

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA DOSEN DI
INDONESIA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

Muliamu Santri

04041382126062

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2025

HALAMAN PENGESAHAN

GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA DOSEN DI INDONESIA

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

MULIAMU SANTRI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 27 Maret 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Dosen Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Penguji I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP. 198311022023212022

Penguji II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A
NIP. 199205242023211019

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Indralaya, 27 Maret 2025**



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Muliamu Santri
NIM : 04041382126062
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : *Gambaran Work Engagement Pada Dosen di Indonesia.*

Indralaya, 17 Maret 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I

Dosen Pembimbing Skripsi II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya Muliamu Santri yang bertanda tangan dibawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi saya menyatakan bahwa skripsi saya ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat keserjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulisa atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam naskah penelitian ini dan telah disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia jika derajat keserjanaan saya dicabut.

Indralaya, 17 Maret 2025

Yang menyatakan,

A 1000 Rupiah postage stamp is placed to the left of a handwritten signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'SEPULUH RIBU RUPIAH', '1000', 'TEL. 20', 'METERAI TEMPEL', and the serial number '4B6BDAMX324405833'. The signature is written in black ink over the stamp.

Muliamu Santri
NIM.04041382126062

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, kemudahan, kebaikan, keberuntungan, dan kelancaran disetiap langkah dalam proses penyelesaian skripsi ini. Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa menjadi tempat mengadu, mendengar, dan menenangkan disetiap proses kehidupan dan skripsi ini.
2. Ayah, Ibu, Mbak, dan Adek. Terima kasih sudah melimpahkan segala bentuk pengorbanan dan dukungan kasih sayang, moral, mental, dan spiritual. Semoga Allah senantiasa mengizinkan Mulia untuk bisa membalas jasa dan membahagiakan ayah dan ibu dihari ini, besok, dan selamanya.
3. Bapak dosen Muhammad Shodiqul Haq, S.Psi., M.Psi, terima kasih yang sebesar-besarnya atas arahan dan membantu menyebarkan penelitian peneliti kepada Ibu/Bapak dosen dengan penuh kesabaran selama proses penelitian berlangsung.
4. Kak Devita, Rosa, Aisyah, Akda, Laurens, dkk terima kasih sudah menjadi teman yang menyisihkan sebagian waktunya untuk Mulia tak hanya itu. Terima kasih sudah mendengar, menenangkan, membantu disetiap proses keterpurukan dan sukacita, terima kasih sudah hadir dilembar kehidupan mulia.
5. Tak lupa kepada saya Muliamu Santri terima kasih sudah sangat kuat sekali meski si paling mudah menangis tetapi saya sampai saat ini bisa berdiri di kaki sendiri asal sudah sangat tidak percaya diri dengan kemampuanku. Terima kasih Muliamu Santri sudah berani berjalan sejauh ini, semoga perjalanan ini

membawa Muliamu Santri menjadi orang yang sukses, sehat, serta bahagia untuk diri sendiri orang tua, dan masyarakat. Semoga Muliamu Santri ditahun-tahun berikutnya lebih baik dari Muliamu Santri yang sebelumnya.

6. Seluruh keluarga, sahabat, teman, dan individu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas kebaikan yang telah diberikan kepada mulia.

HALAMAN MOTTO

"Today's struggle is tomorrow's success"

"Kesuksesan adalah hadiah bagi saya yang bertahan di saat sulit"

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya lah peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Gambaran *Work Engagement* pada Dosen di Indonesia” ini dengan semaksimal mungkin. Selama penyusunan skripsi penelitian ini, peneliti banyak menghadapi kesulitan dan hambatan. Namun, dengan bantuan dari berbagai pihak hambatan tersebut dapat teratasi. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, M. Biomed
3. Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
4. Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog.
5. Dosen Pembimbing Skripsi I, Bapak Indra Prapto Nugroho S.Psi, M.Si. dan Dosen Pembimbing Skripsi II, Ibu Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA, Psy yang telah memberi banyak bantuan dan arahan, sabar serta selalu semangat dalam membimbing peneliti selama pengerjaan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Dosen Pembimbing Akademik, Bapak Muhammad Fadhli, S.Psi., MA. yang selalu memberikan arahan dan motivasi bagi peneliti selama menjadi mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
7. Segenap Dosen dan Staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segenap ilmu, bantuan, serta dukungannya kepada peneliti
8. Kedua orang tua ayah Fitriyadi, ibu Yuli Susanti, SKM, mbak Santri Mutiara Ruwah Dini, SKM, adek Mahdi Al- Habsyi dan keluarga besar tercinta atas

segala doa, dukungan, memberikan motivasi, semangat, dan kasih sayang yang senantiasa menguatkan peneliti.

9. *Support system* sekaligus teman hidup peneliti Medy Setiawan, terima kasih selama ini senantiasa bersama peneliti dalam berbagai suka dan duka, tempat berkeluh kesah, menjadi pendengar setia, selalu memberikan dukungan, semangat, mendoakan, serta kasih sayang yang tulus kepada peneliti.
10. Sahabat peneliti Vina Gustina dan Cindy Anggraini, terima kasih sudah memberikan waktu, motivasi, dorongan, menemani penelitian dengan sangat tulus dan sabar, serta menjadi tempat berkeluh kesah peneliti.
11. 3 *circle* peneliti yaitu 2022 sukses, hbd ninak, sistah laen mak dan teman-teman Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya angkatan 2021 yang selalu memberikan semangat, membantu, dan mendukung peneliti selama proses perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu, kritik konstruktif dan saran dari pembaca sangat peneliti harapkan untuk penyempurnaan dari skripsi ini, sehingga kedepannya dapat memberikan manfaat bagi bidang Psikologi penerapannya di lapangan, serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Inderalaya, 17 Maret 2025



Muliamu Santri

NIM. 04041382126062

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	8
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II	18
LANDASAN TEORI	18
A. <i>Work Engagement</i>	18
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	18
2. Dimensi-Dimensi <i>Work Engagement</i>	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	20

B. Gambaran <i>Work Engagement</i> Pada Dosen di Indonesia	23
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN	25
A. Identifikasi Variabel Penelitian	25
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
1. <i>Work Engagement</i>	25
C. Populasi dan Sampel Penelitian	26
1. Populasi Penelitian	26
2. Sampel Penelitian.....	26
D. Metode Pengumpulan Data	28
1. Skala <i>Work Engagement</i>	29
E. Validitas dan Reliabilitas	30
1. Validitas	30
2. Reliabilitas	31
F. Metode Analisis Data	31
BAB IV	33
HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Orientasi Kancha Penelitian	33
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	34
1. Persiapan Administrasi.....	34
2. Persiapan Alat Ukur	35
3. Pelaksanaan Penelitian	37
C. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Subjek Penelitian	40
2. Deskripsi Data Penelitian.....	41
D. Hasil Analisis Tambahan	42
1. Hasil Uji Beda Tingkat Variabel <i>Work Engagement</i> Terkait Jenis Kelamin	42
2. Hasil Uji Beda Tingkat Variabel <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43

3. Hasil Uji Beda Tingkat Variabel <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Domisili	43
4. Hasil Uji Beda Tingkat Variabel <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jabatan Fungsional	44
E. Pembahasan	45
BAB V.....	49
KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	49
C. Kelemahan Penelitian.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Skala Psikologi	29
Tabel 3. 2 Blueprint Skala <i>Work Engagement</i>	30
Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba	36
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Engagement</i>	37
Tabel 4. 3 Penyebaran Skala <i>Try Out</i>	38
Tabel 4. 4 Penyebaran Skala Penelitian	39
Tabel 4. 5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4. 7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Domisili	41
Tabel 4. 8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jabatan Fungsional	41
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian	41
Tabel 4. 10 Formulasi Kategorisasi	42
Tabel 4. 11 Deskripsi Kategorisasi <i>Work Engagement</i> Subjek Penelitian	42
Tabel 4. 12 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 13 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4. 14 Hasil Uji Beda Berdasarkan Domisili	43
Tabel 4. 15 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jabatan Fungsional	44

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	58
LAMPIRAN B	73
LAMPIRAN C	84
LAMPIRAN D	88
LAMPIRAN E	92
LAMPIRAN F.....	97

GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA DOSEN DI INDONESIA

Muliamu Santri¹, Indra Prapto Nugroho²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *Work Engagement* pada dosen di Indonesia.

Populasi penelitian ini adalah dosen di Indonesia. Sampel penelitian sebanyak 126 orang dan untuk uji coba sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *nonprobability sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work engagement* yang dibuat oleh peneliti sendiri dalam bentuk skala Likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work engagement* pada dosen di Indonesia berada pada kategori rendah, yaitu sebanyak 64 dosen dengan presentase (50,8%). *Work Engagement* pada dosen berdasarkan jenis kelamin dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 ($P < 0,05$), berdasarkan pendidikan terakhir nilai signifikansi sebesar 0,660 ($P > 0,05$), berdasarkan domisili nilai signifikansi sebesar 0,235 ($P > 0,05$), dan berdasarkan jabatan fungsional nilai signifikansi sebesar 0,544 ($P > 0,05$). Peneliti menemukan adanya perbedaan berdasarkan Jenis Kelamin yaitu laki-laki dan perempuan pada dosen.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Perguruan Tinggi, Dosen

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi




Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

OVERVIEW OF WORK ENGAGEMENT IN LECTURERS IN INDONESIA

Muliamu Santri¹, Indra Prapto Nugroho²

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the description of Work Engagement in lecturers in Indonesia.

The population of this study were lecturers in Indonesia. The research sample was 126 people and for the trial as many as 51 people. The sampling technique was carried out using nonprobability sampling technique. The measuring instrument used in this study is a work engagement scale made by the researcher himself in the form of a Likert scale.

The results showed that the work engagement variable in lecturers in Indonesia was in the low category, as many as 64 lecturers with a percentage (50,8%). Work Engagement in lecturers based on gender with a significance value of 0.011 ($P < 0.05$), based on the last education significance value of 0.660 ($P > 0.05$), based on domicile significance value of 0.235 ($P > 0.05$), and based on functional position significance value of 0.544 ($P > 0.05$). Researchers found differences based on Gender, namely male and female lecturers.

Keywords: Work Engagement, Higher Education, Lecturer

¹ *Student of Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Sriwijaya University*

² *Lecturer of Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Sriwijaya University*

Pembimbing I



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utamanya mengajar mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Samsuni, 2023). Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk meningkatkan martabat dosen serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Tujuannya untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan melaksanakan sistem pendidikan nasional.

Dalam upaya mengembangkan jatidiri Perguruan Tinggi, tentunya peran dan tugas pelaksanaan tri dharma Perguruan Tinggi harus mampu membawa institusinya menjadi Perguruan Tinggi yang dibanggakan baik secara nasional ataupun internasional (Syahza, 2019). Salah satunya yaitu tugas dan peranan dosen. Menurut Zamralita (2017) Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 sks dan paling banyak 16 sks pada setiap satu semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Tugas tridharma perguruan tinggi dan atau tugas tambahan dalam masa tertentu yang diukur dalam satuan kredit semester/sks meliputi (1) bidang pendidikan, (2) bidang penelitian dan pengembangan ilmu, (3) bidang pengabdian kepada masyarakat, (4) penunjang tridharma perguruan tinggi (Permana, 2020).

Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan peran dan martabat dosen sebagai agen pembelajaran, pengembangan, ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (Dewi, 2018). Pengembangan profesionalisasi dosen dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok, maupun individu itu sendiri.

Menurut Alkalah (2016) pengembangan dan pembinaan profesi dosen mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosialnya. Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 kompetensi yang dimiliki dosen itu meliputi: “kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial”. Satu dari empat kompetensi seorang dosen, kompetensi pedagogik harus dikembangkan dari jenjang waktu ke waktu. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dosen dalam, merencanakan, mempersiapkan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti hasil pembelajaran agar menjadi lebih baik (Rahman *et al.*, 2019).

Dengan demikian, kemampuan seseorang dosen dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran harus dikuasai. Dosen selalu berupaya agar bahan pelajaran yang disampaikan dapat dikuasai oleh mahasiswa secara tuntas (Junaedi & Sjafrizal, 2020). Permasalahan seperti ini yang cukup sulit dirasakan oleh dosen supaya kinerja dosen dalam bekerja sebagai pengajar, penelitian, pengabdian di perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Seperti yang telah disampaikan sesuai dengan Pasal 28 ayat 3 tentang standar nasional pendidikan dijelaskan bahwa kemampuan mengelola

pembelajaran mahasiswa, perancang, pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan kompetensi mahasiswa. Berdasarkan data dari PDDIKTI tahun 2017 di Indonesia masih sedikit dosen yang mengembangkan kompetensi pedagogiknya untuk mengembangkan tridharma perguruan tinggi. Hal ini terlihat dari 193.429 dosen di Indonesia terdapat 61,5% yang memiliki jabatan akademik dan masih ada 48,5% dosen di Indonesia yang belum mempunyai jabatan akademik. Karena, proses untuk mendapatkan jabatan akademik melibatkan banyak tahapan dan persyaratan yang harus dipenuhi, seperti penilaian angka kredit dari kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Dilihat dari peta kompetensi profesional dosen di Indonesia dapat dilihat dari jumlah dosen yang telah bersertifikasi pendidik di Indonesia sebanyak 83.414 dosen atau sebanyak 43,6% dari 193.429 dosen yang ada di Indonesia. Hal ini berarti masih terdapat 67,4% dosen yang belum memiliki sertifikat pendidik yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional dosen di Indonesia masih butuh dikembangkan secara maksimal. Dengan demikian dapat mengutarakan bahwa ada sebagian dosen yang dalam penerapan kinerja dan tugasnya kurang maksimal sebagai akibat kurangnya daya dukung Sumber Daya Manusia atau SDM yang dimiliki, sehingga karir dosen tidak dapat tercapai secara maksimal (Slamet, 2015).

Perguruan tinggi sangat bergantung dengan *work engagement* dari dosen karena peran mereka yang cukup besar untuk meningkatkan organisasi dan ketika organisasi memenuhi semua kebutuhan dosen untuk meningkatkan peran mereka maka individu akan terlibat dengan tempat kerja (Afrianti, 2023). Dengan adanya *work engagement* sangat berdampak bagi organisasi seperti peningkatan efektifitas

kerja yang menguntungkan organisasi, kinerja individu mengalami peningkatan, pencapaian target dan visi misi yang telah ditentukan.

Sedangkan dampak secara individu adalah diri sendiri merasa bahagia dan tidak tertekan dengan pekerjaannya. Dosen memiliki pengalaman kerjanya yang baik dengan tempat kerjanya akan memiliki *work engagement* dengan insituisi dan berusaha untuk bekerja secara optimal dalam meningkatkan kemampuan diri dari insituisi (Utami, 2020). Seseorang dosen yang memiliki *work engagement* yang kurang bagus akan membuatnya mengalami penurunan kinerja bekerja yang dapat merugikan insituisi ataupun perguruan tinggi.

Seperti di Pulau Jawa, meskipun fasilitas akademik lebih memadai, tekanan kerja yang tinggi dan persaingan akademik yang ketat dapat menyebabkan stress dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan keterlibatan kerja dosen (Putri & Wijaya, 2021). Di Pulau Sumatera, Kalimantan, dan Sulawesi keterlibatan kerja dosen sering dipengaruhi oleh terbatasnya akses terhadap pendanaan penelitian serta minimnya kesempatan untuk kolaborasi akademik. Dosen di wilayah tersebut sering menghadapi kesulitan dalam mengembangkan penelitian yang berkualitas karena kurangnya dukungan finansial dan infrastruktur (Hidayat *et al.*, 2019).

Di Pulau Bali dan Nusa Tenggara dosen sering mengalami keterbatasan dalam akses terhadap jurnal ilmiah dan pelatihan profesional yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, kurangnya kesempatan untuk mobilitas akademik juga menjadi faktor yang menurunkan tingkat keterlibatan kerja dosen di wilayah tersebut (Santoso, 2020). Di Papua dan Maluku, keterlibatan kerja dosen menghadapi tantangan terbesar akibat keterbatasan infrastruktur, kurangnya

sumber daya akademik, serta keterbatasan teknologi. Faktor geografis juga berpengaruh besar dalam menurunkan motivasi dan keterlibatan dosen dalam kegiatan akademik dan penelitian (Manuputty & Lestari, 2022).

Rendahnya keterlibatan kerja pada dosen di berbagai wilayah di Indonesia perlu mendapat perhatian lebih dari pemerintah dan institusi pendidikan tinggi. Peningkatan dukungan terhadap pengembangan akademik dapat menjadi solusi untuk meningkatkan keterlibatan kerja dosen. Selain itu, kebijakan yang berbasis pada kebutuhan masing-masing wilayah juga harus diperkuat ataupun diperketat agar dapat mengakomodasi tantangan yang dihadapi oleh dosen di seluruh Indonesia.

Pada bulan Februari 2016, ditemukan bahwa dosen terkadang merasa kurang terlibat dalam berbagai kegiatan atau aktivitas yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mereka juga tampak kurang bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai peran masing-masing. Selain itu dalam menghadiri rapat, beberapa dosen sering datang terlambat dan tidak mengikuti kegiatan organisasi hingga selesai. (Dewi, 2020).

Oleh karena itu, untuk mendukung tercapainya pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat diharapkan adanya suatu keterlibatan dari dosen dalam proses pengajaran, penelitian, pengabdian di perguruan tinggi. Salah satu hal yang dapat menunjang seorang dosen dalam melakukan pekerjaannya agar lebih maksimal ialah *work engagement* atau keterikatan dosen terhadap pekerjaannya (Muchtadin *et al.*, 2023). Selain itu, hasil studi pendahuluan penelitian yang dilakukan oleh Annisa *et al.*, (2022) menyatakan bahwa masih dirasakan kurangnya

keterikatan dosen dalam pengajaran, pembelajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat oleh dosen pada perguruan tinggi. Hal ini salah satunya lantaran karena kurangnya *engagement* dosen terhadap organisasinya.

Work Engagement diartikan sebagai keadaan motivasi positif dari semangat, dedikasi, dan penyerapan (Wardani & Werinussa, 2021). Menurut Muchtadin *et al* (2023) dosen yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan semakin berkomitmen terhadap perguruan tinggi. Tingginya *work engagement* akan memperkecil kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan (Fauziridwan *et al.*, 2018). *Work engagement* yang menguntungkan bagi individu dan organisasi, termasuk tingkat kehadiran yang tinggi, kinerja kerja, daya cipta, dan kualitas layanan (Schaufeli, 2018).

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan. Bakker (2011) mendefinisikan *work engagement* merupakan konstruk psikologi positif di mana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) tataran cita yang terkait dengan pekerjaan dan pemenuhan kerja dari pusat pikiran, yang mengandung kualitas kegembiraan, dedikasi, dan penyerapan, keduanya termasuk dalam tataran cita positif yang dikenal sebagai keterlibatan kerja.

Menurut Schaufeli, dkk (2002) *work engagement* terbagi dalam tiga aspek yaitu *vigor* yaitu semangat yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan seseorang kerja, dan kegigihan bahkan dalam menghadapi

kesulitan, *dedication* yaitu dedikasi yang dicirikan oleh rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan, *absorption* yaitu penyerapan yang ditandai dengan berkonsentrasi penuh dan sangat asyik dengan pekerjaannya, dimana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang gambaran *work engagement*. Maka dari itu penelitian ini berjudul “Gambaran *Work Engagement* pada Dosen di Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Gambaran *Work Engagement* pada Dosen di Indonesia?”

C. Tujuan Penelitian

Menurut definisi sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan Gambaran *Work Engagement* pada Dosen di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan dibandingkan dalam penelitian mendatang.

b. Bagi Responden

Diharapkan dosen akan mendapat manfaat dari penelitian ini guna menunjukkan *Work Engagement*.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil pencarian yang berhubungan dengan judul penelitian yang akan dibahas oleh peneliti dengan judul gambaran *work engagement* pada dosen di Indonesia. Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian sebagai berikut:

Grace Susilowati Man dan Cholichul Hadi melakukan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana “Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru SMA Swasta di Surabaya”. Guru sekolah menengah swasta di Surabaya menjadi mata pelajaran studi. Sampel 165 individu awalnya dipilih, dan kemudian dikurangi menjadi 126 individu 92 wanita dan 36 pria berdasarkan seberapa lengkap data tersebut menggunakan dua alat terjemahan. *Perceived Scale* dan *Utrecht* keterlibatan kerja Scale oleh Schaufelli et al. (2002) digunakan untuk mengumpulkan data. *Organizational Support* oleh Rhoades dan Eisenberger (1989). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi non parametrik dengan bantuan

SPSS 20. Work input and the feeling of organizational support have a weakly positive link, according to the findings of data analysis using Spearman correlation. Higher organizational awareness is linked to greater job commitment ($R = 0.237$, $n = 128$, $p < 0.01$).

Adapun keanekaragaman dari penelitian pertama dari peneliti adalah terkait variabel terikat, uubjek, dan tempat penelitian. Selain itu subjek yang diambil oleh Grace Susilowati Man dan Cholichul Hadi guru SMA swasta sedangkan peneliti menggunakan subjek dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta. Terdapat perbedaan tempat penelitian yang digunakan peneliti, Grace Susilowati Man dan Cholichul Hadi melakukan penelitian di Surabaya sedangkan peneliti menggunakan dosen yang ada di Indonesia

Penelitian yang dilakukan oleh Yosua Novembrianto Simorangkir, Suroso, Adi Widodo, Muhammad Rizky Wijaya, Multi Nadeak dengan judul “Pengaruh Internal *Brand Management* terhadap *Work Engagement*: Analisis Perspektif Dosen Indonesia” pada tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *internal brand management* (IBM) yang terdiri atas *internal brand communication* (IBC), *brand-centered training* (BCT) dan *transformational leadership* (TL) terhadap *work engagement* (WE) di sebuah universitas di Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen universitas di Jakarta sebanyak 250 dosen, terdiri dari laki-laki (36,8%) dan perempuan (63,2%). Teknik analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling* dengan perangkat lunak smartPLS 3.0. Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa *internal brand communication*, *brand-centered*

training dan *transformational leadership* merupakan prediktor yang baik bagi *work engagement* dosen di perguruan tinggi.

Adapun perbedaan dari penelitian kedua dari peneliti adalah terkait dengan tempat. Terdapat perbedaan tempat dalam tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti, Yosua Novembrianto Simorangkir, Suroso, Adi Widodo, Muhammad Rizky Wijaya, Multi Nadeak melakukan penelitian di Universitas Jakarta sedangkan peneliti perguruan tinggi negeri maupun swasta yang berada di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Rhegita Arrum Syafitri dan Endang Iryanti dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja melalui *work engagement* terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama surabaya 60000” pada tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 60.000 pegawai tetap Kantor POS cabang Utama Surabaya yang berjumlah 99 orang. Dengan menggunakan uji reliabilitas, uji validitas, dan uji hipotesis, pendekatan *partial least square* (PLS). Hasil dari penelitian ini, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai hasil dari kepuasan kerja.

Adapun perbedaan dari penelitian ini adalah terkait dengan subjek dan tempat. Terdapat perbedaan subjek dalam subjek yang digunakan oleh peneliti, Rhegita Arrum Syafitri dan Endang Iryanti oleh pegawai tetap Kantor POS cabang

Utama Surabaya sedangkan peneliti menggunakan dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta. Tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian juga terdapat perbedaan, Rhegita Arrum Syafitri dan Endang Iryanti hanya melakukan di Kantor POS cabang Utama Surabaya saja, sedangkan peneliti mengambil tempat penelitian kepada seluruh dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Rika Wahyumi, Devi Edriani, Fitrah Sari, Hadi Irfani dengan judul “*work engagement*, komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan generasi milenial” pada tahun 2022. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan milenial di wilayah kota Padang dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Metode survei dan distribusi kuesioner digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Delapan puluh responden dipilih untuk sampel karena didasarkan pada teori Hair et al. Regresi linier berganda menggunakan SPSS 23 adalah teknik analisis yang digunakan. H1 disetujui karena penelitian ini mampu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterlibatan kerja. H2 disetujui karena telah ditunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan. H3 disetujui karena telah terbukti bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan. Telah ditunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia secara signifikan dan menguntungkan berdampak pada kinerja karyawan, dapat dinyatakan H4 diterima.

Adapun perbedaan dari penelitian peneliti adalah terkait dengan subjek dan tempat penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Rika Wahyumi, Devi Edriani, Fitrah Sari, Hadi Irfani menggunakan subjek yaitu 80 responden yang dipilih sesuai dengan kriteria sampel sedangkan peneliti menggunakan dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta sebagai subjek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Arini Isyfa Salsabila, Diah Sofiah, dan Yanto Prasetyo dengan judul “*work engagement* pada jurnalis: bagaimana peranan *quality of work life*” pada tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan pada *quality of work life* dengan *work engagement* pada jurnalis. Subjek dalam penelitian ini adalah jurnalis dari gabungan beberapa perusahaan media diantaranya koran madura, radar madura, dan radio republik indonesia (RRI) sejumlah 89 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *product moment*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil $r_{xy} = 0,646$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya terdapat hubungan yang positif signifikan antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada jurnalis.

Adapun perbedaan dari penelitian peneliti adalah terkait subjek dan tempat penelitian. Subjek yang diambil oleh Arini Isyfa Salsabila, Diah Sofiah, dan Yanto Prasetyo yaitu jurnalis dari gabungan beberapa perusahaan media diantaranya koran madura, radar madura, dan radio republik indonesia (RRI) sejumlah 89 orang sedangkan peneliti menggunakan subjek dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta. Terdapat perbedaan tempat penelitian yang digunakan peneliti Arini Isyfa Salsabila, Diah Sofiah, dan Yanto Prasetyo melakukan penelitian dari beberapa perusahaan Sedangkan peneliti menggunakan dosen yang ada di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosa Garcia Sierra, Jordi Fernandez Castro, Fermin Martinez Zaragoza dengan judul “*work engagement in nursing: an integrative of the literature*” pada tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara kritis penelitian empiris tentang keterlibatan kerja dalam keperawatan dan mensintesis temuan-temuannya untuk lebih memahami konstruk ini. Evaluasi pencarian literatur integratif dilakukan untuk mengidentifikasi artikel dan penelitian tentang keterlibatan kerja dalam keperawatan yang diterbitkan antara Januari 1990 dan Desember 2013 di database berikut: PsycINFO, MEDLINE, dan CINAHL. Kesimpulan terdapat bukti yang jelas bahwa kualitas perawat oleh perawat meningkat melalui keterlibatan.

Adapun perbedaan dari penelitian keenam dari peneliti terkait dengan subjek dan tempat penelitian. Subjek dalam penelitian Rosa Garcia Sierra, Jordi Fernandez Castro, Fermin Martinez Zaragoza adalah perawat, sementara peneliti menggunakan subjek dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta. Selain itu tempat penelitian oleh Rosa Garcia Sierra, Jordi Fernandez Castro, Fermin Martinez Zaragoza juga terdapat perbedaan dengan peneliti. Rosa Garcia Sierra, Jordi Fernandez Castro, Fermin Martinez Zaragoza melakukan penelitian keperawatan sedangkan peneliti melakukan penelitian terhadap dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia.

Finsa Permatasari dan Cholichul Hadi melakukan penelitian dengan judul “*Hubungan Antara Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja) Dengan Work Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Honorer SMA Negeri Di Surabaya*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job* Setelah Pemprov

Jatim memodifikasi kebijakan administrasi SMA, instruktur honorer di SMP Negeri Surabaya mengalami kerawanan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *cluster sampling*, penelitian ini dilakukan pada lima puluh dua guru SMA honorer di Surabaya. Kuesioner UWES-17 (Schaufeli, Bakker, dan Salanova, 2006), yang memiliki tujuh item dan didasarkan pada teori Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), adalah alat ukur yang digunakan dalam penyelidikan ini. Ternyata keterlibatan kerja dan ketidakamanan kerja berkorelasi negatif.

Adapun keanekaragaman dari penelitian ketujuh dari peneliti adalah terkait dengan subjek dan tempat penelitian. Perbedaan terhadap subjek penelitian yang diambil oleh Finsa Permatasari dan Cholichul Hadi merupakan guru honorer SMA di Surabaya sedangkan peneliti menggunakan subjek dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta. Selain itu perbedaan terhadap tempat penelitian yang digunakan oleh Finsa Permatasari dan Cholichul Hadi melakukan penelitian di Surabaya sedangkan peneliti menggunakan subjek dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia.

Kofand Anwar dan Goran Hussein Qadir melakukan penelitian tersebut. Berdasarkan dengan judul "*Sebuah Studi tentang Hubungan antara Work Engagement dan Kepuasan Kerja pada Perusahaan Pribadi di Kurdistan*". Tujuan meneliti hubungan antara kebahagiaan kerja dan keterlibatan kerja adalah tujuan dari penelitian ini. Setiap persamaan (kesempatan yang sama, pengaruh pribadi, kualitas profesional, kemungkinan pengembangan, dan pengakuan karyawan) dimaksudkan untuk diuji dalam penelitian ini, pekerjaan sulit, perilaku pengawasan, etika dan integritas, dan pemberdayaan kerja) dan hubungannya

dengan kepuasan kerja di perusahaan swasta di Erbil. Hanya 108 responden yang mengambil bagian dalam penelitian saat ini, yang menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara tingkat keterlibatan kerja karyawan dengan kepuasan kerja. Analisis regresi berganda digunakan oleh para peneliti untuk mengukur korelasi antara variabel. Para peneliti menemukan bahwa aspek keterikatan kerja, yang menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan organisasi berinvestasi dalam pekerjaan mereka karena komunikasi, manajemen waktu, dan beban kerja yang luar biasa, memiliki nilai tertinggi di antara masalah tempat kerja. Pentingnya kesulitan di tempat kerja yang memotivasi orang untuk menjadi lebih terlibat dengan organisasi mereka digarisbawahi oleh penelitian ini. Hasil survei ini terbatas karena hanya sejumlah kecil karyawan dari perusahaan swasta di Kurdistan yang ambil bagian.

Adapun keberagaman dari penelitian kedelapan dari penelitian adalah terkait dengan subjek dan tempat penelitian. Subjek yang diambil oleh Kofand Anwar dan Goran Hussein Qadir merupakan karyawan perusahaan pribadi di Kurdistan, sedangkan peneliti menggunakan subjek dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta. Terdapat perbedaan tempat penelitian yang dilakukan dengan peneliti Kofand Anwar dan Goran Hussein Qadir melakukan penelitian di perusahaan swasta Kurdistan sedangkan peneliti mengambil tempat penelitian dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia.

Woocheol Kim, Judith A. Kolb dan Taesung Kim melakukan penelitian yang berjudul "*Hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Kinerja*". Penelitian ini dilakukan pada tahun 2012. Data diambil dari 20 studi empiris, 11 studi

menunjukkan apakah ada keterlibatan dan kinerja kerja terkait secara langsung ataupun tidak langsung. Sembilan studi berhubungan langsung, satu terkait langsung dan tidak langsung, dan satu terkait secara tidak langsung. Dua penelitian menunjukkan hubungan yang dimediasi oleh parameter lain, sedangkan tujuh penyelidikan tambahan menemukan bahwa keterlibatan bertindak sebagai faktor mediasi antara konstruksi dan kinerja lainnya. Studi ini sebagian besar berfokus pada temuannya dan bagaimana tim HRD dan OD harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Adapun perbedaan dari penelitian kesembilan dari peneliti adalah dengan subjek. Untuk subjek penelitian oleh Woocheol Kim, Judith A. Kolb dan Taesung Kim merupakan karyawan secara umum sedangkan untuk peneliti merupakan dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Nazan Kartal melakukan penelitian yang berjudul "*Mengevaluasi hubungan antar keterlibatan kerja, keterasingan kerja, dan kinerja kerja perawat profesional*". Mencari tahu bagaimana keterlibatan dan ketersaingan kerja mempengaruhi kinerja adalah tujuan dari penelitian ini. 493 ahli medis dari rumah sakit negeri, universitas, dan swasta berpartisipasi. Menurut penyelidikan, ada korelasi yang signifikan dan menguntungkan antara kinerja profesional kesehatan dan tingkat keterlibatan mereka serta antara pekerjaan dan sub-dimensi dan kinerjanya. Kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat keterasingan dan partisipasi peserta, menurut analisis regresi. Selain itu, antara dimensi ketidakberdayaan dan ketidakberartian ketersaingan dan kekuatan keterlibatan menjelaskan 28% dari total perbedaan. Penemuan ini mengungkapkan bahwa

profesional kesehatan berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki lebih banyak kekuatan, dan kurang baik ketika mereka tidak memiliki makna dan kekuatan.

Adapun keberagaman dari penelitian kesepuluh dari peneliti adalah terkait dengan subjek dan tempat penelitian. Perbedaan terdapat pada subjek yang diteliti, Nazan Kartal menggunakan subjek perawat profesional kesehatan yang bekerja di publik, universitas, dan rumah sakit swasta sementara peneliti menggunakan dosen perguruan tinggi negeri maupun swasta. Perbedaan terakhir yang dimiliki oleh Gunay dengan peneliti yaitu tempat penelitian, Nazan Kartal melakukan penelitian di publik, universitas, dan rumah sakit swasta, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan peneliti diatas, akibatnya, dapat dikatakan bahwa peneliti yang akan dilakukan peneliti di masa depan berbeda dengan penelitian yang telah dibuat oleh penulis-penulis sebelumnya lainnya, sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, L., Rahmi, T., & Febriani, U. (2023). Work engagement dan employee wellbeing pada dosen. *Jurnal Riset Psikologi*, 6(2), 87-92.
- Annisa, N. N., Wardhani, D. P., & Amallia, F. (2022). Quality work of life, job satisfaction dan social support terhadap employee engagement dosen perguruan tinggi swasta di Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jurnal ini Sudah Migrasi)*, 7(1), 41-52.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. doi:10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. doi:10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Arnold B. Bakker & Michael P. Leiter (Ed.). New York: Psychology Press. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01242_2.x
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75.
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). (2013). Is work engagement gendered?. *Gender in Management*, 28(7), 400–423. doi:<https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Bernarto, I., Berlianto, M. P., Meilani, Y. F. C. P., Masman, R. R., & Suryawan, I. N. (2020). The influence of brand awareness, brand image, and brand trust on brand loyalty. *Jurnal Manajemen*, 24(3), 412-426.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89 –136. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Dewi, C. (2018). Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen. *JMSP: Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 3(1).
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15-25.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee

engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior(ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(1).

García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2016). Work engagement in nursing: an integrative review of the literature. *Journal of nursing management*, 24(2), E101-E111.

Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161. <https://doi.org/10.2307/2092623>

Gulzar, S., & Teli, M.R. (2018). Gender and work engagement: A study of academic staff in higher education. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 8(2), 1-3.

Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

Hidayat, R., Surbakti, T., & Anwar, M. (2019). The effect of work environment and compensation on lecturer engagement in higher education. *International Journal of Business and Management Science*, 10(1), 45-60.

Hong, H.W. Yee, K.S. Khai, L.Q. Cheong, P.L.W. Khang, T.C. (2014) The Factors That Affecting Work Engagement in Hospitality Industry. (Bachelor, Tunku Abdul Rahman University)

Ibad, M. C., Mora, L., & Teti, A. (2023). Work Engagement Terhadap Komitmen Kerja Buruh. *Jurnal Multidisiplin Ibrahimy*, 1(1), 109-118.

Junaedi, A., & Sjafrizal, T. (2020). Komunikasi dosen dengan mahasiswa dalam kegiatan pembelajaran melalui metode ceramah. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(09), 30-40.

Karundeng, I. R. J., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2021). Pentingnya Kebahagiaan dalam Membentuk Keterikatan Kerja Pegawai Di Indonesia. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1727-1739.

Maharani, A. P., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honorer. *Jurnal Empati*, 7(2), 510-521.

Mansoor, F. Hassan, Z. (2016). Factors influencing Employee Engagement: A study on a Telecommunication Network Provider in Maldives. *International Journal of Accounting & Business Management*, 4(1), 50-64. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/50.64>

Manuputty, R., & Lestari, D. (2022). The challenge of lecturers' work engagement in remote areas: A study in Eastern Indonesia. *Journal of Educational Research and Development*, 14(2), 112-128.

- Markos, S., & Sridevi, S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Management*, 12(5), 89–96. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.4.2020.013>
- Marsal, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 135-142.
- Muchtadin, M., Zainal, V. R., Riyanto, S., & Nurhayati, M. (2023). LITERATURE REVIEW: PERAN CAREER DEVELOPMENT DALAM MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT DOSEN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 830-838.
- Muhajirin, A., Irsyadi, A. R., & Rizal, F. (2023). Optimalisasi Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Dosen (Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 1-10.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2024). Peran Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(01), 9-22.
- Othman, R. B. (2011). The Influence Of Human Resource Practices On Employee Work Engagement (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Periantalo, J. (2016). Penelitian kuantitatif untuk psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Permana, I. A. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus Stt Sangkakala). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 89-99.
- Pratiwi, E. A., Harding, D., Sulastiana, M., & Fitriana, E. (2024). The Role of Psychological Capital Towards Work Engagement at Private University Lecturers in Bandung. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(2), 2681-2691.
- Purba, R., Siagian, S. H., Telaumbanua, K., & Nuraina, N. (2022). Persamaan Persepsi Pengisian BKD Berbasis Sister Bagi Dosen PTS di Sumatera Utara. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(5). <https://doi.org/10.31764/jmm.v6i5.10330>
- Putri, A., & Wijaya, H. (2021). Job burnout and work engagement among university lecturers in Java Island: The mediating role of job satisfaction. *Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 9(3), 75-89.
- Rahman, A. M., Mutiani, M., & Putra, M. A. H. (2019). Pengaruh kompetensi pedagogik dosen terhadap motivasi belajar mahasiswa pendidikan IPS. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam*, 10(2), 375-387.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-617
- Salsabila, A. I., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2024). Work engagement pada jurnalis: Bagaimana peranan quality of work life?. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(4), 522-528
- Samsuni, S. (2023). PROFESI DOSEN SEBAGAI SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TINGGI ISLAM. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kearifan Lokal*, 3(6), 633-640.
- Santoso, B. (2020). Factors influencing lecturer work engagement in higher education institutions in Eastern Indonesia. *Indonesian Journal of Higher Education Studies*, 5(1), 23-38.
- Schaufeli, W. B. dan Bakker, A. B. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.*
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W.B, Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: a confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). Utrecht Employee engagement Scale: Preliminary Manual. Occupational Healthy Psychology Unit. Utrecht University.
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>
- Sembiring, M., Rahmawati, I., & Fadilah, Y. (2020). Work engagement among university lecturers: A study of influencing factors. *Journal of Human Resource Management*, 15(2), 98-110.
- Slamet, S. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Serta Dampaknya pada Karir Dosen. *Jurnal Progress*, 3(3), 87-106.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafitri, R. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja melalui work engagement terhadap kinerja karyawan kantor pos cabang utama Surabaya 60000. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2620-2627.
- Syahza, A. (2019, August). Dampak nyata pengabdian perguruan tinggi dalam membangun negeri. In *Unri Conference Series: Community Engagement* (Vol. 1, pp. 1-7).
- Time News. (2024, 11 Maret). *Inilah 10 daftar tingkat pekerja di Pulau Sumatera, urutan Lampung harus malu atau bangga?* Time News. Diakses pada 12 Maret 2025 dari <https://www.timenews.co.id/ragam/99513127784/inilah-10-daftar-tingkat-pekerja-di-pulau-sumatera-urutan-lampung-harus-malu-atau-bangga>
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161– 172.
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work engagement, komitmen organisasi dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekobistek*, 118-123.
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi pekerja dan efeknya terhadap work engagement: riset pada pekerja dengan horizontal education mismatch. *Jurnal psikologi sosial*, 18(1), 73-85.
- Wardani, L. M. I., & Werinussa, J. O. A. (2021). *Job Insecurity, Grit, and Work Engagement di Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit NEM.
- Wibowo, A. M., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada perawat rumah sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(03), 1-9.
- Wijaya, E. (2024). Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen Melalui Keadilan social, Kepemimpinan Melayani dan Iklim Kerja (Studi kasus di Institut Bisnis IT&B). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(2), 691-704.
- Wingerden, J. Van, Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>