

PANGGILAN, KOMITMEN KARIER, DAN KETERIKATAN KERJA PADA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Skolastika Irina & Missiliana Riasnugrahani

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Jalan Surya Sumantri No. 65, Indonesia

Korespondensi: missiliana.ria@psy.maranatha.edu

CALLING, CAREER COMMITMENT, AND WORK ENGAGEMENT ON JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS

Manuscript type: Original Research

Abstract

This study aims to examine the relationship between calling and work engagement through the mediation of career commitment. Eighty-two junior high school teachers with a minimum working period of one year participated through purposive sampling approach. Participants' responses of the Calling and Vocation Questionnaire, The Career Commitment Scale, and Utrecht Work Engagement instruments were collected. Through Process Macro Mediation model 4, we found that career commitment partially mediates the relationship between calling and work engagement. Teachers who believe their work is a calling will be more committed to their careers and have strong attachment to their work. Such patterns are demonstrated in teachers being energized, enthusiastic, dedicated, and enjoy their work. Schools can help teachers realize their calling, so they continue to be motivated in carrying out their roles as teachers with high enthusiasm and dedication at work.

Article history:

Received 26 July 2021

Received in revised form 8 October 2021

Accepted 19 November 2021

Available online 20 March 2022

Keywords:

calling

career commitment

junior high school teacher

work engagement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara panggilan dan keterikatan kerja yang dimediasi oleh komitmen karir. Melalui teknik purposive sampling diperoleh 82 guru Sekolah Menengah Pertama dengan minimal masa kerja 1 tahun. Penelitian ini menggunakan instrumen *Calling and Vocation Questionnaire*, *The Career Commitment Scale*, dan *Utrecht Work Engagement* dengan nilai validitas dan reliabilitas yang tergolong baik. Melalui teknik analisis regresi dengan menggunakan *Process Macro* model mediasi 4, diperoleh hasil bahwa komitmen karir memediasi secara parsial hubungan panggilan dan keterikatan kerja. Guru yang meyakini pekerjaannya sebagai panggilan akan lebih memiliki komitmen terhadap karirnya dan menunjukkan keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Guru akan tampak berenergi, antusias, berdedikasi, dan menikmati pekerjaannya. Sekolah dapat membantu guru menyadari panggilan dalam pekerjaan agar terus memiliki motivasi dalam menjalani perannya sebagai guru, penuh semangat, dan dedikasi saat bekerja.

Kata Kunci: guru Sekolah Menengah Pertama, keterikatan kerja, komitmen karier, panggilan

Dampak dan Implikasi dalam Konteks Ulayat

Sebagai negara berkembang, peran pendidikan sangat esensial di Indonesia sehingga diperlukan studi yang berfokus pada karakteristik pengajar yang efektif. Guru adalah bidang pekerjaan khusus yang diyakini harus memiliki keterpanggilan dalam bekerja. Rasa keterpanggilan tidak selalu tampil dalam bentuk keterikatan kerja yang tinggi. Terutama dalam konteks pandemi, guru yang mengalami banyak perubahan kurikulum dan tambahan tuntutan mengajar dapat merasa tertekan dan menunjukkan penurunan rasa keterikatan pada tugasnya. Studi ini menunjukkan bahwa komitmen karier pada guru di Indonesia dapat memperkuat hubungan panggilan dan keterikatan kerja. Guru yang mewujudkan panggilannya dengan bertahan pada karier yang telah dipilih, berfokus menyelesaikan tugas, dan berupaya meningkatkan keterampilan mengajar dapat mengatasi ketidaknyamanan dalam kondisi dan tuntutan kerja yang tinggi, sehingga memiliki keterikatan kerja dan dapat bekerja dalam jangka waktu panjang.

Handling Editor: Subhan El Hafiz, Faculty of Psychology, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Indonesia



This open access article is licensed under [Creative Commons Attribution License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction, provided the original work is properly cited.

PENDAHULUAN

Guru adalah salah satu sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam sekolah untuk mencapai visi dan misi dari sekolah. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen (Pendidikan Profesi Guru, 2020), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru juga merupakan profesi yang memerlukan bakat, minat, panggilan jiwa, idealisme, serta komitmen. Karakteristik individu ini diperlukan mengingat tugas-tugas yang harus dijalankan oleh guru dalam proses belajar-mengajar bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Ada banyak tuntutan dan tantangan yang dihadapi guru, salah satunya harus cepat menyesuaikan diri dengan kurikulum pembelajaran yang terus berubah. Sejak Indonesia merdeka, pemerintah Indonesia sudah mengubah 10 kali kurikulum pendidikannya, yaitu pada tahun 1947, 1952, 1964, 1975, 1984, 1994, 2004, 2006, dan 2013 (Uce, 2016). Perubahan ini merupakan upaya pengembangan atau penyempurnaan dari kurikulum sebelumnya, sehingga terdapat pula perubahan dalam metode mengajar, media yang digunakan, pola interaksi di dalam kelas, buku ajar, dan lain-lain. Pihak pertama yang merasakan perubahan tersebut adalah guru, sehingga guru dituntut memiliki pemahaman dan kompetensi yang baik untuk mengimplementasikan kurikulum yang baru (Efferi, 2017).

Tantangan lain yang juga dihadapi guru adalah karakteristik khas siswa pada setiap jenjang pendidikan. Siswa Sekolah Menengah Pertama (SMP) biasanya sangat percaya diri, merasa paling benar, egosentrisme, kurang puas dengan sekolah, kurang berkomitmen pada sekolah, dan kurang menyukai guru mereka (Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar [GTK Dikdas], 2021). Tahun pertama SMP juga merupakan tahun yang sulit dalam menyesuaikan diri dengan status yang baru karena siswa mengalami *top-dog phenomenon*, yaitu menurunnya posisi dari yang paling atas di Sekolah Dasar (SD) menjadi posisi paling bawah di SMP. Selain itu, transisi dari masa kanak-kanak menjadi remaja menimbulkan perubahan secara fisik, emosi, dan sosial yang dialami oleh siswa SMP (Santrock, 2011). Oleh karena itu, guru SMP harus memiliki kecakapan khusus untuk mengenali kondisi psikologis siswa SMP (GTK Dikdas, 2021).

Secara khusus berkaitan dengan pandemi COVID-19, banyaknya tantangan tersebut masih ditambah lagi saat guru harus membiasakan diri dengan metode Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) yang ditetapkan pemerintah sebagai upaya menanggapi situasi pandemi (Kementerian Pendidikan dan

Kebudayaan, 2020). Menurut Azzahra dkk. (2021), PJJ menuntut guru untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan, antara lain: 1). mampu membuat rencana pembelajaran yang disesuaikan dengan PJJ agar semua materi Kompetensi Dasar (KD) dapat disampaikan dalam waktu terbatas; 2). menguasai media dan aplikasi pembelajaran yang terkait dengan teknologi; 3). mampu mengatasi siswa yang kurang termotivasi untuk terlibat dalam pembelajaran; dan 4). menentukan metode evaluasi yang dapat mengurangi perilaku curang siswa. Belum lagi menurunnya pendapatan karena berkurangnya kegiatan mengajar ataupun penerimaan jumlah murid di sekolah akibat pandemi.

Beratnya tantangan yang dihadapi guru dapat saja menimbulkan keinginan guru meninggalkan profesinya atau menampilkan perilaku kerja yang kurang baik. Terdapat banyak keluhan dari orang tua dan siswa terkait pelaksanaan PJJ, seperti guru yang malas mengajar, hanya memberikan tugas, dan tidak melakukan pembelajaran daring dengan baik (Samodra, 2021). Kondisi ini terjadi karena masih ada guru yang tidak memiliki kemampuan menyampaikan materi pengajaran secara digital (Luxiana, 2021) dan juga malas meningkatkan kompetensinya (Firmansyah, 2019). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang membentuk keterikatan kerja (*work engagement*) guru pada tugas agar diperoleh solusi dalam meningkatkan kinerja guru.

Keterikatan kerja merupakan penghayatan positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli dkk., 2002). Guru yang terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias untuk menjalani pekerjaannya, merasa terdorong untuk berjuang menuju tujuan yang baginya menantang, merasa lebih senang saat menjalani pekerjaan, bahkan sampai lupa waktu (Bakker & Leiter, 2010). Guru juga menampilkan performa kerja yang optimal, tidak terpaksa menjalankan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaannya, serta cenderung memberikan lebih dari apa yang dituntut dari pekerjaannya (Wahyuni, 2017).

Keterikatan kerja merupakan hal penting dalam ranah pendidikan. Guru yang memiliki keterikatan kerja tinggi dapat mengarah pada peningkatan produktivitas (Christensen dkk., 2020), performa kerja (Song dkk., 2018), serta kepuasan kerja dan keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi (Høigaard dkk., 2012). Individu yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena memiliki perasaan positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban (Ratnaningtyas dkk., 2021). Oleh karena itu, guru dengan keterikatan kerja tinggi memiliki relasi yang baik dengan siswa, sehingga mampu membuat siswa lebih terlibat dalam pembelajaran dan meningkatkan prestasi mereka (Perera dkk., 2018).

Sementara itu, keterikatan kerja rendah yang dialami guru biasanya disebabkan karena stres yang dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, di mana hal tersebut dapat mengarahkan pada berbagai hal negatif, seperti ketidakhadiran karena sakit, kinerja buruk, dan hambatan kerja (Retnaningrum, 2019). Dampak dari kondisi tersebut dapat membuat guru kurang efektif dalam memberikan pembelajaran, sehingga guru harus memiliki usaha untuk meningkatkan keterikatannya agar tidak merugikan siswa dengan memberikan pengajaran dengan kualitas rendah (Cardwell, 2011).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan kerja adalah panggilan (*calling*) dalam pekerjaan (Cao dkk., 2019; Fatharani & Riasnugrahani., 2022; Kolodinsky dkk., 2017; Mulyati, 2020; Xie dkk., 2016). Panggilan didefinisikan sebagai keyakinan individu bahwa pekerjaannya merupakan bagian utama dari tujuan dan makna hidupnya, digunakan demi membantu orang lain atau untuk kebaikan yang lebih besar, serta merasa dirinya dipanggil oleh kekuatan yang lebih besar, seperti Tuhan, masyarakat, atau takdir (Dik & Duffy, 2009; Duffy & Dik, 2013). Individu yang merasa terpanggil biasanya memiliki kecenderungan altruistik, berfokus, dan bersedia untuk berkorban demi kesejahteraan orang lain, serta merasakan makna, dedikasi, dan keterikatan dalam pekerjaan mereka (Hirschi, 2012). Guru dengan orientasi panggilan juga akan menampilkan antusiasme, vitalitas, dan dedikasi di tempat kerja (Rothmann & Hamukang'andu, 2013), serta termotivasi, optimis, dan merasa perlu terlibat penuh dengan tugas-tugasnya (Mulyati, 2020). Guru yang memiliki keterikatan kerja tinggi juga cepat beradaptasi saat menghadapi perubahan dan tantangan dalam pekerjaan (Christine & Riasnugrahani, 2021).

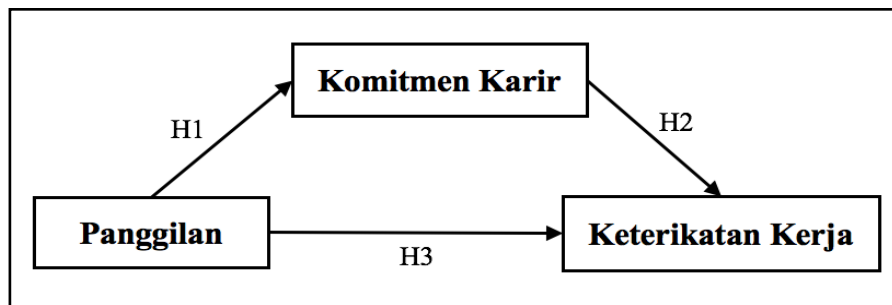
Panggilan adalah salah satu motivasi internal yang dimiliki guru agar dapat menolong orang lain dan bekerja dalam situasi yang khusus (Madero, 2020). Berdasarkan hal ini, seharusnya semua guru akan memiliki keterikatan kerja yang baik karena salah satu faktor yang meningkatkan keterikatan kerja adalah panggilan (Cao dkk., 2019). Namun, adanya fenomena guru yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik membuat penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana hubungan antara panggilan dan keterikatan kerja dalam profesi guru sebagai salah satu profesi dalam bidang pelayanan pendidikan. Berdasarkan penelitian Cao dkk. (2019) pada karyawan di bidang pelayanan kesehatan, ditemukan bahwa panggilan hanya memiliki pengaruh sebesar 19.6% terhadap keterikatan kerja, bahkan setelah dimediasi oleh komitmen organisasi. Menurut Fu dan Chen (2015), komitmen organisasi hanyalah salah satu faktor yang dapat menjelaskan kinerja karyawan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap, maka perlu juga melihat komitmen karier karyawan karena kedua hal ini saling melengkapi. Meskipun demikian, penelitian Fu dan Chen (2015) menemukan bahwa kebanyakan karyawan lebih memilih untuk berkomitmen pada karier

dibandingkan berkomitmen pada organisasi. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memperkuat kaitan antara panggilan dan keterikatan kerja. Adapun, salah satu faktor yang dapat menjelaskan kaitan panggilan dan keterikatan kerja adalah komitmen karier (*career commitment*).

Komitmen karier adalah tingkat kekuatan motivasi individu untuk terus bekerja pada peran karier yang telah dipilih dan sedang dilakukan pada saat itu (Blau, 1989). Guru yang memiliki komitmen karier akan fokus dan peduli dengan karier mereka terlepas dari kondisi kerja, rekan kerja, dan organisasi mereka. Mereka akan terus bekerja di organisasi tersebut, memiliki kepuasan karier yang tinggi, serta termotivasi dengan harapan dan tujuan dari karier mereka (Cicek dkk., 2016). Guru yang telah merasakan panggilan dalam pekerjaan akan memiliki komitmen karier yang kuat, berkomitmen terhadap pekerjaannya, dan memiliki keinginan untuk terus mengajar (Duffy dkk., 2013; Duffy & Sedlacek, 2007; Hirschi, 2011; Jia dkk., 2021). Tidak hanya itu, guru juga berkeinginan menekuni pekerjaannya dalam jangka waktu yang panjang (Afsar dkk., 2018). Oleh karena itu, individu dengan komitmen karier yang kuat cenderung memiliki masa kerja yang lama (Zhu dkk., 2020).

Individu yang memiliki komitmen karier akan mengerahkan tenaganya dan gigih berusaha mencapai tujuan kariernya (Goulet & Singh, 2002), sehingga akan tampak bersemangat dan berdedikasi dengan pekerjaannya. Komitmen karier memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja (Goulet & Singh, 2002) dan keterikatan kerja (Song dkk., 2019). Dengan demikian, komitmen karier membuat individu merasa terikat dengan kariernya dan mendorong mereka terikat dengan pekerjaannya. Individu dengan komitmen karier yang lebih kuat akan mengambil peran aktif dalam organisasi dan menciptakan lingkungan yang dapat mendorong pertumbuhan profesional mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka ketika guru dapat mempersepsikan pekerjaan mereka sebagai panggilan, guru tersebut akan memiliki fokus yang kuat dan antusias pada pekerjaannya, serta menjadi lebih terikat dengan pekerjaannya. Meskipun demikian, panggilan bukanlah satu-satunya faktor yang menyebabkan guru merasa terikat dengan pekerjaannya karena terdapat variabel lain yang dapat menjadi mediator, yaitu komitmen karier. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara panggilan dengan keterikatan kerja melalui mediator komitmen karier (Figur 1).



Figur 1. Model Penelitian

METODE

Partisipan

Partisipan penelitian ini adalah guru dari SMP swasta Kristen di Bandung dengan minimal masa kerja 1 tahun yang diperoleh dengan teknik *convenience sampling* melalui survei daring. Pemilihan partisipan didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah ini menggunakan standar nasional dan internasional dalam bidang akademik, sehingga memiliki tuntutan yang tinggi terhadap kinerja gurunya. Selain itu, guru dengan masa kerja 1 tahun dianggap sudah mampu beradaptasi dengan iklim sekolah dan telah mengenali tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru di bawah naungan yayasan.

Jumlah guru yang bersedia menjadi partisipan penelitian ini adalah 82 orang. Sebanyak 50% partisipan berjenis kelamin perempuan dengan rentang usia berkisar dari 26-58 tahun ($M = 41.77$; $SD = 8.65$). Lama mengajar berkisar dari 2-36 tahun ($M = 15.34$; $SD = 9.1$), dan sebanyak 90.2% memiliki pendidikan minimal S1. Partisipan terdiri dari guru tetap (80.5%) dan calon guru tetap (19.5%). Gambaran data demografis partisipan ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Gambaran Data Demografis Partisipan (N = 82)

Karakteristik	<i>f</i>	Persentase
Jenis kelamin		
Pria	41	50
Wanita	41	50
Usia		
26 – 41 Tahun	45	54.8
42 – 58 Tahun	37	45.1
Pendidikan		
S1	74	90.2
S2	8	9.8
Lama Mengajar		
2 – 16 Tahun	48	58.4
17 – 36 Tahun	34	41.5
Status Kepegawaian		
Guru Tetap	66	80.5
Calon Guru Tetap	16	19.5

Desain

Penelitian ini menggunakan metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui arah kekuatan hubungan antara variabel panggilan dan keterikatan kerja melalui mediator komitmen karier.

Prosedur

Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi COVID-19, sehingga sekolah masih menjalankan kebijakan untuk melakukan pembelajaran secara daring dan tidak ada pembelajaran tatap muka sama sekali. Oleh karena itu kuesioner disebarakan secara daring dengan cara menyebarkan *link Google Form* pada para guru. Pada kuesioner daring, terdapat lembar pernyataan bagi partisipan untuk memastikan bahwa semua guru mengikuti penelitian ini dengan sukarela.

Instrumen

Panggilan

Instrumen untuk mengukur variabel panggilan adalah menggunakan *Calling and Vocation Questionnaire (CVQ-Presence of Calling)* (Dik & Duffy, 2009) yang terdiri dari 12 butir. Alat ukur ini sudah diadaptasi dan masing-masing butir memiliki enam pilihan jawaban (1 = “Sangat Tidak Sesuai”; 6 = “Sangat Sesuai”) (Riasnugrahani dkk., 2019). Contoh bunyi dari butir pada alat ukur ini

adalah “*Tujuan hidup saya tercapai melalui pekerjaan ini*” dan “*Saya mencari pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat*”. Perhitungan reliabilitas alat ukur menggunakan *Cronbach’s Alpha* dan diperoleh hasil sebesar .89, artinya alat ukur ini memiliki tingkat reliabilitas yang tergolong tinggi. Sementara itu, validitas alat ukur dilakukan secara *construct validity* dengan teknik faktor analisis dan hasilnya adalah semua butir memiliki *factor loading* di atas .67 ($p < .05$), sehingga dapat dikatakan mempunyai validitas yang baik (Hair dkk., 2014).

Keterikatan Kerja

Instrumen untuk mengukur keterikatan kerja (*work engagement*) menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dkk. (2002). Alat ukur ini terdiri dari sembilan butir dan masing-masing butir memiliki tujuh pilihan jawaban (1 = “Tidak Pernah”; 7 = “Selalu”). Contoh bunyi butir dari alat ukur ini adalah “*Saya antusias dengan pekerjaan saya*” dan “*Pekerjaan saya menginspirasi saya*”. Nilai reliabilitas alat ukur ini adalah *Cronbach’s Alpha* sebesar .88 yang tergolong tinggi. Selain itu, semua butir memiliki *factor loading* di atas .63 ($p < .05$), yang diperoleh melalui teknik faktor analisis. Hal ini menunjukkan semua butir tergolong valid (Hair dkk., 2014).

Komitmen Karier

Instrumen untuk mengukur komitmen karier menggunakan *The Career Commitment Scale* yang dikembangkan oleh Blau (1988) dan dimodifikasi dengan menambahkan empat butir baru. Masing-masing butir memiliki enam pilihan jawaban (1 = “Sangat Tidak Sesuai”; 6 = “Sangat Sesuai”). Contoh bunyi butir dari alat ukur ini adalah “*Saya kecewa karena saya pernah masuk ke dalam pekerjaan saya saat ini*” dan “*Pekerjaan saya sekarang sangat berarti bagi saya pribadi*”. Reliabilitas alat ukur ini memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar .86, artinya alat ukur ini memiliki reliabilitas tinggi. Sementara itu, dengan menggunakan teknik faktor analisis menunjukkan bahwa semua butir alat ukur ini memiliki *factor loading* di atas .53 ($p < .05$), yang berarti butir-butir dari alat ukur ini memiliki nilai validitas yang baik (Hair dkk., 2014).

Variabel Kovariat

Pada penelitian ini, variabel usia, masa kerja, dan status kepegawaian dijadikan sebagai variabel kovariat karena variabel ini memiliki keterkaitan dengan komitmen karier dan keterikatan kerja. Individu yang lebih tua dan memiliki masa kerja yang lebih lama akan lebih memiliki

komitmen terhadap profesinya karena telah memberikan investasi yang besar (Zhu dkk.,2020). Mereka juga akan lebih terikat pada pekerjaannya karena telah memiliki pengalaman dalam menangani setiap tantangan dalam pekerjaannya (Douglas & Roberts, 2020). Sementara itu, status kepegawaian akan memengaruhi fasilitas dan kesejahteraan yang diterima, sehingga individu yang merasa lebih diperhatikan kesejahteraan dirinya oleh organisasi akan lebih terikat pada tugasnya (Saks, 2006).

Teknik Analisis

Analisis statistik yang digunakan adalah teknik regresi dengan menggunakan *Process Macro for SPSS*, khususnya model mediasi 4. *Process Macro* merupakan teknik berbasis regresi yang digunakan untuk menganalisis mediasi dan moderasi (Hayes, 2013). Pengolahan data menggunakan 5000 *bootstrap samples* dan menerapkan *confidence interval* sebesar 95%.

Sebelum pengolahan dengan teknik regresi, dilakukan terlebih dulu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil *Kolmogorov-Smirnov Asymptotic Test (Sig. 2-tailed)* tidak signifikan ($D = .200$; $p > 0.05$) yang berarti data normal, data juga tidak terjadi multikolinieritas ($VIF = 1.311$; *tolerance value* = .763), dan tidak terjadi heteroskedastisitas karena data menyebar.

HASIL

Berdasarkan data pada Tabel 2 di bawah ini, keterikatan kerja dan komitmen karir memiliki korelasi dengan data demografis. Keterikatan kerja berkorelasi positif dengan usia, lama mengajar, dan status kepegawaian. Hal ini berarti semakin meningkatnya usia, masa kerja, dan status kepegawaian, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja guru. Komitmen karier juga berkorelasi positif dengan usia, lama mengajar, dan status kepegawaian. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya usia, masa kerja, dan status kepegawaian, maka semakin kuat pula komitmen karier guru. Kemudian, ditemukan pula adanya korelasi yang signifikan antara variabel keterikatan kerja dan komitmen karier dengan data demografis partisipan, sehingga variabel usia, lama kerja, dan status kepegawaian akan diperlakukan sebagai variabel kovariat pada analisis statistik regresi.

Tabel 2.
Mean, SD, dan Korelasi Antar Variabel

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5
Usia	41.77	8.65					
Lama Mengajar	15.34	9.1	.89**				
Status Kepegawaian	–	–	-.12	-.25*			
Panggilan	5.14	.57	.18	.20	.06		
Keterikatan Kerja	4.71	.67	.26*	.28**	.29**	.52**	
Komitmen Karir	4.73	.66	.27*	.21*	.24*	.48**	.70**

Catatan: * = Signifikan pada level .05; ** = Signifikan pada level .01; $N = 82$; Usia dan lama mengajar dituliskan dalam tahun; Status kepegawaian (1 = Calon Guru Tetap, 2 = Guru Tetap)

Berdasarkan data pada Tabel 3 di bawah ini, terlihat bahwa setelah memperhitungkan variabel usia, lama kerja, dan status kepegawaian sebagai variabel kovariat, ditemukan variabel panggilan memiliki efek positif pada komitmen karier ($b = .53, p < .01$). Artinya, semakin meningkatnya panggilan, maka semakin meningkat juga komitmen karier guru (H_1 diterima). Selain itu, ditemukan juga efek positif dari komitmen karier terhadap keterikatan kerja ($b = .56, p < .01$) yang artinya semakin meningkatnya komitmen karier, maka semakin meningkat juga keterikatan kerja guru (H_2 diterima).

Tabel 3.
Ringkasan Model Mediator

Antecedent	Komitmen Karir			Keterikatan Kerja		
	Coeff.	SE	p	Coeff.	SE	p
Panggilan	.53	.11	$p < .01$.26	.10	$p < .05$
Komitmen karir	-	-	-	.56	.09	$p < .01$
Constant.	1.31	.73	$p > .05$	1.05	.62	$p > .05$
		$R^2 = .34$			$R^2 = .57$	
		$F(4.77) = 9.77$			$F(5.76) = 19.82$	
		$p < .01$			$p < .01$	

Catatan: $N = 82$. Hasil diperoleh setelah menjadikan variabel usia, lama kerja, dan status kepegawaian sebagai variabel kovariat

Dalam Tabel 4 di bawah ini, diketahui bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan dari panggilan terhadap keterikatan kerja ($\beta = .26, [.06; .47]$) dan juga hubungan tidak langsung yang signifikan dari panggilan ke keterikatan kerja melalui mediator komitmen karier ($\beta = .25, [.14; .37]$). Hal ini berarti bahwa komitmen karier memediasi secara parsial hubungan antara panggilan dan keterikatan kerja (H_3 diterima).

Tabel 4.
Hasil Total, Direct, dan Indirect Effect Panggilan terhadap Keterikatan Kerja

	<i>Path</i>	<i>Standardized Effect</i>		<i>Bootstrap Bias Corrected 95% Confidence Interval</i>	
		β	SE	LLCI	ULCI
<i>Total</i>	C→WE	.56	.11	.34	.78
<i>Direct</i>	C→WE	.26	.10	.06	.47
<i>Indirect</i>	C→CC→WE	.25	.06	.14	.37

Catatan: *N* = 82; *Completely standardized indirect effect(s)*; C = *Calling*; CC = *Career Commitment*, WE = *Work Engagement*; SE = *Standard Error*; LLCI = *Lower Limit Confidence Interval*; ULCI = *Upper Limit Confidence Interval*

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara panggilan dengan keterikatan kerja melalui mediator komitmen karier pada guru SMP swasta Kristen di Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karier berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan antara panggilan dengan keterikatan kerja.

Diperolehnya hubungan yang signifikan antara panggilan dengan komitmen karier menandakan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang melaporkan bahwa individu yang merasakan panggilan akan sangat terlibat dengan pekerjaan, mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, serta bersedia menginvestasikan waktu dan energi untuk menyelesaikan pekerjaan (Park dkk., 2019), sehingga individu terlihat memiliki komitmen karier yang kuat (Afsar dkk., 2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMP yang sudah merasakan panggilan dalam pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap karier yang sedang ditekuninya. Mereka akan terus menekuni karier yang telah dipilihnya, serta bersedia menyediakan waktu dan tenaga untuk mengembangkan kompetensi diri agar dapat mencapai kesuksesan karier. Guru yang merasa terpanggil akan memiliki komitmen pada tugasnya, tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, khususnya di masa pandemi COVID-19 ini, demi dapat memberikan pendidikan bagi siswa-siswinya. Hal ini sejalan dengan temuan Zhu dkk. (2020) bahwa besarnya komitmen karier membuat guru terus mengasah kemampuannya dan mengorbankan waktunya untuk dapat mencapai tujuan pendidikan.

Guru yang meyakini pekerjaannya sebagai panggilan (*presence of calling*) lebih dapat membangun hubungan emosional yang kuat dengan kariernya, menunjukkan sikap ketahanan ketika berada dalam situasi negatif, memiliki komitmen pada pekerjaannya, dan pengorbanan terkait dengan

pekerjaannya. Guru juga cenderung mempertahankan komitmen mereka pada pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa ketika guru sudah merasakan panggilan untuk karier mereka, maka mereka akan menjadi lebih antusias, lebih bersedia untuk menerima tantangan dan berkorban, serta memiliki komitmen bahwa mengajar adalah karier mereka (Lobene & Meade, 2013).

Dalam penelitian ini ditemukan pula hubungan yang signifikan antara komitmen karier dan keterikatan kerja. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen karier dan keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan (Song dkk., 2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Son dan Kim (2019), ditunjukkan bahwa individu yang memiliki komitmen dalam pekerjaan dan karier akan cenderung terikat dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Komitmen karier dipandang sebagai sikap kerja yang positif dari individu yang memiliki keterikatan kerja (Son & Kim, 2019), sehingga individu yang memiliki komitmen terhadap kariernya akan membuat mereka menjadi terikat dengan pekerjaannya. Komitmen individu terhadap kariernya akan ditunjukkan dengan kesediaan berinvestasi pada kariernya dan berupaya mencapai tujuan kariernya hingga mendapatkan kesuksesan karier (Ballout, 2009). Oleh karena itu, guru akan menunjukkan masa kerja yang lama dan mengabdikan sampai masa pensiun. Data yang tercatat oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun ajaran 2020/2021 menunjukkan bahwa terdapat 24.7% guru SMP yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun (Statistik Data, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa guru bertahan lama dengan profesinya karena memiliki motivasi untuk terus bekerja berdasarkan peran karier yang telah dipilih dan sedang dilakukan (Blau, 1988).

Guru yang memiliki komitmen terhadap karier akan mengarahkan energi yang tinggi dan merasa antusias dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, guru juga akan merasa senang untuk melakukan pekerjaannya hingga dapat lupa waktu ketika sedang bekerja. Saat guru menghadapi kesulitan dalam pekerjaan yang dilakukannya, guru akan mengerahkan semua usahanya untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa ketika individu dapat berkomitmen dengan kariernya atau pekerjaannya, maka mereka akan menunjukkan semangat dan dedikasi pada pekerjaan atau karier yang dilakukannya, sehingga individu tersebut menunjukkan keterikatan kerja yang lebih besar (Afsar dkk., 2018). Komitmen karier yang dimiliki individu akan mengarahkan individu untuk terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan (Song dkk., 2019).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen karier berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara panggilan dan keterikatan kerja. Komitmen karier memediasi secara parsial hubungan antara panggilan dan keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja guru

tidak hanya meningkat karena adanya panggilan (Hirschi, 2012), tetapi juga karena komitmen karier. Guru yang meyakini bahwa pekerjaannya adalah panggilan akan tetap menjalani kariernya dengan sungguh-sungguh, meskipun banyak tantangan yang ditemukan dalam pekerjaannya. Ketika guru berkomitmen untuk terus menekuni karier mereka, maka mereka akan fokus, peduli dengan karier mereka, dan termotivasi (Cicek dkk., 2016). Hal ini membuat guru merasa antusias dan bersedia mendedikasikan semua kemampuannya, sehingga mengalami keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Guru yang memiliki komitmen karier akan terus berusaha meningkatkan profesionalitasnya dan tidak akan berhenti mengasah kompetensinya. Oleh karena itu, sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru dengan menggugah guru menyadari dan merefleksikan kembali panggilan profesinya, sehingga guru akan terus termotivasi untuk bekerja pada karier yang telah dipilih, terlibat penuh, serta berdedikasi dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karir dapat memediasi secara parsial hubungan antara panggilan dan keterikatan kerja guru. Guru yang meyakini pekerjaannya sebagai panggilan akan lebih memiliki komitmen terhadap kariernya dan menunjukkan keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya tersebut. Perilaku keterikatan ini akan ditunjukkan dengan mengerahkan semua usaha dan energi untuk fokus, antusias dalam pekerjaannya, dan menunjukkan dedikasi pada pekerjaan.

Saran Teoretis

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin dapat meningkatkan hubungan antara panggilan dengan keterikatan kerja, seperti kemampuan beradaptasi dalam karier yang merupakan salah satu kecakapan penting bagi seorang guru dalam menghadapi setiap perubahan karier dan tantangan dalam lingkungan kerja (Christine & Riasnugrahani, 2021).

Saran Praktis

Keterikatan kerja dan komitmen karier yang dimiliki guru dipengaruhi oleh panggilan, sehingga pihak sekolah dapat memberikan informasi kepada guru mengenai manfaat dari panggilan terhadap keterikatan kerja dan komitmen karier. Sekolah juga dapat melakukan kegiatan pembinaan untuk menggugah guru untuk terus merefleksikan diri, menemukan, dan mempertahankan panggilan dalam

pekerjaan, sehingga guru tetap memiliki fokus yang kuat, antusias pada pekerjaan, serta menjadi lebih terikat dengan pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada pihak yayasan pendidikan dan sekolah yang telah memberikan izin untuk penelitian ini.

ASPEK ETIK STUDI

Pernyataan Etik

Seluruh prosedur yang dilakukan pada studi ini telah sesuai dengan Deklarasi Helsinki tahun 1964 dan segala adendumnya atau dengan standar etika yang relevan. Aspek etik dari studi ini telah dievaluasi secara internal oleh institusi penulis. Pernyataan kesediaan berpartisipasi dari seluruh partisipan telah diperoleh.

Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan.

Ketersediaan Data

Data yang digunakan dalam studi ini tidak dapat diakses publik karena menyangkut kerahasiaan yang diminta oleh pihak yayasan dan sekolah.

REFERENSI

- Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2018). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research; Rapid Communication in Behavioral Medicine*, 24(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/jabr.12154>
- Azzahra, S. P., Abidin, F. A., Susiati, E., & Cahyadi, S. (2021). Tantangan dan upaya guru SMA dalam melaksanakan pembelajaran jarak jauh. *Lectura, Jurnal Pendidikan*, 12(2), 108–121. <https://doi.org/10.31849/lectura.v12i2.7160>
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670. <https://doi.org/10.1108/13620430911005708>
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284–297. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90020-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6)
- Blau, G. J. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88–103. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90050-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90050-X)
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Cardwell, M. E. (2011). *Patterns of relationships between teacher engagement and student engagement* [Doctoral dissertation, St. John Fisher College]. Fisher Digital Publications. https://fisherpub.sjfc.edu/education_etd/49
- Christensen, M., Dyrstad, J. M., & Innstrand, S. T. (2020). Academic work engagement, resources and productivity: Empirical evidence with policy implications. *Studies in Higher Education*, 45(1), 86–99. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1517304>
- Christine & Riasnugrahani, M. (2021). Hubungan antara dimensi calling dan career adaptability pada guru SMA. *Humanitas*, 5(2), 197–206. <https://doi.org/10.28932/humanitas>
- Cicek, I., Karaboga, T., & Sehitoglu, Y. (2016). A new antecedent of career commitment: Work to family positive enhancement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 417–426. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.152>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Douglas, S., & Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, 19(5), 209–213. <https://doi.org/10.1108/shr-05-2020-0049>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42–52. <https://doi.org/10.1037/a0030635>

- Duffy, R. D., & Dik, D. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 428–436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590–601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- Efferi, A. (2017). Respon guru dalam menyikapi perubahan kurikulum (Studi kasus pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kudus). *Quality: Journal of Empirical Research In Islamic Education*, 5(1), 19–39. <http://doi.org/10.21043/Quality.V5i1.3164>
- Fatharani, T., & Riasnugrahani, M. (2022). Panggilan, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja pada guru. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 313–324. <http://doi.org/10.37905/aksara.8.1.313-324.2022>
- Firmansyah, T. (2019, Desember 27). *Praktisi pendidikan: Banyak guru malas membaca*. Republika. <https://www.republika.co.id/berita/q36aj0377/praktisi-pendidikan-banyak-guru-malas-membaca>
- Fu, J., & Chen, J. H. F. (2015). Information & management career commitment of information technology professionals: The investment model perspective. *Information & Management*, 52(5), 537–549. <https://doi.org/10.1016/j.im.2015.03.005>
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 73–91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar. (2021, Agustus 13). *Profil guru Sekolah Menengah Pertama*. Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. <https://gtkdikdas.kemdikbud.go.id/read-news/profil-guru-sekolah-menengah-pertama>
- Hair Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hayes, A. F. (2013). *An introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 60–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.002>

- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology, 59*(3), 479–485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education, 35*(3), 347–357. <https://doi.org/10.1080/02619768.2011.633993>
- Jia, Y., Hou, Z. J., & Wang, D. (2021). Calling and career commitment among Chinese college students: Career locus of control as a moderator. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 21*(1), 211–230. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09439-y>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020, Agustus 7). *Penyesuaian keputusan bersama empat menteri tentang panduan pembelajaran di masa pandemi COVID19*. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/08/penyesuaian-keputusan-bersama-empat-menteri-tentang-panduan-pembelajaran-di-masa-pandemi-covid19>
- Kolodinsky, R.W., Ritchie, W. J., & Kuna, W. A. (2017). Meaningful engagement: Impacts of a 'calling' work orientation and perceived leadership support. *Journal of Management and Organization, 24*(3), 406–423. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.19>
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development, 40*(6), 508–530. <https://doi.org/10.1177/0894845313495512>
- Luxiana, K. M. (2021, Juni 5). *PGRI: Pembelajaran jarak jauh turunkan hasil belajar siswa*. Detik. <https://news.detik.com/berita/d-5594510/pgri-pembelajaran-jarak-jauh-turunkan-hasil-belajar-siswa>
- Madero, C. (2020). A calling to teach: What the literature on callings tells us about approaches to research the calling to the teaching profession. *Religion & Education, 47*(2) 170–187. <https://doi.org/10.1080/15507394.2020.1728028>
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja: Sebuah tinjauan metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 25*(1), 29–44. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>
- Park, J., Kim, S., Lim, M., & Sohn, Y. W. (2019). Having a calling on board: Effects of calling on job satisfaction and job performance among South Korean newcomers. *Frontiers in Psychology, 10*, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01584>

- Pendidikan Profesi Guru (2020). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. <https://ppg.kemdikbud.go.id/download/undang-undang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen/>
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences, 120*, 171–178. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.034>
- Ratnaningtyas, H., Handaru, A.W., Eryanto, H. (2021). Transformational leadership and work motivation on work productivity mediated by work engagement: An introductory analysis. *The International Journal of Social Sciences World, 3*(2), 25–32. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5131374>
- Retnaningrum, D. E. (2019, Desember 20). *Memprediksi burnout dan work engagement guru dengan moderasi perbedaan usia*. Prosiding Seminar Nasional Inobali 2019: Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora, Universitas Dwijendra. <https://eproceeding.undwi.ac.id/index.php/inobali/index>.
- Riasnugrahani, M., Riantoputra, C. D., Takwin, B., & Panggabean, H. (2019). Discerning work as a calling: The role of job crafting. *Career Development Quarterly, 67*(4), 343–356. <https://doi.org/10.1002/cdq.12203>
- Rothmann, S., & Hamukang'andu, L. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South Africa Journal of Education, 33*(2), 1–16. <https://doi.org/10.15700/saje.v33n2a699>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Samodra, A. S. (2021, Maret 17). *Curhat orangtua murid sekolah negeri di Solo: Ada guru malas mengajar daring hanya modal beri PR*. Tribun News. <https://solo.tribunnews.com/2021/03/17/curhat-orangtua-murid-sekolah-negeri-di-solo-ada-guru-malas-mengajar-daring-hanya-modal-beri-pr>
- Santrock, J. W. (2011). *Life-span development* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.

- Statistik Data. (2016). *Tabel statistik Sekolah Menengah Pertama (SMP): Jumlah kepala sekolah dan guru menurut masa kerja tiap provinsi*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. <http://statistik.data.kemdikbud.go.id/>
- Son, S. J. & Kim, D. Y. (2019). Organizational career growth and career commitment: Moderated mediation model of work engagement and role modeling. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(20), 4287–4310 <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1657165>
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job performance in the learning organization: The mediating impacts of self-efficacy and work engagement. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 249–271. <https://doi.org/10.1002/piq.21251>
- Song, E. J., Kim, M. J., & Koh, M. S. (2019). Moderating effects of career commitment in the relationship between work engagement and organizational citizenship behaviors of the clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(3), 167-174. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.167>
- Uce, L. (2016). Realitas aktual praktis kurikulum: Analisis terhadap KBK, KTSP dan Kurikulum 2013. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 16(2), 216–229. <http://dx.doi.org/10.22373/jid.v16i2.596>
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh makna kerja dan occupational self efficacy terhadap work engagement pada dosen tetap. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 39–47.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70–78. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.011>
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I.-J. (2020). A meta-analysis of the antecedents of career commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 1–23 <https://doi.org/10.1177/1069072720956983>