 0,5, dengan nilai tertinggi pada *personal resources* (0,847) dan terendah pada kompensasi (0,622). Hal ini menunjukkan bahwasanya keenam faktor memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam membentuk keterlibatan kerja guru.

Tabel 2 Hasil Uji *Component matrix*

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

Hasil analisis menunjukkan bahwasanya faktor *personal resources* memiliki kontribusi paling dominan (92%). Hal ini mengindikasikan bahwasanya keterlibatan kerja guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pribadi guru seperti optimisme, efikasi diri, resiliensi, dan strategi koping aktif. Guru dengan keyakinan diri yang tinggi mampu menghadapi tekanan pekerjaan, menjaga motivasi, dan tetap berdedikasi. Temuan ini sesuai dengan riset Xanthopoulou et al. (2009) yang menyatakan bahwasanya *personal resources* ialah prediktor utama *work engagement*.

Faktor berikutnya ialah budaya organisasi (87,7%). Nilai ini menunjukkan bahwasanya kesesuaian antara nilai sekolah dengan nilai pribadi guru mampu meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan emosional. Hal ini sejalan

dengan Albrecht (2010) yang menekankan peran budaya organisasi positif dalam memperkuat keterlibatan karyawan.

Faktor *job resources* (85,2%) juga berperan penting. Dukungan rekan kerja, kebebasan dalam mengajar, serta fasilitas memadai membuat guru merasa pekerjaannya dihargai dan difasilitasi. Schaufeli dan Bakker (2004) menegaskan bahwasanya *job resources* ialah sumber energi motivasional yang meningkatkan keterlibatan kerja.

Kepemimpinan dengan kontribusi 84,4% menunjukkan bahwasanya peran kepala sekolah sangat penting dalam membangun iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah yang komunikatif dan suportif mampu meningkatkan motivasi guru, sejalan dengan temuan Albrecht (2010).

Faktor *work life* (79,3%) memperlihatkan bahwasanya keseimbangan antara peran di sekolah dan kehidupan pribadi juga memengaruhi keterlibatan kerja. Guru yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih fokus dan berenergi, mendukung temuan Haar et al. (2014) mengenai hubungan antara *work life balance* dan keterlibatan kerja.

Terakhir, faktor kompensasi dengan kontribusi 78,8% meskipun menjadi yang terendah, tetap berperan dalam meningkatkan motivasi guru. Wawancara menunjukkan bahwasanya sebagian guru menganggap kompensasi bukan faktor utama, tetapi ketika kompensasi dirasakan adil, maka mereka lebih termotivasi. Hal ini sejalan dengan riset Khan (2012) yang menekankan bahwasanya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja



meski kontribusinya tidak sebesar faktor psikologis.

Secara keseluruhan, riset ini menegaskan bahwasanya *work engagement* guru ialah hasil interaksi antara faktor internal (sumber daya personal) dan eksternal (budaya organisasi, kepemimpinan, dukungan kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi). Dengan dominasi faktor *personal resources*, maka strategi peningkatan *work engagement* sebaiknya diarahkan pada penguatan kapasitas pribadi guru melalui pelatihan, pengembangan profesional, serta dukungan psikososial, yang kemudian dilengkapi dengan penciptaan iklim organisasi dan kepemimpinan yang lebih suportif.

## SIMPULAN

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwasanya data layak dianalisis secara faktorial dengan nilai KMO > 0,50 atau sebesar 0,796 dan *Bartlett's Test* signifikan ( $P < 0,001$ ). Seluruh variabel memiliki nilai MSA di atas 0,7 dan *communalities* > 0,5, yang berarti faktor-faktor tersebut mampu menjelaskan konstruk yang diukur. Proses ekstraksi menghasilkan satu faktor utama dengan *eigenvalue* sebesar 4,304 yang menjelaskan 71,737% total *varians*.

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

kontribusi terendah pada *work engagement* guru di Yayasan Pendidikan Ahmad Yani Binjai yaitu sebesar 78,8%.

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Adjie, A. B., & Batubara, M. (2023). Work Engagement pada Guru SMA Negeri dengan Status Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI). *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(1), 215–222.
- Afifah, A. N., & Mulyana, O. P. (2024). Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 1489–1505.
- Albrecht, S. L. (2010). Employee Engagement: 10 Key Questions for Research and Practice. In *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (pp. 3–19). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00006>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2015). School Climate and Teachers' Well-Being: Examining the Role of Organizational Trust. *Journal of Educational Psychology*, 107(4), 1068–1080.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.

- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525.
- Khan, W. A. (2012). The Relationship Between Rewards and Employee Motivation in Commercial Banks of Pakistan. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(1), 37–46.
- McBain, R. (2007). The Practice of Engagement: Research in to Current Employee Engagement Practice. *Strategic HR Review*, 6(6), 16–19.  
<https://doi.org/10.1108/1475439078000101>
- Rakhim, A. F. (2020). Faktor-Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Educational and Psychological Conference in the 4.0 Era*, 1–8.
- 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.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Wulandari, N. A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan*.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work Engagement and Financial Returns: A Diary Study on the Role of Job and Personal Resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200.