

Pengaruh Tuntutan Kerja dengan Moderasi Panggilan Kerja saat *Work From Home* terhadap *Work Engagement* pada Guru

Timotius Setyono¹, I Nyoman Sutapa²

Abstract: Education is important because we will never stop learning both formally and informally. This is also supported by the government in Article 34, paragraphs (1) and (2) of Law no. 20 of 2003 concerning the National Education System. However, the government program cannot run without the role of the teacher because the teacher is not only tasked with teaching, but also to guide, train, etc. Therefore, it is important for teachers to have work engagement in order to carry out their work well. Especially during a pandemic, where there are changes in teaching procedures that require teachers to adapt and work extra to prepare teaching needs. With the increasing demands of work, gradually this will affect the work engagement of teachers. Therefore, it is important for teachers to have a calling, so that they consider that what they are doing is a service or dedication.

Keywords: job demand; calling; work engagement; work from home

Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi manusia karena proses belajar akan terus dilakukan baik itu secara formal maupun informal. Hal tersebut didukung juga oleh pemerintah dalam Pasal 34, ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa setiap warga negara yang berusia enam tahun dapat mengikuti program wajib belajar yang dijamin oleh pemerintah maupun pemerintah daerah minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya.

Program tersebut tentunya tidak mungkin terlaksana tanpa adanya peran dari guru. Maka dari itu, sangat penting bagi guru untuk memiliki *work engagement* dengan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan apabila guru merasa *engage* terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa bersemangat, memiliki keterlibatan yang kuat, dan bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga dapat menjalankan semua tugas-tugasnya dengan baik.

Permasalahan baru timbul ketika cara mengajar secara *offline* yang sudah lama diterapkan tiba-tiba harus mengalami perubahan karena adanya

pandemi. Dimana bagi daerah yang berada di zona oranye dan merah dilarang melakukan pembelajaran tatap muka di satuan pendidikan dan tetap melanjutkan Belajar dari Rumah (BDR) (Kemendikbud, 2020). Hal tersebut tentu membuat guru dan lembaga pendidikan harus melakukan penyesuaian baik dari sarana maupun prasarana untuk dapat menunjang pelaksanaan kebijakan tersebut. Dalam menjalankan pembelajaran secara daring, guru harus bekerja lebih ekstra dengan mempersiapkan terlebih dahulu baik itu materi pembelajaran maupun media pembelajaran yang dapat mempermudah siswa dalam memahami materi pembelajaran karena apabila terdapat kesalahan dalam memilih media pembelajaran dapat menyebabkan peserta didik menjadi bosan dan tidak tertarik. Selain itu, guru juga sering merasa kesulitan untuk menilai apakah pembelajaran yang dilakukan benar-benar dimengerti oleh peserta didik. Terlebih lagi, ketika melakukan pembelajaran secara daring, tentu banyak kendala yang dialami seperti koneksi internet yang tidak stabil, keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki peserta didik, hingga terdapat peserta didik yang tidak menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga mempersulit guru (Mardiana [1]).

Tuntutan kerja yang bertambah selama masa pandemi tentu lama kelamaan akan membuat guru merasakan kelelahan baik secara fisik maupun mental sehingga dapat mengurangi *engagement*-nya dalam bekerja. Oleh karena itu,

^{1,2} Fakultas Teknologi Industri, Program Studi Teknik Industri, Universitas Kristen Petra. Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236. Email: timotiussetyono@gmail.com, mantapa@petra.ac.id

penting bagi guru untuk memiliki pandangan bahwa apa yang mereka kerjakan adalah sesuai panggilan kerja. Sehingga ketika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang banyak, guru masih dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik karena menganggap hal yang mereka lakukan adalah seperti pelayanan ataupun pengabdian. Dimana profesi sebagai guru merupakan panggilan kerja dapat diartikan sebagai membebaskan manusia dari kebodohan, menghasilkan manusia yang kreatif, mandiri, dan memiliki jati diri. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui hubungan antara tuntutan kerja terhadap *work engagement* dan apakah profesi sebagai panggilan kerja ini mampu menyangga beban kerja yang semakin berat ini.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* atau SEM:

Structural Equation Modelling

SEM menurut Ginting [2] adalah teknik statistik multivariat yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dengan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antara indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk

Evaluasi model pengukurannya sendiri terbagi menjadi 2, yaitu *outer model* dan *inner model* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Syarat-Syarat pada *Outer Model*

Pengujian Validitas	Syarat	Pengujian Reliabilitas	Syarat
Validitas Konvergen	> 0,6	Composite Reliability	> 0,6
Validitas Discriminant	Indikator bernilai lebih besar menuju variabel latennya	Cronbach Alpha	> 0,5
		AVE	> 0,5

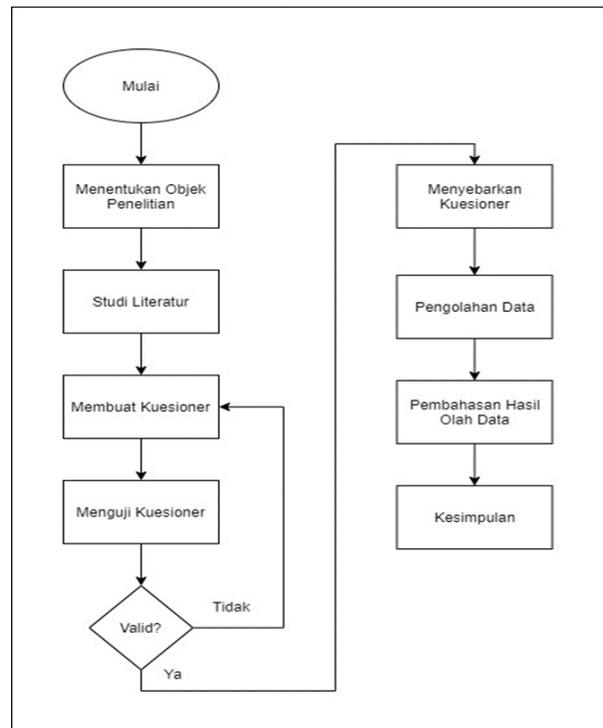
Pengukuran *outer model* bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa kuat indikator dapat merefleksikan variabel laten yang diukurinya. Dalam pengujian, semua syarat pada pengujian validitas harus dipenuhi terlebih dahulu. Ketika terdapat syarat yang belum dipenuhi, maka perlu dilakukan penghapusan indikator hingga semua syarat dapat dipenuhi untuk mendapatkan hasil pengujian reliabilitas yang sesungguhnya.

Pengukuran selanjutnya adalah *inner model* yang bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah indikator-

indikator yang digunakan dapat merefleksikan atau layak mewakili variabel laten yang diukurinya. Pengujiannya sendiri terdiri dari *r-square* dan *path coefficient*.

Flowchart Metode Penelitian

Tahapan penelitian dibuat dalam bentuk *flowchart* yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. *Flowchart* Penelitian

Gambar 1 digunakan untuk menjelaskan langkah-langkah apa saja yang dilakukan didalam penelitian, dimana objek dari penelitian ini adalah guru yang sudah pernah atau sedang menjalankan *work from home*.

Hasil dan Pembahasan

Demografi Responden

Demografi responden terdiri dari 5 pertanyaan yang bertujuan untuk mengetahui latar belakang responden dengan jumlah responden yang diperoleh sebanyak 101 responden. Pertanyaan sendiri terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkatan mengajar, dan juga lama mengajar. Selain itu, terdapat pertanyaan yang digunakan sebagai *screening* awal yaitu apakah responden sudah pernah atau sedang menjalankan *work from home*. Setelah dilakukan *screening* pada data, maka diperoleh jumlah responden akhir sebanyak 80 responden.

Tabel 2. Demografi Responden

Profil	Persentase
Usia	
20 - 29 Tahun	13.75%
30 - 39 Tahun	27.50%
> 39 Tahun	58.75%
Jenis Kelamin	
Wanita	87.50%
Pria	12.50%
Mengajar pada Tingkat	
TK	16.25%
SD	83.75%
Lama Mengajar	
< 5 Tahun	25.00%
5-9 Tahun	23.75%
10-19 Tahun	18.75%
> 20 Tahun	32.50%

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 80 responden, mayoritas responden merupakan wanita berusia > 39 tahun yang mengajar pada tingkat SD. Untuk waktu lama mengajar sendiri cukup bervariasi dan jika dilihat berdasarkan waktu lama mengajar dengan usia dari responden, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden tidak langsung mengajar ketika lulus dari jurusan pendidikan.

Analisis Deskriptif Variabel Tuntutan Kerja

Dalam hal ini berisi tanggapan responden terhadap tuntutan kerja (X1). Variabel tuntutan kerja sendiri terbagi kedalam 7 pertanyaan yang dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Pernyataan Variabel Tuntutan Kerja

Indikator	Pernyataan	Penamaan	Mean	St. Dev
Work Overload	Ketika WFH, saya merasa target pekerjaan yang diberikan banyak	X1.1	3.36	1.01
	Ketika WFH, saya merasa kelelahan setelah menyelesaikan semua pekerjaan harian saya	X1.2	3.13	1.11
Emotional Demand	Pekerjaan saya memiliki tuntutan yang sangat tinggi secara emosional	X1.3	3.53	0.99
	Saya sering dihadapkan pada berbagai hal yang menyinggung secara personal	X1.4	2.98	0.95
Job Control	Ketika WFH, atasan sering melakukan kontrol pekerjaan saya	X1.5	3.36	1.01
	Ketika WFH, pimpinan saya sering mengharuskan saya memiliki tingkat kerja	X1.6	3.89	0.97
Work Scheduling	Ketika WFH, tugas yang diberikan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu pengerjaan yang singkat	X1.7	3.45	1.03

Pernyataan X1.6 merupakan pernyataan dengan nilai *mean* tertinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin tetap mengharapkan performa kerja yang sama seperti saat mengajar secara *offline* walaupun guru harus memberikan *effort* lebih ketika mengajar secara *online*.

Pernyataan X1.4 merupakan pernyataan dengan nilai *mean* terendah, hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai guru ketika mengajar tidak banyak menyinggung secara personal karena responden lebih banyak berhadapan dengan anak-anak ketika mengajar.

Pernyataan X1.2 merupakan pernyataan dengan nilai *standard deviasi* terbesar, hal tersebut menandakan bahwa beban pekerjaan sebagai guru selama *work from home* masih tergolong normal atau dapat dikatakan pas.

Analisis Deskriptif Variabel Work Engagement

Dalam hal ini berisi tanggapan responden terhadap *work engagement* (Y1). Variabel *work engagement* (Y1) diukur melalui 17 pertanyaan yang terbagi dalam 3 dimensi, yaitu *vigor* dengan 6 pernyataan, *dedication* dengan 5 pernyataan, dan *absorption* dengan 6 pernyataan.

Pada dimensi *vigor*, dapat dilihat bahwa pernyataan Y1.4 memiliki 4 responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menandakan bahwa tidak semua guru dapat tahan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama. Hal yang menyebabkan hal tersebut adalah guru-guru mengajar anak pada tingkat TK – SD sehingga membutuhkan sangat banyak energi dalam mengajar karena akan sangat susah untuk menarik perhatian anak-anak dalam pembelajaran. Apalagi ketika pengajaran dilakukan secara online

Pada dimensi *dedication*, pernyataan Y1.10 memiliki nilai *mean* tertinggi. Hal tersebut menandakan bahwa ketika seseorang telah berdedikasi menjasi guru, maka ia akan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan karena merasa pekerjaan yang mereka lakukan bermakna bagi diri mereka.

Pada dimensi *absorption*, pernyataan Y1.13 memiliki nilai *standard deviasi* yang paling kecil. Hal tersebut menandakan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden tidak beragam. Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa mereka fokus dalam bekerja. Untuk Tabel hasil pernyataan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Pernyataan Variabel *Work Engagement*

Dimensi	Indikator - Pernyataan	Penamaan	Mean	St. Dev
Vigor	Ketika bekerja, saya merasa penuh dengan energi	Y1.1	4.23	0.62
	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja	Y1.2	4.28	0.57
	Ketika saya bangun dipagi hari, saya merasa ingin bekerja	Y1.3	4.09	0.62
	Saya tahan bekerja secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama	Y1.4	3.43	1.06
	Dalam bekerja, saya merasa kuat atau tangguh secara mental	Y1.5	3.91	0.68
	Dalam bekerja, saya selalu gigih, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik	Y1.6	3.95	0.63
Dedication	Saya memandang pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti dan mempunyai tujuan yang jelas	Y1.7	4.55	0.53
	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya	Y1.8	4.40	0.52
	Saya sering mendapatkan inspirasi dari pekerjaan saya	Y1.9	4.24	0.62
	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	Y1.10	4.59	0.54
	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menantang	Y1.11	4.34	0.71
Absorption	Waktu terasa cepat berlalu ketika saya sedang bekerja	Y1.12	4.28	0.81
	Ketika bekerja, saya akan fokus	Y1.13	4.49	0.57
	Saya merasa senang ketika bekerja dalam waktu yang lama	Y1.14	3.49	0.86
	Saya sering tenggelam dalam keasikan bekerja	Y1.15	3.66	0.89
	Saya terbawa suasana ketika bekerja	Y1.16	3.85	0.75
	Saya merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	Y1.17	3.63	0.89

Tabel 4 menunjukkan isi dari 17 pernyataan dengan nilai *mean* dan juga nilai *standard deviasi* dari setiap pernyataan

Analisis Deskriptif Variabel Panggilan Kerja

Dalam hal ini berisi tanggapan responden terhadap panggilan kerja (Z1). Variabel panggilan kerja dalam hal ini merupakan variabel moderasi, sehingga variabel ini dapat berpengaruh negatif maupun

positif terhadap hubungan antara variabel tuntutan kerja dan *work engagement*. Variabel ini sendiri terbagi kedalam 7 pertanyaan yang terdiri dari:

Tabel 5. Hasil Pernyataan Variabel Panggilan Kerja

Indikator	Pernyataan	Penamaan	Mean	St. Dev
Calling as Motivation	Saya menyemangati diri saya dalam melakukan pekerjaan saya	Z1.1	4.50	0.53
	Saya menikmati pekerjaan saya lebih dari apapun	Z1.2	3.98	0.81
	Saya akan terus menjalani pekerjaan saya walaupun dihadapkan dengan banyak tantangan	Z1.3	4.30	0.58
Calling as Behavior	Menjalani pekerjaan saya memberi saya kepuasan pribadi yang luar biasa	Z1.4	4.31	0.61
	Saya sering memikirkan pekerjaan saya walaupun sedang tidak bekerja	Z1.5	3.81	0.84
Calling as Identity	Hal yang saya pikirkan atau impikan untuk menunjukkan diri saya adalah pekerjaan saya	Z1.6	3.73	0.87
	Karir saya adalah jalan untuk mencapai tujuan hidup saya	Z1.7	3.84	0.95

Pernyataan Z1.1 merupakan pernyataan dengan nilai *mean* tertinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memberikan semangat kepada diri mereka sendiri dalam menjalankan pekerjaannya.

Pernyataan Z1.6 merupakan pernyataan dengan nilai *mean* terendah, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa setuju bahwa mereka ingin menunjukkan jati diri mereka sebagai seorang guru.

Kolaborasi Antar Variabel

Pada pernyataan Z1.1, mayoritas responden menjawab sangat setuju yang berarti mayoritas responden selalu menyemangati diri mereka dalam pekerjaannya. Hal tersebut selaras dengan hasil dari pernyataan Y1.1 dan Y1.2, dimana pada Y1.1 mayoritas responden setuju bahwa ketika bekerja mereka merasa penuh dengan energi dan pada Y1.2 mayoritas responden merasa setuju bahwa mereka merasa kuat dan bersemangat saat bekerja yang disebabkan dari kebiasaan guru yang selalu menyemangati diri mereka sendiri dalam bekerja.

Pada pernyataan Y1.4, jawaban dari responden cukup merata yang menandakan bahwa responden merasa bahwa mereka tidak tahan apabila bekerja dalam jangka waktu yang lama. Hal tersebut selaras dengan hasil pernyataan X1.2 yang penyebaran jawaban juga cukup merata yang berarti selama *work from home*, guru-guru telah merasa bahwa beban kerja yang diberikan telah pas atau sesuai dengan harapan mereka.

Pada pernyataan Y1.7, mayoritas responden menjawab sangat setuju yang berarti pekerjaan sebagai guru sangatlah berarti dan mempunyai tujuan yang jelas. Hal tersebut selaras dengan hasil pernyataan Z1.7, dimana mayoritas responden menyatakan setuju yang berarti bahwa karir mereka sebagai guru merupakan jalan untuk mencapai tujuan hidup mereka.

Pada pernyataan Y1.3, mayoritas responden menjawab setuju yang menunjukkan bahwa ketika mereka bangun dipagi hari, mereka sudah memikirkan pekerjaan mereka. Hal tersebut selaras dengan hasil dari pernyataan Z1.5, dimana mayoritas responden menjawab setuju yang berarti guru selalu memikirkan pekerjaan mereka walaupun sedang tidak bekerja.

Pada pernyataan Y1.10, mayoritas responden menyatakan sangat setuju yang menunjukkan bahwa mereka bangga terhadap pekerjaan mereka sebagai guru. Hal tersebut selaras dengan hasil dari pernyataan Z1.6, dimana mayoritas responden menjawab setuju bahwa hal yang mereka pikirkan atau impikan untuk menunjukkan dirinya adalah pekerjaan mereka sebagai guru.

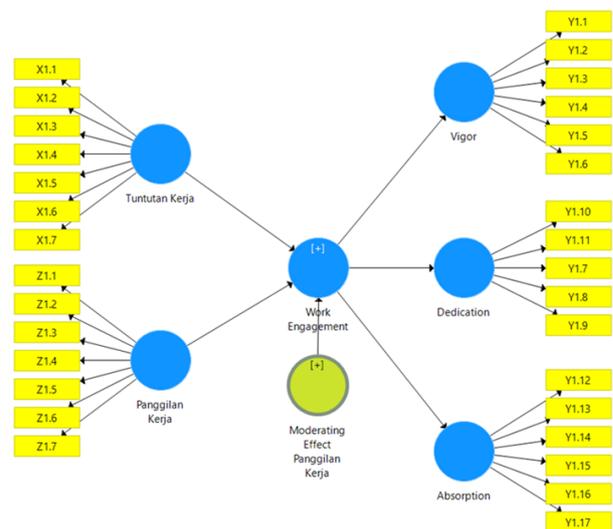
Pada pernyataan Y1.6, mayoritas responden menyatakan setuju yang berarti ketika menjalankan pekerjaan sebagai guru, mereka selalu gigih bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Z1.3, dimana mayoritas responden menyatakan setuju yang berarti mereka akan terus menjalankan pekerjaan mereka sebagai guru walaupun dihadapkan pada banyak tantangan.

Pada pernyataan Z1.2, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa mereka menikmati pekerjaan sebagai guru lebih dari apapun. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Y1.15,

Y1.16, dan Y1.17, dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan Y1.15 bahwa mereka sering tenggelam dalam keasikan bekerja, pernyataan Y1.16 bahwa mereka terbawa suasana ketika sedang mengajar, dan pernyataan Y1.17 bahwa mereka merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya sebagai guru.

Analisis Awal Model Struktural

Analisis awal model struktural dilakukan menggunakan *software* SmartPLS. Model dibuat dengan menghubungkan konstruk dengan indikator-indikator yang berupa pernyataan. Berdasarkan hal tersebut, maka didapatkan model seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2. Model Struktural Awal

Gambar 2 menunjukkan bahwa model awal merupakan model reflektif, hal itu terlihat dari arah panah yang mengarah dari konstruk menuju indikator-indikatornya.

Evaluasi Outer Model

Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan uji *validitas convergent* dan *discriminant validity* dengan syarat yang telah ditentukan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa masih terdapat 9 indikator yang belum memenuhi syarat *convergent validity*, sedangkan pada pengujian *discriminant validity* menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas

	Tuntutan Kerja	Vigor	Dedication	Absorption	Panggilan Kerja	Keterangan
X1.1	0.91	-0.23	-0.08	-0.01	0.06	Valid
X1.2	0.79	-0.25	-0.09	0.09	0.01	Valid
X1.3	0.55	-0.20	0.00	0.15	0.17	Tidak Valid
X1.4	0.52	-0.09	-0.04	0.17	0.13	Tidak Valid
X1.5	0.57	-0.04	-0.07	0.01	0.17	Tidak Valid
X1.6	0.40	-0.04	0.09	0.04	0.20	Tidak Valid
X1.7	0.68	-0.13	-0.17	0.00	0.05	Valid
Y1.1	-0.08	0.62	0.33	0.37	0.34	Valid
Y1.2	-0.16	0.77	0.55	0.39	0.52	Valid
Y1.3	-0.33	0.63	0.46	0.31	0.27	Valid
Y1.4	-0.12	0.69	0.24	0.60	0.39	Valid
Y1.5	-0.20	0.70	0.28	0.36	0.31	Valid
Y1.6	-0.15	0.61	0.20	0.27	0.28	Valid
Y1.7	-0.14	0.45	0.70	0.32	0.48	Valid
Y1.8	-0.09	0.39	0.75	0.24	0.47	Valid
Y1.9	0.06	0.18	0.54	0.15	0.42	Tidak Valid
Y1.10	-0.18	0.38	0.78	0.28	0.44	Valid
Y1.11	-0.07	0.34	0.61	0.38	0.36	Valid
Y1.12	0.04	0.27	0.39	0.65	0.29	Valid
Y1.13	-0.09	0.36	0.33	0.51	0.29	Tidak Valid
Y1.14	-0.13	0.57	0.29	0.73	0.28	Valid
Y1.15	0.11	0.37	0.21	0.72	0.33	Valid
Y1.16	0.21	0.29	0.13	0.62	0.24	Valid
Y1.17	0.10	0.27	0.21	0.57	0.35	Tidak Valid
Z1.1	0.04	0.37	0.44	0.37	0.65	Valid
Z1.2	-0.03	0.41	0.41	0.37	0.75	Valid
Z1.3	0.03	0.42	0.62	0.32	0.80	Valid
Z1.4	-0.01	0.43	0.60	0.34	0.79	Valid
Z1.5	-0.03	0.26	0.30	0.23	0.42	Tidak Valid
Z1.6	0.20	0.36	0.30	0.34	0.74	Valid
Z1.7	0.16	0.24	0.21	0.17	0.57	Tidak Valid

Untuk mengatasi hal tersebut, maka perlu dilakukan reduksi atau penghapusan pada indikator-indikator yang belum memenuhi syarat.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat baik itu dari nilai *composite reliability*, *cronbach alpha*, dan AVE yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
Tuntutan Kerja	0.828	0.803	0.423
Vigor	0.831	0.756	0.452
Dedication	0.811	0.709	0.466
Absorption	0.803	0.706	0.409
Panggilan Kerja	0.857	0.805	0.471
Work Engagement	0.874	0.846	0.295

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai dari *composite reliability* dan *cronbach alpha* telah memenuhi syarat. Dimana nilai *composite reliability* memiliki syarat > 0,6, dan *cronbach's alpha* memiliki syarat > 0,5. Namun, dapat dilihat bahwa nilai AVE masih belum memenuhi syarat yang disebabkan oleh masih

adanya indikator-indikator yang belum memenuhi persyaratan *convergent validity* sehingga mempengaruhi nilai dari AVE. Oleh karena itu, diharapkan setelah dilakukan penghapusan pada indikator akan meningkatkan nilai dari AVE agar dapat memenuhi syarat.

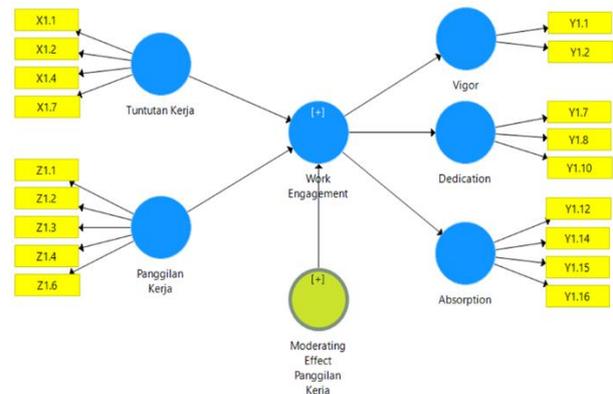
Evaluasi Inner Model

R-Square

Pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*, dimana nilai *R-Square* sendiri menunjukkan seberapa besar pengaruh dari variabel independen mampu menjelaskan nilai dari variabel dependent. Hasil dari pengujian *R-Square* menunjukkan hasil sebesar 0,48 yang berarti variabel tuntutan kerja mampu menjelaskan variabel *work engagement* sebesar 48%.

Analisis Akhir Model Struktural

Analisis model akhir dilakukan setelah semua indikator yang belum memenuhi syarat pada pengujian awal dihapus hingga menyisakan indikator-indikator yang telah memenuhi syarat. Berdasarkan hal tersebut, maka didapatkan model seperti gambar dibawah ini:



Gambar 3. Model Struktural Akhir

Gambar 3 menunjukkan bahwa dari keseluruhan 31 indikator, hanya menyisakan 18 indikator pada model akhir.

Evaluasi Outer Model

Pengujian Validitas

Hasil pengujian terbaru dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas

	Tuntutan Kerja	Vigor	Dedication	Absorption	Panggilan Kerja	Keterangan
X1.1	0.82	-0.13	-0.10	-0.02	0.07	Valid
X1.2	0.81	-0.18	-0.10	0.07	0.02	Valid
X1.4	0.76	-0.15	-0.12	0.18	0.14	Valid
X1.7	0.66	0.00	-0.19	0.03	0.00	Valid
Y1.1	-0.16	0.89	0.36	0.31	0.35	Valid
Y1.2	-0.13	0.93	0.55	0.33	0.54	Valid
Y1.7	-0.14	0.40	0.77	0.33	0.47	Valid
Y1.8	-0.13	0.48	0.85	0.21	0.48	Valid
Y1.10	-0.12	0.32	0.76	0.24	0.47	Valid
Y1.12	0.10	0.18	0.28	0.67	0.29	Valid
Y1.14	-0.06	0.36	0.27	0.77	0.27	Valid
Y1.15	0.11	0.26	0.20	0.74	0.31	Valid
Y1.16	0.23	0.16	0.15	0.67	0.20	Valid
Z1.1	0.04	0.41	0.37	0.30	0.71	Valid
Z1.2	-0.04	0.30	0.35	0.32	0.73	Valid
Z1.3	0.07	0.48	0.59	0.28	0.86	Valid
Z1.4	0.04	0.37	0.58	0.28	0.82	Valid
Z1.6	0.21	0.29	0.24	0.29	0.66	Valid

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat baik dari *convergent validity* maupun *discriminant validity* sehingga dapat dikatakan semua indikator telah valid sebagai alat ukur untuk konstruk yang diukurnya.

Pengujian Reliabilitas

Hasil pengujian terbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
Tuntutan Kerja	0.85	0.76	0.58
Vigor	0.90	0.79	0.82
Dedication	0.84	0.71	0.63
Absorption	0.81	0.69	0.51
Panggilan Kerja	0.87	0.82	0.57
Work Engagement	0.85	0.78	0.53

Tabel 9 menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat baik dari *composite reliability*, *cronbach alpha*, dan AVE.

Evaluasi Inner Model

R-Square

Pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*, dimana nilai *R-Square* sendiri menunjukkan seberapa besar pengaruh dari variabel independen mampu menjelaskan nilai dari variabel dependent. Hasil dari pengujian *R-Square* menunjukkan hasil sebesar 0,47 yang berarti variabel tuntutan kerja mampu menjelaskan variabel *work engagement* sebesar 47%.

Hasil Pengujian Hipotesis Model Utama

Hasil pengujian hipotesis model utama dapat dilihat dari hasil pengujian SmartPLS pada bagian *bootstrapping* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis Model Utama

	Path Coefficient	P Values	Keterangan
Tuntutan Kerja -> Work Engagement	-0.27	0.03	Signifikan
Moderasi Panggilan Kerja -> Work Engagement	0.10	0.26	Tidak Signifikan
Panggilan Kerja -> Work Engagement	0.63	0.00	Signifikan

Tuntutan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan *path coefficient* sebesar -0,27. Hal tersebut menandakan bahwa ketika tuntutan kerja meningkat satu satuan, maka *work engagement* akan mengalami penurunan sebesar 0,27 atau 27%.

Panggilan kerja sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karena *p-value* bernilai > 0,05.

Panggilan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* ketika berhubungan secara langsung. Path coefficient menunjukkan nilai sebesar 0,63 yang berarti ketika panggilan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan *work engagement* sebesar 0,63 atau 63%. Hal tersebut memiliki pengaruh yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pengaruh yang diberikan oleh tuntutan kerja.

Analisis Model Struktural berdasarkan Kategori

Guna memperdalam analisis, maka dilakukan pengujian pada model dengan membagi data dari demografi responden berdasarkan lama mengajar menjadi 2 kelompok. Kelompok pertama adalah lama mengajar ≤ 9 tahun dan kelompok kedua adalah lama mengajar > 9 tahun. Data yang sudah dikelompokkan selanjutnya akan dilakukan pengujian baik dari outer model hingga memenuhi syarat yang telah ditetapkan.

Hasil Pengujian Hipotesis Kategori Lama Mengajar < 9 Tahun

Hasil pengujian didapat dari melihat nilai dari *bootstrapping* setelah semua indikator telah memenuhi syarat. Untuk hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 11. Lama Mengajar < 9 Tahun

	Path Coefficient	P Values	Keterangan
Tuntutan Kerja -> Work Engagement	-0.42	0.00	Signifikan
Moderasi Panggilan Kerja -> Work Engagement	0.17	0.19	Tidak Signifikan
Panggilan Kerja -> Work Engagement	0.62	0.00	Signifikan

Tuntutan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan *path coefficient* sebesar -0,42. Hal tersebut menandakan bahwa ketika tuntutan kerja meningkat satu satuan, maka *work engagement* akan mengalami penurunan sebesar 0,42 atau 42%.

Panggilan kerja sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karena p-value bernilai > 0,05.

Panggilan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* ketika berhubungan secara langsung. *Path coefficient* menunjukkan nilai sebesar 0,62 yang berarti ketika panggilan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan *work engagement* sebesar 0,62 atau 62%. Hal tersebut memiliki pengaruh yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pengaruh yang diberikan oleh tuntutan kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis Kategori Lama Mengajar > 9 Tahun

Hasil pengujian didapat dari melihat nilai dari *bootstrapping* setelah semua indikator telah memenuhi syarat. Untuk hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Lama Mengajar > 9 Tahun

	Path Coefficient	P Values	Keterangan
Tuntutan Kerja -> Work Engagement	0.01	0.96	Tidak Signifikan
Moderasi Panggilan Kerja -> Work Engagement	-0.14	0.42	Tidak Signifikan
Panggilan Kerja -> Work Engagement	0.57	0.00	Signifikan

Berbeda dengan kategori sebelumnya, pada kategori ini tuntutan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut menandakan bahwa seiring bertambahnya pengalaman atau jam terbang dari guru, maka penambahan beban kerja dalam batas wajar yang diberikan tidak akan mempengaruhi *work engagement* karena guru telah merasa terikat terhadap pekerjaannya.

Kemudian panggilan kerja sebagai variabel moderasi masih tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Panggilan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* ketika berhubungan secara langsung. *Path coefficient* menunjukkan nilai sebesar 0,57 yang berarti ketika panggilan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan *work engagement* sebesar 0,57 atau 57%.

Simpulan

Panggilan kerja sebagai variabel moderasi tidak memberikan dampak yang signifikan pada seluruh model, baik itu pada pengujian model utama hingga pada pengujian berdasarkan kategori. Namun, panggilan kerja berpengaruh signifikan pada seluruh model dan juga memiliki nilai pengaruh yang paling besar dibandingkan pengaruh yang diberikan oleh variabel tuntutan kerja dengan catatan bahwa panggilan kerja berhubungan langsung dengan *work engagement*.

Tuntutan kerja pada kategori lama bekerja > 9 tahun tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, hal tersebut menandakan bahwa seiring bertambahnya pengalaman atau jam terbang dari guru, maka penambahan beban kerja dalam batas wajar yang diberikan tidak akan mempengaruhi *work engagement* karena guru telah merasa terikat terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka akan lebih baik apabila instansi pendidikan atau sekolah lebih berfokus pada meningkatkan panggilan dari guru dengan salah satu caranya mengadakan reuni bagi guru dan murid agar guru dapat mengetahui perkembangan muridnya atau dengan cara terus mengikuti perkembangan jaman dalam cara mengajar agar guru dapat terus merasakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan menantang agar dapat meningkatkan panggilan kerjanya.

Daftar Pustaka

1. Mardiana, M., *Identifikasi Hambatan-Hambatan Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar*, Tugas Akhir, Jurusan Pendidikan Anak Usia Dini dan Dasar, Universitas Jambi, 2021.
2. Ginting, D.B., Structural Equation Model (SEM), *Media Informatika*, 8(3), 2009, pp. 121 – 134.