

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aset penting bagi organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia, sebagai salah satu sumber daya organisasi, memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Dengan memandang SDM sebagai aset, sebuah organisasi harus memberikan perhatian khusus bagi anggotanya dan selalu berusaha untuk memberikan kenyamanan, serta memastikan keamanan anggota selama bekerja, sehingga SDM dapat merasa pekerjaan mereka sebagai salah satu pengalaman hidup yang menyenangkan. Pandangan ini membuat organisasi saat ini fokus untuk dapat membuat SDM mereka terikat dengan pekerjaan dan organisasinya (Pri & Zamralita, 2017 :295).

Menurunnya tingkat kinerja seseorang dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya SDM yang terikat di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi lebih sering melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar SDM yang terikat pada pekerjaan menjadi lebih berkomitmen dalam dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil (Septiadi et al., 2017:310).

SDM yang terikat akan lebih unggul daripada SDM yang rendah rasa keterikatannya, Sebab SDM yang terikat memiliki keuntungan, yaitu mereka menjadi lebih senang dan antusias (Sukoco et al., 2020:264). Pekerja yang *engage* menyadari konteks bisnis dan kerja dengan rekan- rekannya sesama pekerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya akan lebih sedikit melakukan kesalahan, lebih jarang mengalami kecelakaan kerja, menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif, dan mendapatkan penilaian yang lebih baik dari atasan dalam hal efektivitas dan kinerja pekerjaan (Astisya & Hadi, 2021:210).

Salah satu yang berdampak *Work Engagement* adalah kinerja guru. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan poin penting dalam setiap sekolah yang

memiliki peran dan tanggung jawab untuk proses pendidikan. Guru merupakan ujung tombak yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama, dan utama (Lailatussaadah, 2015:16). Gaji yang rendah dan tuntutan kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada kinerja guru di sekolah, khususnya pada guru honorer terhadap pekerjaan (Ufaira et al., 2020:170). Apabila guru merasa *engage* terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa bersemangat, memiliki keterlibatan yang kuat, dan bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga dapat menjalankan semua tugas-tugasnya dengan baik (Setyono & Sutapa, 2021:183). Maka dari itu, sangat penting bagi guru untuk memiliki *Work Engagement* dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rofiqkhurohman (2014: 4), ditemukan permasalahan yakni rendahnya keterikatan kerja di salah satu Sekolah Dasar (SD) Islam terpadu di Yogyakarta. Berdasarkan observasi yang telah dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan bahwa perilaku keterikatan kerja yang rendah tampak pada beberapa guru yang kurang disiplin dalam bekerja seperti perilaku telat masuk kelas ketika waktu sudah menandakan dimulainya pelajaran.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 24 Januari 2022 ditemukan beberapa fenomena; *pertama*, observasi yang dilakukan di MAN 1 Kabupaten Bandung yang terletak di Jalan Cipong Porang, Bumi Wangi, Kecamatan Ciparay, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 40381, dengan narasumber yakni Bapak Atep (Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum), ditemukan fenomena yakni dalam implementasi Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), masih terdapat guru yang tidak tepat waktu datang dan pulang ke sekolah, tidak masuk mengajar alasan sakit, acara keluarga dan lain-lain. *Kedua*, observasi yang dilakukan di MAN 2 Kabupaten Bandung yang berlokasi di di Jalan Sastra No. 21 Solokan Jeruk, Kecamatan Solokan Jeruk, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 40375 dengan narasumber Bapak Budie Agung, M.Ag (Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum), dari observasi tersebut ditemukan bahwa kompetensi yang dimiliki guru masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya, serta kelambanan dalam mengumpulkan administrasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, kinerja guru sebagai tenaga pendidik merupakan poin penting dalam setiap sekolah yang memiliki peran proses pendidikan. *Work Engagement* atau yang sering disebut dengan keterikatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam kinerja. Semakin baik *Work Engagement*, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Dengan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang korelasi *Work Engagement* dengan kinerja tenaga pendidik di MAN Kabupaten Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul “Hubungan *Work Engagement* Dengan Kinerja Guru di MAN Kabupaten Bandung”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka uraian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Realitas *Work Engagement* di MAN Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana Realitas Kinerja Guru di MAN Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana Hubungan *Work Engagement* Dengan Kinerja Guru di MAN Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Realitas *Work Engagement* di MAN Kabupaten Bandung.
2. Mendeskripsikan Realitas Kinerja Guru di MAN Kabupaten Bandung.
3. Menganalisis Hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja Guru di MAN Kabupaten Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoretis dan manfaat praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoretis, hasil penelitian ini dapat bermanfaat mengembangkan ilmu pengetahuan terutama bagi yang berhubungan dengan Manajemen Pendidikan Islam.
2. Manfaat Praktis
 - a) Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi guru dalam meningkatkan kinerja di sekolah.
 - b) Memberikan motivasi terhadap lembaga pendidikan lain dalam meningkatkan kinerja guru.
 - c) Untuk menambah wawasan bagi peneliti mengenai proses pelaksanaan kinerja guru.

E. Kerangka Pemikiran

Work Engagement adalah konstruk psikologi positif di mana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja (Bakker & Leiter, 2010:1). *Work Engagement* adalah suatu keadaan motivasi positif dan berenergi yang berhubungan dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk mengontribusikan peran kerja dan kesuksesan organisasi (Rakhim, 2020:1). Berdasarkan definisi tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) yang terikat lebih aktif, lebih positif daripada SDM yang tidak terikat. Dengan adanya *Work Engagement*, organisasi dapat mengetahui rasa bangga dan rasa memiliki SDM terhadap pekerjaan dan memberikan pengembangan terhadap diri karyawan menjadi positif saat bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Bakker (Bakker & Leiter, 2010: 13), *Work Engagement* ditandai dengan:

1. Semangat (*vigor*), dalam hal ini merupakan energi yang cukup tinggi dengan memiliki kemauan untuk menginvestasikan tenaga, prestasi, dan tidak mudah lelah.
2. Pengabdian (*dedication*), dalam hal ini keterlibatan seseorang dengan adanya antusiasme, rasa bangga, serta menginspirasi.

3. Penyerapan/penghayatan (*absorption*), dalam hal ini keadaan para karyawan yang memiliki ciri waktu akan berjalan secara cepat dan sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya (Masrum, 2021:90). Guru merupakan profesi yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas.

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja SDM mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk;

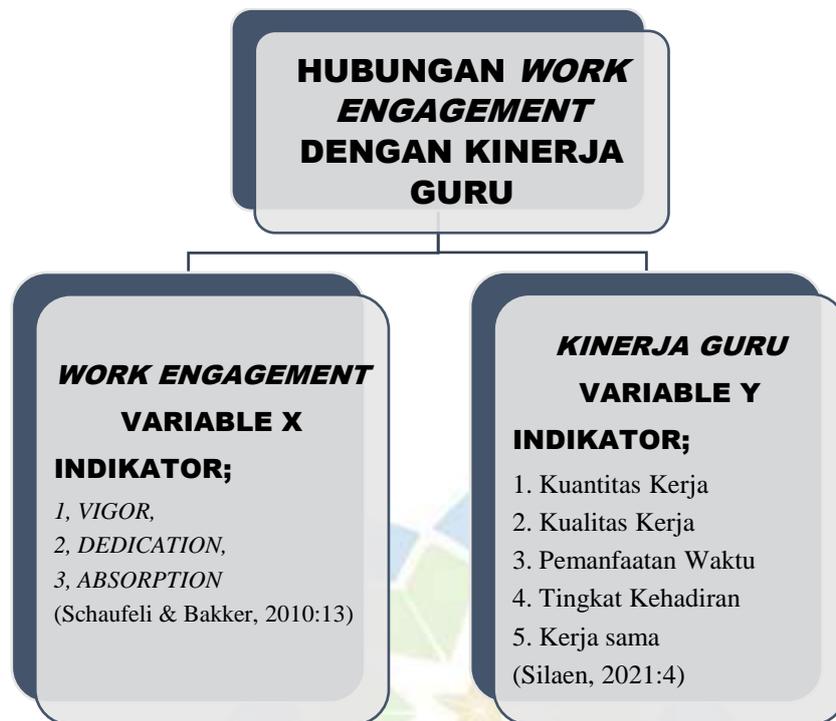
1. Kuantitas Kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.
3. Pemanfaatan Waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran, dalam hal ini asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerja sama, dalam hal ini penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi (Silaen et al., 2021:40)

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, Ayat 10, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah *Work Engagement* atau keterikatan kerja. *Work Engagement* atau yang sering disebut dengan keterikatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja. Semakin baik *Work Engagement*, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa *Work Engagement* yang baik, maka sedikit pula kinerja karyawan mempunyai rasa memiliki, rasa ikut serta memajukan perusahaan dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka (Putri, 2020: 29). Dengan pemaparan tersebut, guru yang memiliki *engagement* akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya. Sebaliknya hasil dari rendahnya *engagement* guru tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran.

Gambaran mengenai kerangka berfikir hubungan *Work Engagement* dengan kinerja guru di MAN Kabupaten Bandung dapat diamati sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir Hubungan *Work Engagement* Dengan Kinerja Guru di MAN Kabupaten Bandung

F. Hipotesis

Berdasarkan sintesa teori, dari hasil penelitian yang relevan, serta kerangka berpikir peneliti, maka penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan *Work Engagement* dengan kinerja guru, maka dalam penelitian uji dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- Ha* : terdapat hubungan yang signifikan antara *Work Engagement* dengan kinerja guru di MAN Kabupaten Bandung
- Ho* : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Work Engagement* dengan kinerja guru di MAN Kabupaten Bandung

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menemukan beberapa sumber sebagai bahan rujukan atau pembanding baik dari buku maupun hasil penelitian sebelumnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rinda Septiani Putri pada tahun 2020 dengan judul “Hubungan *Work Engagement* Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Romindo Cabang Medan. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa menunjukkan koefisien relasi $r_{xy} = 0,944$ dengan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya ada hubungan positif antara *Work Engagement* dengan kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini diterima artinya semakin tinggi *Work Engagement* maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah *Work Engagement* maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil lain yang diperoleh merupakan koefisien determinan (r^2) dan hubungan sebesar 0,891 artinya *Work Engagement* memberikan sumbangan sebesar 89,1% terhadap kinerja (Putri, 2020). Persamaan dari penelitian yang akan dilaksanakan terdapat pada variabel x dan variabel y, yakni hubungan *Work Engagement* dengan kinerja dan metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Perbedaannya terdapat pada sumber data primer. Sumber data primer yang dilaksanakan oleh Rinda Septiani Putri adalah karyawan, sementara pada penelitian ini adalah guru.
2. Berdasarkan hasil kajian jurnal oleh Santy Mulyani, Evi Syafrida Nasution dan Ika Wahyu Pratiwi. Pada tahun 2020 dengan judul “Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak”. Ditemukan fenomena kurang disiplin dalam bekerja seperti perilaku telat masuk kelas. Hasil penelitian tersebut mengungkap bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada guru Taman Kanak-kanak di Tk Kiddie Planet (Mulyani et al., 2020: 78). Persamaan penelitian peneliti dengan penelitian oleh Santy Mulyani adalah metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya, penelitian oleh Santy Mulyani menggunakan skala *Engaged Teacher Scale (ETS)* yang di

kembangkan oleh Klassen Untuk mengukur keterikatan guru, sementara penelitian ini menggunakan skala Likert.

3. Berdasarkan hasil kajian jurnal oleh Octaviaus tahun 2022 dengan judul “Anteseden yang Mempengaruhi Kinerja Guru; *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu *Work Engagement*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja, maka dapat disimpulkan Bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Octavianus, 2022: 30). Persamaan penelitian peneliti dengan penelitian oleh Octavianus adalah metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif serta kuesioner ini menggunakan menggunakan skala interval satu sampai lima seperti model Likert. Perbedaannya, penelitian oleh Octavianus menggunakan 3 variabel yakni kinerja guru, *Work Engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sementara penelitian peneliti menggunakan 2 variabel yakni *Work Engagement* dan kinerja guru.
4. Berdasarkan Hasil Kajian Oleh Adila Mutiara Saniya 2022 dengan judul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan *Work Engagement* Pada Guru Sekolah Luar Biasa di Kota Cilegon dan Serang”. Ditemukan fenomena guru bersikap keras atau mudah marah dalam menghadapi siswa yang lambat dalam memahami pembelajaran. Berdasarkan metode analisis regresi sederhana didapatkan hasil koefisien determinasi (r^2) = .049, $F(6,374) = 3.84$, dan signifikansi $p = 0,013$ (p) (Saniya & Dewi, 2022: 91). Persamaan dengan penelitian ini adalah sumber data primer, yakni terhadap guru dan Instrumen pengumpulan data menggunakan model skala likert. Perbedaannya adalah penelitian Adila Mutiara menggunakan 2 variabel x, sementara penelitian ini menggunakan 1 variabel x.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Catur Indra Priojeta tahun 2019 dengan judul “*Work Engagement* Pada Tenaga Kependidikan Universitas Sanata Dharma”. Fenomena dari kajian tersebut yakni terdapat sikap positif terhadap kinerja pada karyawan yang memiliki masa bekerja yang cukup lama, namun masih terdapat kurangnya semangat serta minimnya disiplin kerja di tenaga kependidikan Universitas Sanata Dharma (Priojeta, 2019: 5). Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif dan Instrumen pengumpulan data menggunakan model skala likert. Perbedaannya adalah sumber data primer, yakni terhadap kinerja kependidikan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Hafidzunnur pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Singosari di Masa Pandemi”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari. variabel *Work Engagement* memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil ini diketahui bahwa H1 diterima karena semakin tinggi *Work Engagement*, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari, dan kedua variabel memiliki pengaruh. Sedangkan untuk hipotesis Ho ditolak karena dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh sedangkan Ho dikatakan diterima apabila *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Singosari dan memiliki pengaruh negatif (Hafidzunnur, 2020). Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif dan Instrumen pengumpulan data menggunakan model skala likert. Perbedaannya adalah sumber data primer, yakni terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Timotius Setyono pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Tuntutan Kerja dengan Moderasi Panggilan Kerja saat *Work From Home* terhadap *Work Engagement* pada Guru”. Dari hasil ini diketahui bahwa, Panggilan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* ketika berhubungan secara langsung. *Path coefficient*

menunjukkan nilai sebesar 0,57 yang berarti ketika panggilan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan *Work Engagement* sebesar 0,57 atau 57% (Setyono, & Sutapa, 2021). Persamaan penelitian Timotius dengan penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif dan Instrumen pengumpulan data menggunakan model skala Likert. Perbedaannya, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian Timotius adalah *Structural Equation Modelling* atau *SEM*, sementara penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif

8. Penelitian yang dilakukan oleh Izzah Ramadhani Astisya dengan judul “Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Work Engagement* Guru”. Penelitian ini dilakukan pada 184 guru yang mengajar di sekolah pada jenjang SD, SMP, dan SMA/SMK. Teknik sampling yang digunakan adalah snowball sampling. Alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berupa skala Penelitian ini dilakukan pada 184 guru yang mengajar di sekolah pada jenjang SD, SMP, dan SMA/SMK. Teknik sampling yang digunakan adalah *snowball sampling*. Alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berupa skala (Astisya & Hadi, 2021). Persamaan penelitian Izzah Ramadhani Astisya dengan penelitian ini yakni, keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dan proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Perbedaannya, penelitian Izzah Ramadhani Astisya menggunakan 3 variabel yakni *job demands*, *job resources*, dan *Work Engagement* Guru, sementara penelitian oleh peneliti menggunakan 2 variabel yakni, *Work Engagement*, dan kinerja guru.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Khadija Sittar pada tahun 2020 dengan judul “*Relationship of Work Engagements and Job Performance of University Teachers*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Work Engagements* dengan *Job Performance* pada guru univesitas. Desain penelitian korelasi digunakan untuk menemukan hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pekerjaan di guru universitas (Sittar, 2020: 167) . Persamaan penelitian Khadija Sittar dengan penelitian ini yakni,

keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dan proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Perbedaannya, Objek penelitian Khadija Sittar adalah guru di universitas, sementara penelitian ini dilaksanakan pada guru di madrasah.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Rian Pri pada tahun 2017 dengan judul “Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan di PT EG (*Manufacturing Industry*)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semua karyawan memiliki *Work Engagement* yang tinggi, yang berarti mereka bisa mencapai tujuan mereka, sehingga dapat memberi dampak pada keberhasilan PT. EG (Pri & Zamralita, 2017: 295). Persamaan penelitian Rian Pri dengan penelitian ini yakni, keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dan proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Perbedaannya, Metode yang digunakan dalam Rian Pri adalah kuantitatif *non-experimental* dengan metode deskriptif dan objek penelitian Rian Pri adalah karyawan PT, sementara penelitian ini menggunakan metode kuantitatif koreasional dan objek penelitiannya adalah guru di madrasah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka rangkuman dari persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini sebagai berikut;

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Hubungan <i>Work Engagement</i> Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Romindo Cabang Medan	Rinda Septiani Putri	2020	variabel x dan variabel y	Sumber data primer

2	Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak	Santy Mulyani, Evi Syafrida Nasution dan Ika Wahyu Pratiwi	2020	pendekatan kuantitatif	menggunakan skala <i>Engaged Teacher Scale (ETS)</i>
3	Anteseden yang Mempengaruhi Kinerja Guru; <i>Work Engagement</i> , Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi	Octaviaus		pendekatan kuantitatif serta kuesioner ini menggunakan menggunakan skala interval	menggunakan 3 variabel
4	Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan <i>Work Engagement</i> Pada Guru Sekolah Luar Biasa di Kota Cilegon dan Serang	Adila Mutiara Saniya	2022	sumber data primer	menggunakan 2 variabel x
5	<i>Work Engagement</i> Pada Tenaga Kependidikan Universitas Sanata Dharma	K. Catur Indra Priojeta	2019	penelitian kuantitatif dan model skala likert	sumber data primer
6	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Hafidzunnur	2020	penelitian kuantitatif dan Instrumen pengumpulan data	sumber data primer

	SMK Negeri 2 Singosari di Masa Pandemi			menggunakan model skala likert.	
7	Pengaruh Tuntutan Kerja dengan Moderasi Panggilan Kerja saat <i>Work From Home</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Guru	Timotius Setyono	2021	Instrumen pengumpulan data menggunakan model skala Likert.	metode penelitian <i>Structural Equation Modelling</i> atau <i>SEM</i>
8	Pengaruh <i>Job Demands</i> dan <i>Job Resources</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Guru	Izzah Ramadhani Astisya		pendekatan kuantitatif	menggunakan 3 variabel
9	<i>Relationship of Work Engagements and Job Performance of University Teachers</i>	Khadija Sittar	2020	pendekatan kuantitatif dan proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner	Objek penelitian
10	Gambaran <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan di PT EG (<i>Manufacturing Industry</i>)	Rian Pri	2017	pendekatan kuantitatif dan proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner	<i>Objek Penelitian</i>