

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Bahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *Burnout* dan *Work Engagement* pada Guru SMA/Sederajat. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil ada hubungan antara *Burnout* dan *Work Engagement* pada Guru SMA/Sederajat dengan nilai signifikansi  $< 0,001$  dengan  $r = -0,573$ . Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effrilia, Kurniawan, & Susanti (2025) dimana terdapat hubungan antara *burnout* dan *work engagement* dengan nilai korelasi negatif sebesar  $-0,409$ . Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *Burnout* dan *Work Engagement* pada Guru SMA/Sederajat. Selanjutnya, di dapat bahwa *burnout* berkontribusi sebesar 32,8% terhadap *work engagement*, dimana 67,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian, jika dilihat dari sifat hubungan antara kedua variabel, terdapat hubungan yang bersifat negatif. Dengan kata lain, semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah *work engagement*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *burnout* maka *work engagement* individu akan semakin tinggi. Hal ini dapat dibuktikan melalui tabulasi silang pada tabel 4.14 yang menunjukkan hasil tabulasi silang antara *burnout* dan *work engagement*, dimana mayoritas partisipan berada pada kategori *Burnout* rendah dan *Work Engagement* tinggi yakni sebanyak 31 partisipan (60%). Lalu diikuti oleh partisipan yang berada pada kategori *Burnout* rendah dan *Work Engagement* sangat tinggi sebanyak 21 partisipan (40%).

Selanjutnya, dilihat dari data demografi yang didapatkan oleh peneliti, terdapat berbagai generasi, lama masa kerja, hingga domisili tempat partisipan bekerja. Pada data demografi bagian generasi yang dapat dilihat dari tabel 4.3, partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh generasi Milenial dengan 32 partisipan (36%), diikuti oleh generasi X sebanyak 30 partisipan (34%), lalu generasi Z dengan 25 partisipan (28%), dan generasi *boomer* sebanyak 1 partisipan (1%). Apabila ditinjau dari tabel 4.15 yang memuat hasil tabulasi silang antara *Work*

*Engagement* dengan generasi dari partisipan, diketahui bahwa mayoritas partisipan yang memiliki *Work Engagement* sangat tinggi berada pada generasi milenial sebanyak 16 partisipan (50%), diikuti oleh generasi X dengan 15 partisipan (50%). Kemudian pada kategori *Work Engagement* tinggi dan sedang, mayoritas partisipan berasal dari generasi Z yakni dengan 17 partisipan (68%) dan 6 partisipan (24%). Dapat disimpulkan bahwa semakin bertambahnya usia, maka tingkat *work engagement* yang dimiliki seseorang semakin tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramos et al. (2016, dalam Retnaningrum, 2019) yang menyatakan bahwa semakin tua usia karyawan maka akan semakin tangguh dan terikat oleh pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan yang berusia tua dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mengontrol tuntutan pekerjaan yang dimiliki.

Ditinjau dari hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini, maka seharusnya jika *Work Engagement* seseorang rendah tingkat *Burnout* yang dimiliki akan semakin tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat pada tabel 4.16 yang menunjukkan hasil tabulasi silang antara *Burnout* dengan generasi dari partisipan dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui mayoritas partisipan pada kategori *Burnout* sangat rendah merupakan generasi Milenial dengan 6 partisipan (19%) diikuti oleh generasi X sebanyak 5 partisipan (17%). Selanjutnya pada kategori rendah didominasi oleh generasi X dengan 19 partisipan (63%) dan diikuti oleh generasi Milenial sebanyak 18 partisipan (56%). Ada pun pada kategori *Burnout* sedang didominasi oleh generasi Milenial dan generasi Z dengan masing-masing memiliki 8 partisipan. Lalu, pada kategori *Burnout* tinggi berisi 3 partisipan (12%) yang berada pada generasi Z. Dapat dikatakan bahwa generasi atas cenderung mendominasi tingkat *Burnout* rendah, dan satu-satunya generasi yang mengisi kategori *Burnout* tinggi hanya generasi Z atau generasi termuda pada penelitian ini. Tingkat *burnout* yang tinggi dapat menyebabkan penurunan *Work Engagement* pada generasi Z. Karyawan dengan usia yang lebih muda cenderung memiliki *Work Engagement* yang lebih rendah karena perlu menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja, lalu baru memulai pengembangan diri, serta dapat dipengaruhi oleh faktor kurangnya dukungan dari rekan kerja, pemimpin di tempat

kerja, ataupun lingkungannya itu sendiri (Ramos et al., 2016 dalam Retnaningrum, 2019).

Selain dari faktor usia yang dapat mempengaruhi tingkat *Burnout* dan *Work Engagement* seseorang, lama masa kerja seseorang juga dapat mempengaruhi. Pada penelitian ini, dilihat dari tabel 4.8 diketahui bahwa mayoritas partisipan memiliki masa kerja 0 sampai 5 tahun sebanyak 40 partisipan (45%), diikuti oleh partisipan dengan masa kerja selama lebih dari 20 tahun dengan 14 partisipan (16%), dan seterusnya. Masa kerja yang masih tergolong baru dapat menimbulkan kejemuhan karena baru belajar dan menguasai pekerjaannya, dimana hal tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi beban dan stres kerja seseorang (Permatasari et al., 2023). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat tabel 4.18 yang menunjukkan hasil tabulasi silang antara *Burnout* dengan Masa kerja partisipan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, pada setiap kategori terdapat sejumlah partisipan dari setiap rentang masa kerja, dimana mayoritas berada pada kategori *burnout* rendah dengan masa kerja 0 sampai 5 tahun dengan 23 partisipan (58%). Namun masa kerja yang sama pula memiliki 3 partisipan (8%) pada kategori *Burnout* tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh masa kerja yang masih tergolong baru, sehingga masih dalam proses penyesuaian dengan beban kerja, lingkungan tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas yang ada. Hasil ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawarti & Yusnilawati (2018) dimana pekerja yang memiliki masa kerja sedikit cenderung lebih mudah untuk jenuh karena masih dalam proses adaptasi dengan lingkungan kerja dan baru memulai untuk memahami dan menguasai pekerjaannya. Hal ini secara tidak langsung dapat menjadi beban dan stress bagi pekerja dan dapat memicu *burnout*.

Selanjutnya, ditinjau dari tabel 4.17 yang menunjukkan hasil tabulasi silang antara *Work Engagement* dengan masa kerja, diketahui bahwa mayoritas partisipan berada pada tingkat *Work Engagement* tinggi dengan 24 partisipan (60%) yang merupakan partisipan dengan masa kerja 0 sampai 5 tahun. Hal ini juga membuktikan hubungan dari kedua variabel ini, dimana mayoritas partisipan pada kedua tabulasi silang ini berada pada kategori *Work Engagement* tinggi dan *Burnout* rendah.

Namun, pada penelitian ini terdapat 1 partisipan yang memiliki tingkat *Burnout* tinggi dan *Work Engagement* tinggi. Hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor demografis, seperti lamanya masa kerja, usia, dan kondisi dari tempat partisipan mengajar. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, partisipan merupakan generasi Z yakni berusia 26 tahun, kemudian partisipan baru bekerja selama 5 bulan dan menjadi Wali Kelas. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah tempat partisipan bekerja, diketahui bahwa sekolah tersebut merupakan sekolah yang baru berdiri. Sehingga, peneliti mengasumsikan bahwa partisipan ini masih dalam masa penyesuaian antara beban kerja sebagai seorang Guru sekaligus Wali Kelas dan lingkungan kerjanya yang baru berdiri.

Selain itu, terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

- a. Peneliti kurang menyebarkan data ke seluruh Indonesia sehingga data yang didapatkan cenderung kurang bervariasi dan didominasi oleh partisipan yang berdomisili di Surabaya dan Tanjung Redeb.
- b. Peneliti tidak mencantumkan pertanyaan terbuka mengenai faktor-faktor *Work Engagement* dan *Burnout* sehingga tidak dapat menganalisis atau pun mengaitkan data mengenai faktor tersebut dengan hasil uji hipotesis pada penelitian ini.

## 5.2 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan dibahas diatas, diketahui bahwa ada hubungan antara *Burnout* dan *Work Engagement* pada Guru SMA/Sederajat. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji statistic non-parametrik menggunakan *Kendall's Tau-B* yang menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,001$  dengan nilai koefisien korelasi  $r = -0,573$ . Dengan kata lain, hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini bersifat negatif. Berdasarkan hasil sifat hubungan tersebut, dapat dikatakan semakin tinggi tingkat *Burnout* maka tingkat *Work Engagement* yang dimiliki Guru SMA/Sederajat semakin rendah. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat *Burnout* maka semakin tinggi tingkat *Work Engagement* yang dimiliki oleh Guru SMA/Sederajat. Pada penelitian ini tingkat korelasi yang

dimiliki tinggi. Selanjutnya, berdasarkan data yang ada, didapati *burnout* memiliki kontribusi sebesar 32,8% terhadap *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti diantaranya:

a. Bagi Guru SMA/Sederajat

Bagi Guru yang saat ini mengajar di SMA/Sederajat diharapkan dapat mempertahankan tingkat *Work Engagement* yang dimiliki dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ditawarkan oleh pihak sekolah. Selain itu, Guru SMA/Sederajat juga diharapkan dapat saling mendukung sesama rekan kerja di sekolah agar dapat mengurangi tingkat kelelahan dalam bekerja.

b. Bagi SMA/Sederajat

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *Burnout* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA/Sederajat, sehingga pihak sekolah diharapkan dapat memberikan dukungan pada setiap Guru di sekolah baik dalam bentuk fasilitas, atau pun kegiatan-kegiatan yang dapat menurunkan tingkat kejemuhan dalam bekerja atau menambah kemampuan Guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kegiatan yang diberikan dapat berupa *Retreat* khusus Guru-guru, atau pelatihan-pelatihan menggunakan teknologi jaman sekarang agar mempermudah proses adaptasi bagi Guru.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, terdapat saran yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan dan merencanakan dengan lebih matang lagi mengenai populasi dari penelitian agar penyebarluasan datanya lebih rata dalam seluruh kota

atau daerah, sehingga benar-benar bisa menggambarkan kondisi di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anaya, A., & Desiana, P. M. (2023). Pengaruh work from home terhadap work engagement pada karyawan yang memiliki anak: Peran mediasi work-life balance dan work stress. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.42430>
- Ardhaneswari, P. P. N., & Suwitra, I. W. C. (2024). Analisis korelasi pearson dalam menentukan hubungan harga dengan volume penjualan wardah matte lip cream pada platform e-commerce shopee. *Jurnal JIS SIWIRABUDA*, 2(2), 151–156. <https://s.id/JISSiwirabuda>
- Asfy, M. I., & Primanita, R. Y. (2024). Kontribusi career optimism terhadap work engagement pada guru honorer sma negeri di sumatera barat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 7423–7440.
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Astuti, D. A., Heryana, A., Nabila, A., & Kusumaningtiar, D. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada tenaga kesehatan instalasi pelayanan radiologi dan kedokteran nuklir rsuhn cipto mangunkusumo tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 10(1), 108–114.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- 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>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The jd-r approach. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 1, pp. 389–411). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Brandão, T., Alfacinha, L., Brites, R., & Diniz, E. (2025). Burnout in Teachers: The Role of Emotion Regulation, Empathy, and Educational Level Taught. *School Mental Health*, 17(3), 1014–1025. <https://doi.org/10.1007/s12310-025-09794-7>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments a multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19, 12–23. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Effrililia, F., Kurniawan, W. E., & Susanti, I. H. (2025). Hubungan work engagement dengan burnout pada perawat di rumah Sakit islam purwokerto. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9), 30–42.
- Einav, M., Confino, D., Geva, N., & Margalit, M. (2024). Teachers' Burnout – The Role of Social Support, Gratitude, Hope, Entitlement and Loneliness. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 9(2), 827–849. <https://doi.org/10.1007/s41042-024-00154-5>
- Fahmi, A. Z., Muthia, W. S., Alfarizi, F., Garlanka, M., Wangsadijkrama, & Widiasmara, N. (2019). Kebersyukuran dan burnout pada guru sekolah dasar di yogyakarta. *PSIKOLOGIKA: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 24(2), 105–114. <https://doi.org/10.20885/psikologi.vol24.iss2.art1>
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in south africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the english translation of the oldenburg burnout inventory. *Work and Stress*, 19(3), 208–220. <https://doi.org/10.1080/02678370500340728>
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–14.
- Hutabarat, U. A. H., & Brahmana, K. M. B. (2023). Gambaran burnout pada guru sd negeri di desa hutablang kecamatan badiri. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 6384–6394.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan spss 29.0 & smart -pls 4.0*. <https://www.researchgate.net/publication/382116262>
- Insani, F. D. (2019). *Sejarah perkembangan kurikulum di indonesia sejak awal kemerdekaan hingga saat ini*. 7(1), 46.
- Irina, S., & Riasnugrahani, M. (2022). Panggilan, komitmen karier, dan keterikatan kerja pada guru sekolah menengah pertama. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9(2), 354–372. <https://doi.org/10.24854/jpu549>

- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2018). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (uwes-9) versi bahasa indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217.
- Laksmitawati, P. I., & Muhammad, A. H. (2022). Pengaruh optimisme perkembangan karir terhadap work engagement pada guru honorer sma negeri di pemalang. *JSIP*, 11(1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Lestari, S. P., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi operasional pt. pegadaian galeri 24, jakarta pusat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 83–91.
- Lorente, L., Soria, M. S., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extensión of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema 2008*, 20(3), 354–360. <https://www.researchgate.net/publication/23143769>
- Lutfiyah, L., Chumairoh, T., Dewi, F. R., Adheanni, G. N., Allhasna, C. R., Fauziah, N. I., & Rahayu, F. (2024). Optimism in students : Students psychological well-being. *PSISULA : Prosiding Berkala Psikologi*, 6.
- Marcelina, S. A., & Archianti, P. (2024). Pengaruh Burnout terhadap Work Engagement Karyawan melalui Perceived Organizational Support sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 521–531. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.10067>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout\*. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, 2, 99–113.
- Maya, N., & Mahmudah, F. N. (2023). Peran kepala sekolah dalam memaksimalkan work engagement guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 5(6), 2558–2568. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i6.5934>
- Moyano, N., Perez-Yus, M. C., Herrera-Mercadal, P., Navarro-Gil, M., Valle, S., & Montero-Marín, J. (2023). Burned or engaged teachers? The role of mindfulness, self-efficacy, teacher and students' relationships, and the mediating role of intrapersonal and interpersonal mindfulness. *Current Psychology*, 42(14), 11719–11732. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02433-9>
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Nurdin, N. (2021). Guru honorer dalam upaya memperoleh status kepegawaian tenaga pendidik pegawai negeri sipil. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 10–19. <https://doi.org/10.37985/murhum.v2i2.46>
- Pallant, J. (2010). *Spss survival manual* (4th ed.). Allen & Unwin Book Publishers. [www.openup.co.uk/spss](http://www.openup.co.uk/spss)

- Permatasari, L., Safitri, W., & Suryandari, D. (2023). Hubungan beban kerja mental dengan burnout perawat di ruang igd rumah sakit uns. *Avicenna : Journal of Health Research*, 6(1), 81–92.
- Presiden Republik Indonesia. (2017). *Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 19 tahun 2017*.
- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354–360.
- Prihatien, Y., Syahruddin Amin, M., & Hadi, Y. A. (2023). Analisis kesulitan guru dalam implementasi kurikulum merdeka di sd negeri 02 janapria. *Journal on Education*, 06(01).
- Purnamasari, D. A. I., Satyadi, H., & Rostiana, R. (2020). Gambaran professional quality of life (proqol) guru anak berkebutuhan khusus. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 315–321. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.7704>
- Puspitasari, E., & Habiby, W. N. (2024). Burnout guru dalam memenuhi kebijakan pengisian rencana hasil kerja di gugus baron kabupaten sukoharjo. *Aurelia: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 1052–1059.
- Ramadhani, N. W., & Tarigan, A. H. Z. (2023). Hubungan Antara Work Engagement Dengan Burnout Pada Guru Honorer di Daerah 3T. *Psychology Journal of Mental Health*, 4(2). <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/>
- Retnaningrum, D. E. (2019). Memprediksi burnout dan work engagement guru dengan moderasi perbedaan usia. *Inovasi Baru Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora*, 866–872.
- Retnodiani, A. A., & Hartono, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimediasi work engagement. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 717–732. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3412>
- Rizkina, A. T., Rizqika, F., Rosa, F., & Nurmalitasari, F. (2022). Pengembangan skala burnout pada pekerja: Modifikasi skala the maslach-trisni burnout inventory. *Jurnal Flourishing*, 2(11), 672–684. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v2i112022p672-684>
- Rosyada, A., Syahada, P., & Chanifudin. (2024). Kurikulum merdeka: Dampak peningkatan beban administrasi guru terhadap efektivitas pembelajaran. *Jurnal Inovasi, Evaluasi, Dan Pengembangan Pembelajaran*, 4(2), 239.
- Safinaz, intan, & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada guru smk. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195–209.

- Sanaky, M. M., Saleh, L. Moh., & Titaley, H. D. (2021). Analisis faktor-faktor penyebab keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama man 1 tulehu maluku tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1).
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bahera adi jaya periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? work engagement in everyday life, business, and academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- 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>
- Schaufeli, W. B., 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*, 71–92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht work engagement scale*.
- Setiawan, C. K., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh green marketing dan brand image terhadap keputusan pembelian produk the body shop indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: Sebuah studi pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609.
- Ufaira, R. A., Imanda, A. N., Gunawan, L. R., Soeprapto, & Hendriani, W. (2020). Gambaran work engagement pada guru honorer sekolah dasar. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 5(2).
- Windayanti, Afnanda, M., Agustina, R., Kase, E. B. S., Safar, M., & Mokodenseho, S. (2023). Problematika guru dalam menerapkan kurikulum merdeka. *Journal on Education*, 6(1), 2056–2063.
- Wulandari, H., Oktavia, M., & Heldayani, E. (2020). Persepsi masyarakat terhadap program revitalisasi sungai sekanak di kota palembang. *Jurnal Swarnabhumi*, 5(2), 44–49.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.