



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 3998-4009

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Meaningful Work* terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi *Employee Engagement* pada Guru dan Karyawan di SD Muhammadiyah Wilayah Sleman Yogyakarta

Septi Rahmawati Fajriyah, Surya Darmawan

Manajemen, Bisnis dan Humaniora, Universitas Teknologi Yogyakarta

septi.5210211186@student.uty.ac.id, surya.darmawan@uty.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *meaningful work* terhadap kepuasan kerja dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada guru dan karyawan Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Latar belakang penelitian didasarkan pada rendahnya kualitas guru di Indonesia yang ditunjukkan oleh hasil Uji Kompetensi Guru, serta tingginya tingkat tekanan kerja, *burnout*, dan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada kualitas pendidikan. Sebanyak 289 responden dari 41 sekolah dipilih menggunakan teknik *stratified cluster sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* melalui *SmartPLS 4*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *meaningful work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, *meaningful work* secara langsung memengaruhi kepuasan kerja, namun pengaruh tidak langsung melalui *employee engagement* terbukti lebih kuat. Model penelitian memiliki *goodness of fit* yang baik dengan nilai *Q-square* 0,874 serta nilai *R-square* masing-masing 0,693 untuk *employee engagement* dan 0,590 untuk kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pekerjaan yang bermakna dan keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya sekolah memperkuat makna kerja dan keterlibatan karyawan melalui sistem penghargaan, fasilitas kerja, pelatihan berkelanjutan, serta peningkatan kesejahteraan. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas konteks dan variabel agar hasil lebih dapat digeneralisasikan.

Kata kunci: Meaningful Work, Employee Engagement, Job Satisfaction, Teacher, Employee

1. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi jangka panjang melalui penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi tantangan dunia kerja modern. Kualitas hasil pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis serta keterlibatan guru dan karyawan (Wang *et al.* 2023). Penelitian ini membahas secara khusus bagaimana *meaningful work*, *employee engagement*, dan *job satisfaction* guru serta karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja siswa dan kesiapan angkatan kerja di masa mendatang.

Survei yang telah dilakukan oleh UNESCO (2016), menyatakan bahwa kualitas guru di Indonesia berada di urutan terakhir dari 14 negara berkembang. Selain itu, hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2015-2021 menunjukkan terdapat 81% guru yang tidak mampu memenuhi skor UKG minimum. Di mana, rata-rata UKG untuk semua jenjang di seluruh Indonesia hanya mencapai 54% dari 100% (Hilmiatussadiyah *et al.*, 2024). Hal ini disebabkan karena rendahnya tingkat kepuasan kerja di kalangan guru dan karyawan sekolah, yang berdampak negatif pada kualitas pendidikan serta kesiapan siswa memasuki dunia kerja. Menurut penelitian Bakker & Demerouti, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja pendidikan sering kali penuh tekanan, tidak stabil, dan memiliki tingkat *burnout* serta *turnover* yang tinggi, sehingga memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja tenaga pendidik, yang pada akhirnya berdampak pada hasil pembelajaran siswa.

Pengaruh *Meaningful Work* terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi *Employee Engagement* pada Guru dan Karyawan di SD Muhammadiyah Wilayah Sleman Yogyakarta

Penelitian ini menjadi semakin penting seiring tuntutan globalisasi dan kebutuhan dunia kerja yang semakin kompleks. Peningkatan *meaningful work* dan *Employee engagement* tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja maupun kesejahteraan guru dan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan nasional dan pembangunan ekonomi, melalui peningkatan produktivitas, inovasi, serta kesiapan lulusan menghadapi pasar kerja (Karataş & Özdemir 2022). Menurut penelitian pada sektor jasa di India, yang dilakukan oleh Kaur & Mittal (2020) menemukan bahwa karyawan yang merasa pekerjaan mereka bermakna akan lebih terikat dan memiliki komitmen emosional yang lebih besar terhadap organisasi mereka, dan bahwa komitmen emosional ini selanjutnya akan meningkatkan keterikatan mereka. Selain itu, berdasarkan penelitian Rathee & Sharma (2024) pada sektor IT, perbankan, dan telekomunikasi yang menunjukkan bahwa *meaningful work* secara konsisten berkontribusi positif terhadap *Employee engagement* di berbagai sektor dengan begitu karyawan memiliki tingkat *engagement* yang baik.

Menurut Vorina (2017) karyawan dengan *engagement* yang baik, mereka akan merasa lebih puas, sejalan dengan itu pada hasil penelitian oleh Albrecht *et al.* (2021) menemukan bahwa *Employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Namun, masih minim penelitian yang secara komprehensif mengkaji hubungan antara *meaningful work*, *employee engagement*, dan kepuasan kerja dengan *outcome* pendidikan jangka panjang seperti kinerja siswa dan kesiapan angkatan kerja, terutama di konteks pendidikan dasar di negara berkembang. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor non-pendidikan atau pada jenjang pendidikan menengah keatas, serta penelitian yang ada umumnya menggunakan sampel terbatas pada satu sekolah, sehingga generalisasi hasilnya masih rendah.

Penelitian ini bertujuan dan berfokus menganalisis pengaruh *meaningful work* terhadap kepuasan kerja dengan *Employee engagement* sebagai variabel mediasi pada guru dan karyawan sekolah dasar. Secara khusus, penelitian ini ingin mengidentifikasi bagaimana peningkatan makna kerja dan keterlibatan dapat memengaruhi kepuasan kerja, serta implikasinya terhadap kualitas pendidikan, kinerja siswa, dan kesiapan lulusan memasuki dunia kerja. Dengan terfokus berfokus pada guru dan karyawan sekolah dasar Muhammadiyah di Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

2. Landasan Teori

Landasan Teori

Meaningful work

Meaningful work adalah pekerjaan yang terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan hidup individu. Ketika individu merasa pekerjaannya sejalan dengan kepercayaan dan inginkan dalam hidup, membuat pengalaman kerja mereka menjadi lebih memuaskan dan berarti. Selain itu, pekerjaan yang berarti merupakan bagian penting dari identitas seseorang dan membuat pekerjaan bukan sekedar rutinitas (Martela & Steger, 2016). *Meaningful work* juga dapat diartikan sebagai kesan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga memberikan tujuan hidup dan dimaknai sebagai sebuah panggilan jiwa (Both & van Veldhoven, 2017).

Meaningful work dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek menurut Steger dalam Putri, (2021) mengkonsepkan aspek- aspek *meaningful work* dalam model *three-dimensional*, yaitu *positive meaning* (PM) *in work*, *meaning making* (MM) *through work*, dan *greater good* (GG) *motivational*.

Employee engagement

Employee engagement adalah keadaan emosional di mana karyawan benar-benar terlibat secara positif dengan pekerjaan dan organisasi mereka, ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan yang dilakukan (Bailey *et al.*, 2017). Oleh karenanya, *Employee engagement* menjadi faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan kesejahteraan tempat kerja secara keseluruhan. Dengan adanya *Employee engagement* dapat memastikan karyawan berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, termotivasi untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Sehingga, pada saat yang sama mampu meningkatkan kinerja mereka (Vorina *et al.*, 2017).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional ketika seseorang merasa senang atau tidak senang dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Locke, dalam Judge *et al.*, 2017). Mendukung pernyataan tersebut, menurut Luthans *et al.* (2015) dalam bukunya menyatakan bahwa rasa puas atau tidak puas

karyawan sangat bergantung pada persepsi mereka terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Kasmir (2019) karyawan yang tidak puas akan menurunkan motivasi dan semangat kerjanya dan pada akhirnya kinerja karyawan juga akan turun. Sehingga, pandangan maupun persepsi karyawan terhadap pekerjaannya sangat penting karena hal tersebut menjadi indikator penentu seorang karyawan puas ataupun tidak terhadap pekerjaannya. Selain itu, secara tidak langsung menentukan baik buruknya kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Meaningful work* (MW) terhadap *Employee engagement* (EE)

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyati, (2020), Kaur dan Mittal, (2020), Daud *et al.* (2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja (*Meaningful work*) dan keterikatan karyawan (*Employee engagement*). Rathee dan Sharma, (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja dan tempat kerja yang bermakna dan menantang secara signifikan memengaruhi keterlibatan karyawan, dan pekerjaan yang bermakna dan menantang menunjukkan efek yang lebih kuat.

Pengaruh *Employee engagement* (EE) terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Vorina *et al.*, (2017) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 5% koefisien regresi 0,545 menunjukkan bahwa jika keterlibatan karyawan meningkat, nilai regresi kepuasan kerja juga akan meningkat. Didukung oleh penelitian (Reissová dan Papay, 2021) mengatakan bahwa hubungan antara keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terbukti positif signifikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Putri dan Hermiati, 2023) menunjukkan nilai *t*-hitung sebesar 5.13 yang berarti jauh di atas dari 1.96 yang memiliki makna bahwa *Employee engagement* berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Namun penelitian Atthohiri dan Wijayati, (2021) memperoleh hasil yang sedikit berbeda bahwa pengaruh *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja adalah positif namun tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh *Meaningful work* (MW) terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Meaningful work dapat membuat karyawan merasa senang dan puas dengan aktivitas dan tanggung jawab yang telah dijalani, hal ini dapat memberikan kepuasan pada karyawan karena berhubungan dengan pencapaian dan pertumbuhan pribadi, identitas, nilai diri, dan tujuan hidup karyawan, dalam penelitian ini juga menunjukkan nilai statistik sebesar 3,836 yang berarti *Meaningful work* dan kepuasan kerja tersebut berpengaruh signifikan. Nilai koefisien positif sebesar 0,272 berarti hipotesis tersebut berpengaruh positif signifikan (Kuancintami dan Heryjanto, 2023).

Pengaruh *Meaningful work* (MW) terhadap Kepuasan Kerja (KK) melalui *Employee engagement* (EE).

Hipotesis ini berlandaskan pada pemahaman bahwa ketika karyawan merasakan pekerjaan mereka bermakna, mereka cenderung mengalami peningkatan dalam kesejahteraan psikologis, termasuk kepuasan hidup, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Wulandari dkk., 2023) yang menyebutkan bahwa kebermaknaan kerja (*Meaningful work*) berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Sejalan dengan itu, berdasarkan penelitian Albrecht *et al.* (2021) menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Berdasarkan penelitian oleh Reissová & Papay (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Employee engagement* dan kepuasan kerja, menegaskan pentingnya keterlibatan dalam mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Sehingga peneliti menduga bahwa kebermaknaan kerja (*Meaningful work*) tidak hanya langsung mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga dapat melalui peningkatan keterlibatan karyawan. Dengan kata lain, ketika karyawan menemukan makna dalam pekerjaan mereka, mereka akan lebih terlibat, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian oleh Mulyati (2020) juga merekomendasikan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana kebermaknaan kerja (*Meaningful work*) mempengaruhi keterlibatan dan kepuasan kerja.

Hipotesis penelitian ini dirumuskan menggunakan teori-teori yang relevan dari penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah garis besar hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1. *Meaningful work* (MW) mempengaruhi *Employee engagement* (EE) secara positif dan signifikan pada guru dan karyawan SD Muhammadiyah Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

H2. Employee engagement (EE) mempengaruhi Kepuasan kerja (KK) secara positif dan signifikan pada guru dan karyawan SD Muhammadiyah Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

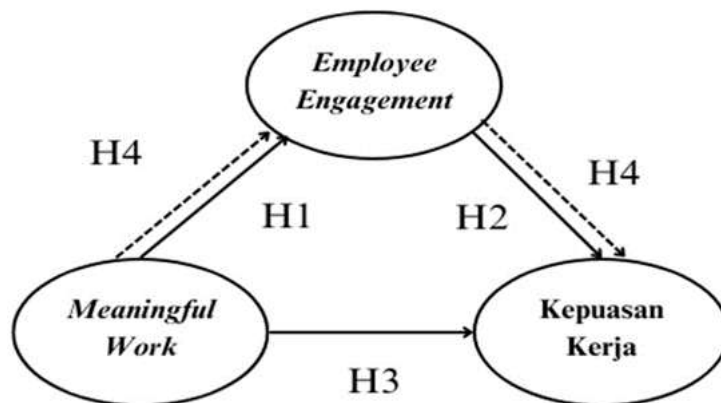
H3. Meaningful work (MW) mempengaruhi Kepuasan kerja (KK) secara positif dan signifikan pada guru dan karyawan SD Muhammadiyah Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

H4. Meaningful work (MW) mempengaruhi Kepuasan kerja (KK) melalui Employee engagement (EE) secara positif dan signifikan pada guru dan karyawan SD Muhammadiyah Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

3. Metode Penelitian

Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka, model kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, pendekatan ini digunakan untuk memeriksa pengaruh *Meaningful work* dan *Employee engagement* terhadap Kepuasan kerja guru dan karyawan SD Muhammadiyah di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data sekunder dan data primer, data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner online yang didistribusikan melalui Google Formulir. Responden menilai persetujuan mereka dengan pernyataan pada skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju).

Population and Sampling

Partisipan penelitian meliputi seluruh guru dan karyawan SD Muhammadiyah di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified cluster sampling* yang termasuk ke dalam pengambilan sampel secara acak atau *probability*. Teknik ini dipilih karena dapat mewakili populasi secara komprehensif, karena memastikan bahwa setiap elemen dari populasi sekolah yang terakreditasi A dan B terwakili secara proporsional. Sehingga, dengan menggunakan teknik *stratified cluster sampling* dapat mempertimbangkan perbedaan lokasi geografis. Berikut adalah langkah-langkah yang akan diambil dalam penelitian ini:

- Tahap pertama yaitu mengidentifikasi populasi dan dibagi ke dalam beberapa strata (sub populasi). Pada penelitian ini dibagi ke dalam 2 strata yaitu membagi sekolah berdasarkan akreditasi A dan B yang dimiliki.
- Tahap kedua membagi populasi sekolah yang sudah distratkan berdasarkan akreditasi A dan B ke dalam empat *cluster* berdasarkan lokasi geografis (tengah, timur, barat, utara).

Tabel 1. Data populasi setelah di kelompokkan berdasarkan strata dan cluster

Cluster	Akreditasi Sekolah		Total
	A	B	
	Barat	11	
Timur	9	6	15
Tengah	10	6	16
Utara	15	3	18
Jumlah	45	33	78

Sumber: Dapodik (2024)

- c. Tahap ketiga, mengalokasikan jumlah sampel untuk setiap stratum berdasarkan proporsi jumlah sekolah di masing-masing wilayah. Adapun menurut Siregar, (2017) rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\text{Proporsi} = \frac{\text{Jumlah sekolah di wilayah}}{\text{Total Populasi}}$$

Alokasi Sampel = Proporsi x Populasi (sesuai banyaknya setiap akreditasi setiap wilayah)

Tabel 2. Proporsi dan alokasi sampel

Cluster (Wilayah)	Proporsi	Alokasi Sampel	
		Akreditasi A	Akreditasi B
Barat	0,3718	4	6
Timur	0,1923	1	1
Tengah	0,2051	2	1
Utara	0,2307	3	1
Total		19 Sekolah	

Sumber: Data diolah (2024)

- d. Langkah keempat, memilih secara acak dari masing-masing *cluster* dan strata berdasarkan kriteria yang telah dibuat untuk mengetahui sekolah mana saja yang akan dipilih, dengan kriteria sebagai berikut:
- 1) Sampel yang diambil dalam penelitian ini merupakan SD Muhammadiyah yang ada di Kabupaten Sleman Yogyakarta.
 - 2) SD Muhammadiyah Kabupaten Sleman, Yogyakarta yang termasuk ke dalam sampel penelitian ini, sudah berakreditasi A dan B.
 - 3) SD Muhammadiyah Kabupaten Sleman, Yogyakarta yang termasuk ke dalam sampel penelitian ini, minimal memiliki guru dan karyawan sebanyak lebih dari 5 orang.

Dikarenakan jumlah populasi yang telah diketahui, maka pengukuran jumlah penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{1.031}{1 + 1.031(0,05)^2}$$

$$n = \frac{1.031}{1 + 1.031 \cdot (0,0025)}$$

$$n = \frac{1.031}{3.5775}$$

$$n = 288,46$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentasi kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditoleransi (5%).

Meskipun perhitungan awal menunjukkan kebutuhan sampel ideal sebanyak 19 sekolah SD Muhammadiyah, peneliti memutuskan untuk menggunakan 41 Sekolah Dasar Muhammadiyah sebagai unit sampel riil untuk meningkatkan validitas eksternal dan representasi kewilayahan. Dengan demikian, total subjek penelitian (meliputi seluruh guru dan karyawan) dari 41 sekolah sampel tersebut adalah 289 orang, tersebar di berbagai lokasi di Kabupaten Sleman.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4 software. Analisis meliputi:

- Evaluasi Model Pengukuran (outer model): *Convergent validity*, *Discriminant validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite reliability*, dan *Cronbach alpha*.
- Evaluasi Model Struktural (inner model): *R-Square* (R^2), Uji Coefficient Determination, Uji Hipotesis, Uji *Q-Square*, *F-Square*, SRMR, dan NFI.

4. Hasil dan Diskusi

Analisis Deskriptif

Berdasarkan jawaban yang didapat dari kuesioner yang telah dibagikan secara langsung kepada responden dan dianalisis, dari ke 3 variabel dengan 12 indikator terdapat indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dan terendah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Variabel	Indikator	Rata-rata
<i>Meaningful work</i>	<i>Greater good motivations</i>	1.177
Kepuasan kerja	Gaji	1.142

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Motivasi yang lebih baik menurut Martela & Steger, (2016), yaitu keinginan untuk memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan yang lebih luas atau pekerjaannya dapat berdampak pada orang lain dan lingkungan. Ini pada gilirannya meningkatkan rasa bahwa mereka berguna, sehingga memotivasi mereka di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru dan karyawan SD Muhammadiyah Kabupaten Sleman, Yogyakarta merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini bermakna bagi mereka, karena dengan pekerjaan ini dapat bermanfaat bagi sesama dan lingkungan sekitar. Untuk mempertahankan hal ini, manajemen sekolah dapat membangun kesadaran akan dampak positif dari pekerjaan mereka dengan mendorong keterlibatan dalam program pengabdian masyarakat, mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Indikator dengan skor terendah adalah gaji yang termasuk dalam variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena gaji yang diperoleh masih rendah jika dibandingkan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dimilikinya. Gaji rata-rata guru dan karyawan SD Muhammadiyah di Kabupaten Sleman bervariasi di setiap sekolah. Misalnya, di SD Muhammadiyah Gunungharjo 2, gaji rata-rata mulai dari Rp500.000-Rp800.000. Sementara itu, di SD Muhammadiyah Pakem, gajinya berkisar antara Rp.750.000-Rp.5.000.000 dengan gaji rata-rata Rp2.200.000- Rp.3.000.000, yang meningkat sesuai dengan masa kerja dan jabatan. Selain itu, perbedaan gaji antara guru PNS dan guru dan karyawan non-PNS juga dapat berkontribusi pada rendahnya skor kepuasan gaji. Untuk mengatasi kepuasan gaji yang rendah, beberapa hal dapat dilakukan oleh manajemen sekolah seperti:

- Memberikan kenaikan gaji secara bertahap sesuai dengan kemampuan sekolah atau mengusulkan subsidi.
- Menyediakan asuransi kesehatan seperti BPJS gratis.
- Menyediakan fasilitas yang dapat menunjang kinerja guru dan karyawan, seperti menyediakan laptop gratis, akan memudahkan mereka dalam menjalankan tugasnya, termasuk persiapan administrasi dan mengakses platform pembelajaran daring.

Pemberdayaan guru dan karyawan melalui partisipasi dalam kegiatan pelatihan dan seminar pendidikan, keikutsertaan dalam kompetisi guru dan karyawan berprestasi, partisipasi dalam program regenerasi (pelatihan promosi), dll.

Uji Instrument

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Croanbach Alpha
<i>Meaningful work</i>	X1	0.711	0,616	0,918	0,895
	X2	0.805			
	X3	0.716			
	X4	0.839			
	X5	0.801			
	X6	0.794			
	X7	0.818			
<i>Employee engagement</i>	M1	0.772	0,605	0,902	0,869
	M2	0.810			
	M3	0.804			
	M4	0.792			
	M5	0.773			
	M6	0.712			
Kepuasan Kerja	Y1	0.654	0,545	0,935	0,924
	Y2	0.683			
	Y3	0.769			
	Y4	0.690			
	Y5	0.725			
	Y6	0.734			
	Y7	0.755			
	Y8	0.756			
	Y9	0.772			
	Y10	0.769			
	Y11	0.778			
	Y12	0.763			

Sumber: Data Hasil Uji (2024)

Variabel *Meaningful work* guru dan karyawan di sekolah diukur dengan 7 item valid dengan *outer loading* antara 0.711 - 0,839. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima, berdasarkan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang diatas 0,7 (reliabel). Tingkat konvergen berdasarkan nilai AVE 0.616 > 0,5 berarti telah memenuhi syarat konvergen dengan baik. Sehingga, dapat disimpulkan secara keseluruhan variasi item dalam pengukuran variabel mencapai 61,6%.

Variabel keterlibatan (*employee engagement*) guru dan karyawan di sekolah diukur dengan 6 item valid dengan *outer loading* antara 0.772 - 0,810. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima, berdasarkan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang diatas 0,7 (reliabel). Tingkat konvergen berdasarkan nilai AVE 0.605 > 0,5 berarti telah memenuhi syarat konvergen dengan baik. Sehingga, dapat disimpulkan secara keseluruhan variasi item dalam pengukuran variabel mencapai 60,5%.

Variabel kepuasan guru dan karyawan di sekolah diukur dengan 12 item valid dengan *outer loading* antara 0.654 - 0,778. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima, berdasarkan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang diatas 0,7 (reliabel). Tingkat konvergen berdasarkan nilai AVE 0,545 > 0,5 berarti telah memenuhi syarat konvergen dengan baik. Sehingga, dapat disimpulkan secara keseluruhan variasi item dalam pengukuran variabel mencapai 54,5%.

Tabel 5. Discriminant validity

Indikator	MW	EE	KK	Ket.
X1	0.711	0.566	0.476	Valid
X2	0.805	0.667	0.557	Valid
X3	0.716	0.574	0.542	Valid
X4	0.839	0.719	0.604	Valid
X5	0.801	0.696	0.590	Valid
X6	0.794	0.646	0.517	Valid
X7	0.818	0.688	0.598	Valid
M1	0.652	0.772	0.604	Valid
M2	0.721	0.810	0.630	Valid
M3	0.638	0.804	0.595	Valid
M4	0.650	0.792	0.613	Valid
M5	0.650	0.773	0.552	Valid
M6	0.565	0.712	0.515	Valid
Y1	0.432	0.517	0.654	Valid
Y2	0.470	0.540	0.683	Valid
Y3	0.615	0.665	0.769	Valid
Y4	0.503	0.520	0.690	Valid
Y5	0.468	0.570	0.725	Valid
Y6	0.532	0.580	0.734	Valid
Y7	0.527	0.567	0.755	Valid
Y8	0.513	0.513	0.756	Valid
Y9	0.558	0.550	0.772	Valid
Y10	0.553	0.545	0.769	Valid
Y11	0.530	0.545	0.778	Valid
Y12	0.555	0.542	0.763	Valid

Sumber: Data Hasil Uji (2024)

Menurut Ghozali, (2023), *discriminant validity* dilihat melalui nilai *cross loading*. Di mana nilai *loading factor* suatu indikator pada konstruk yang seharusnya diukur harus lebih besar dibandingkan nilai *cross loading*-nya dengan konstruk lain agar *discriminant validity* dianggap baik. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *discriminant validity* yang baik yaitu kemampuan indikator untuk secara jelas membedakan variabel yang satu dari variabel yang lain.

Tabel 6 : F- Square

Variabel Prediktor	Variabel Endogen	Nilai F-Square	Pengaruh
Meaningful Work	Employee Engagement	2.261	Tinggi
Employee Engagement	Kepuasan Karyawan	0.212	Moderat
Meaningful Work	Kepuasan Karyawan	0.053	Rendah

Sumber: Data Hasil Uji (2024)

Hasil pengujian F-Square menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki pengaruh berbeda dalam model. Menurut Hair *et al.* (2021), nilai F-Square diklasifikasikan sebagai rendah ($\geq 0,02$), sedang ($\geq 0,15$), dan tinggi ($\geq 0,35$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Meaningful Work memiliki pengaruh tinggi sebesar 2,261 terhadap Employee Engagement. Employee Engagement memiliki pengaruh sedang atau moderat sebesar 0,212 terhadap Kepuasan Karyawan, sedangkan pengaruh langsung Meaningful Work terhadap Kepuasan Karyawan tergolong rendah dengan nilai 0,053.

Tabel 7. R- Square

	R Square
<i>Employee engagement</i>	0.693
Kepuasan Kerja	0.590

Sumber: Data Hasil Uji (2024)

Dalam pengujian model struktural menggunakan nilai R-square yang dibedakan menjadi tiga yaitu 0,67 (Kuat), 0,33 (Moderat) dan 0,19 (Lemah). Berdasarkan tabel 4.14 nilai R-square variabel *Employee engagement* sebesar 0,693 yang berarti bahwa variabel tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel *Meaningful work* dan mempengaruhi Kepuasan Kerja secara moderat sebesar 0,590 atau 59% dan variabel Kepuasan kerja dapat dipengaruhi *Meaningful work* dan *Employee engagement* secara kuat sebesar 0,693 atau 69,3%.

Q- Square

Nilai *Goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-square*, semakin tinggi nilai *Q-square*, maka model dianggap semakin baik atau semakin fit dengan data. Hasil perhitungan *Q-square* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,693) \times (1 - 0,590)] \\
 &= 1 - (0,307 \times 0,410) \\
 &= 0,874
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan *Q-square*, diperoleh nilai sebesar 0.874. Ini menunjukkan seberapa besar model penelitian dapat menjelaskan keragaman yaitu sebesar 87,4% sedangkan sisanya sebesar 12,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dari perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini bisa dinyatakan telah memiliki *Goodness of fit* yang baik, karena nilai *goodness of fit* di atas 80% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kecocokan yang sangat baik dengan data yang ada.

SRMR

SRMR adalah *Standardized Root Mean Square Residual*. Dalam Yamin (2022), nilai ini merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Dalam Hair et al (2021), nilai SRMR dibawah 0,080 menunjukkan model fit (cocok).

Tabel 8. SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.064	0.064
d_ ULS	1.314	1.314
d_ G	0.760	0.760
Chi-square	1176.094	1176.094
NFI	0.769	0.769

Sumber: Data Hasil Uji (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 5 bahwa estimasi model yang telah dilakukan sebesar 0.064 (dibawah 0.800) yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan model fit.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *path coefficient* melalui proses bootstrapping, yang bertujuan untuk mengukur signifikansi hubungan antar variabel. Angka "0.000" yang muncul pada hasil uji menunjukkan bahwa nilai p-value sangat kecil (di bawah 0.001), Sehingga, hubungan antar variabel laten tersebut dianggap sangat signifikan secara statistik. Berikut tabel hasil pengujian hipotesis :

Tabel 9 : Uji Hipotesis

Hypothesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
H1 MW -> EE	0.833	0.834	0.023	36.263	0.000
H2 EE -> KK	0.533	0.528	0.086	6.205	0.000
H3 MW -> KK	0.265	0.272	0.090	2.949	0.003
H4 MW -> EE -> KK	0.444	0.440	0.071	6.227	0.000

Sumber: Data Hasil Uji (2024)

Berdasarkan tabel 9 hasil pengujian dengan menggunakan SmartPLS 4.0 metode *bootstrapping* yaitu sebagai berikut:

- H1: Meaningful work mempengaruhi Employee engagement** Nilai *P value* dari *Meaningful work* ke *Employee engagement* adalah 0,000, dan nilai *t-statistic* yang positif sebesar 36.263. Dari hasil tersebut nilai *t-statistic* dinyatakan signifikan karena >1,96 dan *P-values* <0,05. dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Meaningful work* terhadap *Employee engagement*.
- H2: Employee engagement mempengaruhi Kepuasan kerja** Nilai *P value* dari *Employee engagement* ke kepuasan kerja adalah 0,000, dan nilai *t-statistic* yang positif sebesar 6.205. Dari hasil tersebut nilai *t-statistic* dinyatakan signifikan karena >1,96 dan *P-values* <0,05. dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Employee engagement* terhadap Kepuasan kerja.
- H3: Meaningful work mempengaruhi Kepuasan kerja** Nilai *P value* dari *Meaningful work* ke kepuasan kerja adalah 0,003, dan nilai *t-statistic* yang positif sebesar 2.949. Dari hasil tersebut nilai *t-statistic* dinyatakan signifikan karena >1,96 dan *P-values* <0,05. dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Meaningful work* terhadap Kepuasan kerja.
- H4: Meaningful work mempengaruhi Kepuasan kerja melalui Employee engagement** Nilai *P value* dari *Meaningful work* ke *Employee engagement* adalah 0,000, dan nilai *t-statistic* yang positif sebesar 6.227. Dari hasil tersebut nilai *t-statistic* dinyatakan signifikan karena >1,96 dan *P-values* <0,05. dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Meaningful work* terhadap Kepuasan kerja yang dimediasi *Employee engagement*.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan di lingkungan pendidikan dasar Muhammadiyah Kabupaten Sleman. Pekerjaan yang bermakna secara positif dan signifikan memengaruhi keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan studi Ahmed *et al.* (2016) dan Albrecht *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa *meaningful work* merupakan faktor kunci dalam mendorong keterlibatan karyawan di berbagai sektor, termasuk pendidikan.

Keterlibatan karyawan yang tinggi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditemukan oleh Vorina *et al.* (2017) dan Sypniewska *et al.* (2023). Reissová dan Papay (2021) menambahkan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas organisasi dan mengurangi *turnover* yang merugikan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung makna pekerjaan dan keterlibatan karyawan akan menciptakan tenaga pendidik yang lebih puas dan berkomitmen.

Dampak positif *meaningful work* terhadap kepuasan kerja juga didukung oleh Kuancintami dan Heryjanto (2023), yang menegaskan bahwa persepsi makna pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara *meaningful work* dan kepuasan kerja, konsisten dengan temuan Albrecht *et al.* (2021), dan Reissová & Papay (2021). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan makna kerja dapat memperkuat keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Kepuasan kerja guru dan karyawan yang tinggi di lingkungan pendidikan dasar Muhammadiyah Kabupaten Sleman berimplikasi langsung pada peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan yang lebih baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia kerja modern. Sejalan dengan teori pembangunan ekonomi, peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan yang bermutu merupakan salah satu pilar utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi jangka panjang (Hanushek & Woessmann, 2020). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang mendukung *meaningful work* dan *Employee engagement* tidak hanya meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi nasional melalui peningkatan produktivitas dan inovasi sumber daya manusia.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat makna pekerjaan dan keterlibatan karyawan. Langkah-langkah seperti memberikan penghargaan atas kontribusi guru dan karyawan, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, serta memprioritaskan kesejahteraan mereka, akan memperkuat rasa makna dan keterikatan terhadap pekerjaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diterima siswa, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja di masa depan.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara pekerjaan yang bermakna, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Pekerjaan yang bermakna terbukti mampu meningkatkan *Employee engagement* guru dan karyawan di sekolah. Karena pekerjaan yang dianggap bermakna dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, berdampak pada peningkatan keterlibatan guru dan karyawan. Keterlibatan karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru dan karyawan. Karena keterlibatan yang tinggi dalam organisasi akan meningkatkan dedikasi, semangat dan produktivitas yang lebih besar dalam bekerja sehingga meningkatkan perasaan puas dengan bekerja. Dengan demikian, *Employee engagement* yang dimiliki oleh setiap guru dan karyawan dapat meningkatkan pengaruh *Meaningful work* terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru dan karyawan. Guru dan karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaan mereka cenderung menemukan makna dalam pekerjaan tersebut. Guru dan karyawan yang merasa terlibat juga lebih mampu melihat kontribusinya terhadap perkembangan siswa dan masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan rasa berguna dan kepuasan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dengan begitu akan menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik, yang merupakan investasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sekolah dapat membangun kesadaran akan dampak positif dari pekerjaan mereka dengan mendorong keterlibatan dalam program pengabdian masyarakat, mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, manajemen sekolah perlu melibatkan guru dan karyawan secara menyeluruh dalam setiap aspek pekerjaannya dan mendukung proses pembelajaran berkelanjutan sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dengan adanya hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka tetapi juga dapat membantu sekolah mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Dengan demikian, untuk meningkatkan kepuasan kerja, manajemen sekolah perlu memperhatikan imbalan bagi guru dan karyawan dengan menaikkan gaji sesuai kemampuan sekolah atau mengajukan subsidi kepada pemerintah, PDM Dikdasmen, dan instansi lainnya. Memberikan manfaat kesehatan bagi guru dan karyawan sekolah. Selain itu, manajemen sekolah juga dapat memberikan fasilitas pendukung bagi guru dan karyawan seperti laptop, transportasi, serta memberikan insentif kepada guru dan karyawan yang berprestasi. Serta memberikan pelatihan kepada guru dan karyawan untuk memperpanjang karier mereka yang lebih baik. Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, terutama terkait metode pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner *online*, ruang lingkup variabel yang terbatas, serta fokus objek penelitian yang hanya pada SD Muhammadiyah di wilayah Sleman, Yogyakarta, dengan sampel sebanyak 41 sekolah dari total populasi 78 sekolah. Hal ini menyebabkan distribusi kuesioner belum sepenuhnya optimal sehingga mempengaruhi tingkat generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel atau objek yang berbeda, atau melakukan studi perbandingan, misalnya antara SD Muhammadiyah dengan sekolah dasar negeri atau swasta, serta di daerah lain untuk memahami bagaimana faktor budaya dan sosial dapat memengaruhi hubungan antara pekerjaan yang bermakna, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja.

Referensi

1. Albrecht, S. L., Green, C. R., dan Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and Employee engagement. *Journal Sustainability* (Switzerland), 13(7),78 <https://doi.org/10.3390/su13074045>.
2. Ahmed, U., Majid, A. H. A., dan Zin, M. L. M. (2016). Meaningful work and Work Engagement: A Relationship Demanding Urgent Attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8),7-78 <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i8/2264>.
3. Atthohiri, N. A., dan Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3),34 <https://doi.org/10.36085/jems.v5i1.5957>.
4. 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>
5. Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
6. Both, J. M. C., & Veldhoven, M. J. P. M. (2017). *Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful work*. *Frontiers in Psychology*, 8, 1658. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>
7. Daud, M., Novita Siswanti, D., dan Yan Nugraha, D. (2024). The Role of Meaningful work as a Mediation of Political Organizations on Employee engagement. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 9(1), 6-78. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v9i1.11389>.
8. Ghozali, H. I., dan Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris* (Edisi Pertama). Semarang: Yoga Pratama.
9. Hilmiatussadiyah, N., Sari, D. P., dan Rahman, A. (2024). Efeek Mediasi Lingkungan Individual. *Journal UNPAD*, 1(1), 4. <https://doi.org/10.17509/jik.v21i1.63482>.
10. Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
11. Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). The economic benefits of improving educational achievement in the European Union. *Economics of Education Review*, 79, 102093. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.102093>.
12. Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
13. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. (2024). *Data Pokok Pendidikan (Dapodik) Daerah D.I. Yogyakarta*. Diakses 29 Oktober 2024 dari <https://dapo.kemdikbud.go.id/sp/2/0402000>.
14. Kuancintami, A., dan Heryjanto, A. (2023). Increase Employee Retention: Impact Work-Life Balance, Meaningful work, And Job satisfaction Towards Turnover Intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 6-80. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.920>.
15. Karataş, E., & Özdemir, M. (2022). Examining the relationship between meaningful work and job engagement. *Journal of Theoretical Educational Science*, 15(3), 676-698. <http://doi.org/10.30831/akukey.1053090>
16. Kaur, P., & Mittal, A. (2020). Meaningfulness of Work and Employee engagement: The Role of Affective Commitment. *The Open Psychology Journal*, 13, 115-122. <http://dx.doi.org/10.2174/1874350102013010115>.
17. Lase, F. (2023). Peran Organisasi Profesi Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Di SMK Negeri 1 Gunungsitoli Tahun Ajaran 2022/2023. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 17(2), 807-818 <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i2.3191>.
18. Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Psychological capital and beyond. *Oxford university press*, 31(3), 180–188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>.
19. Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan kerja (Meaningful work) dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 33–78. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>.
20. Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
21. Putri, Z. M., dan Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optik Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(3), 34. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1095>.
22. Rathee, R., dan Sharma, V. (2024). Beyond the 9-to-5: How meaningful and challenging work drives employee engagement. *IMIB Journal of Innovation and Management*, 2(2),34. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13984-1_10.
23. Reissová, A., dan Papay, M. (2021). Relationship between Employee engagement, Job satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal*, 10(2), 27–79. <https://doi.org/10.18421/TEM102-44>.
24. Sypniewska, B., Baran, M., dan Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3), 6–80. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11365-023-00834-9>.
25. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Edisi Ketiga). Bandung: Alfabeta.
26. Siregar, I. S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Edisi Pertama). Jakarta: Bumi Aksara.
27. Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi Ketiga). Bandung: CV. Pustaka Setia
28. UNESCO. (2016). *Global Education Monitoring Report 2016: Education for people and planet - Creating sustainable futures for all*. Diakses 26 November 2024 dari <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231867>.
29. Vorina, A., Simonič, M., dan Vlasova, M. (2017). An analysis of the relationship between job satisfaction and Employee engagement. *Economic Themes*, 55(2), 24–80. <https://doi.org/10.1515/ethemes-2017-001>.
30. Wulandari, E. P., Lubis, R., & Hardjo, S. (2023). Pengaruh Meaningful work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Diversita*, 9(2), 281–289. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.10283>
31. Wang, X., Liu, Y., & Zhang, L. (2022). The impact of teacher engagement on student academic achievement: Evidence from primary schools. *Frontiers in Psychology*, 13, 845672. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845672>.
32. Yamin, S. (2022). *Olah Data Statistik SmartPLS 3 SmartPLS4 AMOS STATA* (Edisi Kedua). Penerbit Dewangga Energi Internasional.