

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Variabel

2.1.1 *Quiet Quitting*

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, fenomena *quiet quitting* muncul sebagai bentuk respons adaptif karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja melalui pembatasan energi dan dedikasi. *Quiet quitting* merupakan perilaku karyawan yang membatasi aktivitas kerja hanya pada kewajiban minimum sesuai deskripsi jabatan, tanpa bersedia melakukan usaha ekstra atau tugas tambahan yang tidak diimbangi dengan kompensasi finansial atau pengakuan yang memadai (Ashim, 2025). Menurut Rahayu et al., (2025), *quiet quitting* mencerminkan sikap karyawan yang memilih untuk bekerja sebatas memenuhi standar minimum tugas formal tanpa bersedia memberikan kontribusi atau upaya ekstra di luar tanggung jawab aslinya.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Widyastuti et al., (2025) menekankan bahwa meskipun secara formal karyawan tetap bertahan dalam pekerjaannya, namun secara psikologis mereka telah membatasi diri hanya pada tanggung jawab pokok. Mereka hanya melaksanakan tugas sesuai deskripsi pekerjaan tanpa menunjukkan antusiasme, inisiatif tambahan, atau ikatan emosional yang mendalam terhadap peran mereka. Menurut Alamsyah et al., (2026) fenomena *quiet quitting* ini sebagai bentuk penarikan diri secara emosional karyawan yang secara fisik tetap hadir, tetapi hanya menjalankan tugas minimum sesuai peran

tanpa kontribusi tambahan atau partisipasi ekstra di luar tanggung jawab utamanya.

Dapat disimpulkan bahwa *quiet quitting* pada guru merupakan kondisi penarikan diri secara psikologis dan emosional dari seorang pendidik, di mana mereka memilih untuk tetap bertahan dalam profesinya namun hanya menjalankan tanggung jawab sebatas standar minimal. Fenomena ini ditandai dengan mudurnya inisiatif, kreativitas dan kontribusi tambahan yang seharusnya diberikan untuk mendukung perkembangan siswa dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan integrasi karakteristik *quiet quitting* dari Rahayu et al., (2025) dan Salsabila & Rahmayanti (2026), variabel ini dapat diukur melalui empat indikator utama, yakni:

1. Pembatasan Peran Kerja
2. *Emotional Disengagement* (Pembatasan Keterlibatan Emosional)
3. *Low Organizational Citizenship Behavior* (Pengurangan Partisipasi Kegiatan Tambahan)
4. Penurunan Inisiatif Kerja

2.1.2 *Meaningfulness of Work*

Meaningfulness of work mencerminkan elemen motivasi intrinsik yang membentuk persepsi pendidik terhadap nilai dan makna mendalam dari setiap tanggung jawab profesinya. Kebermaknaan kerja pada dasarnya menggambarkan bagaimana seseorang mendalami arti hidup mereka melalui penghayatan terhadap

tujuan dari rutinitas pekerjaan yang dijalani sehari-hari (Steger et al., 2012 dalam Novianti & Mulyana, 2025). Menurut Bakhri (2023) menjelaskan bahwa *meaningful work* mencerminkan akumulasi kesejahteraan serta nilai kemanfaatan yang diperoleh individu melalui aktivitas profesionalnya. Konsep ini menekankan bahwa pekerjaan tidak hanya sebatas rutinitas, melainkan sumber perolehan hasil yang berharga dan memberikan arti penting bagi kehidupan pribadi individu tersebut.

Menurut Roselawati & Mulyana (2023), *meaningfulness of work* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan pemaknaan positif terhadap pekerjaan yang mana hal tersebut menumbuhkan kesadaran bahwa peran dan dedikasinya memberikan pengaruh nyata bagi lingkungan sekitarnya serta terpenuhinya kebutuhan pribadi melalui aktivitas profesional yang dilakukan. Pandangan ini diperkuat oleh Krismant et al., (2025) yang menjelaskan bahwa *meaningfulness of work* merupakan persepsi individu terhadap nilai dan tujuan yang melekat pada aktivitas profesionalnya, meliputi kesadaran akan signifikansi mendalam serta kontribusi positif pekerjaan tersebut terhadap pengembangan potensi diri maupun perkembangan siswa di sekolah.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, *meaningfulness of work* pada guru dapat didefinisikan sebagai kondisi batin positif yang dirasakan individu saat menjalani tugas profesionalnya bukan sekadar rutinitas harian melainkan sumber kesejahteraan, nilai berharga serta kontribusi bermakna yang memenuhi kebutuhan

pribadi dan juga memberikan dampak nyata bagi lingkungan sekitar terutama perkembangan siswa.

Berdasarkan Steger et al. (2012) dalam Roselawati & Mulyana (2023), *Meaningfulness of work* dapat diukur melalui tiga indikator, yakni:

1. *Positive meaning of work* (makna positif dalam pekerjaan)
2. *Meaning making through work* (pembentukan makna melalui pekerjaan)
3. *Greater good motivations* (motivasi untuk kebaikan yang lebih luas)

2.1.3 Individual Commitment

Individual commitment merupakan perilaku yang menentukan sejauh mana seorang bersedia memberikan dedikasi terbaiknya bagi pekerjaan yang ditekuni. *Individual commitment* dalam bekerja merupakan dimensi perilaku krusial yang mencerminkan kekuatan serta keteguhan seseorang untuk tetap mendedikasikan dirinya pada profesi yang dijalani (Siagian & Meliyanti, 2025). Menurut Zainudin (2024) menjelaskan bahwa komitmen guru merupakan perpaduan antara kekuatan batin dari dalam diri pendidik dengan dorongan eksternal terkait tugas profesionalnya yang secara signifikan memengaruhi sikap bertanggung jawab serta kemampuan guru untuk tetap responsif dan inovatif di lingkungan pendidikan.

Menurut Nailah & Afifa (2022) menyatakan bahwa komitmen di bidang pendidikan merupakan wujud kesetiaan, kesadaran, dan tanggung jawab seorang guru dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif serta berkualitas sesuai dengan kompetensinya. Menurut Ansel & BS (2023), guru berkomitmen

ditandai dengan kesetiaan, kesadaran, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran. Sikap tersebut menghasilkan proses belajar mengajar yang efektif, sehingga mampu mengoptimalkan pengembangan potensi siswa secara maksimal.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *individual commitment* pada guru dipahami sebagai kekuatan dan dedikasi yang kokoh untuk tetap mengabdikan pada profesinya secara bertanggung jawab yang mencerminkan loyalitas seorang pendidik untuk tetap menjaga integritas profesional dan ketaatan pada nilai-nilai pendidikan di samping berbagai tantangan lingkungan kerja.

Adapun indikator Komitmen Individual menurut Wibowo (2018) dalam Siagian & Meliyanti (2025), yaitu:

1. Komitmen Efektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

2.1.4 Engaging Teacher Performance

Keberhasilan institusi pendidikan bergantung pada sejauh mana para pendidik mampu memaksimalkan perannya di dalam kelas. Kinerja guru merupakan wujud tanggung jawab profesional yang menentukan efektivitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Menurut Fitria & Limgiani (2024) kinerja guru merupakan capaian hasil kerja yang dicapai oleh pendidik sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya dalam melaksanakan tugas pengajaran untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Hal ini dipertegas oleh Lamatenggo et al., (2023), kinerja guru dipahami sebagai

pencapaian keberhasilan dalam melaksanakan praktik pengajaran secara tepat, yang pada akhirnya bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Upaya pencapaian kualitas tersebut menuntut performa guru yang efektif bersifat dinamis dan terus berkembang guna menyesuaikan dengan kebutuhan lingkungan belajar. Kuku et al., (2023) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan suatu proses pembelajaran yang dinamis sebagai upaya untuk mengubah kegiatan belajar di kelas menjadi lebih berkualitas. Melalui peningkatan kegiatan belajar yang dilakukan oleh guru, diharapkan target dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan dapat tercapai secara tepat dan sesuai dengan hasil yang direncanakan. Dengan demikian, kualitas pengajaran senantiasa menuntut adanya pembaruan metode agar setiap aktivitas pendidikan tetap relevan dan memberikan nilai tambah bagi kemajuan siswa.

Keberhasilan kinerja tersebut pada akhirnya sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis dan keterlibatan emosional guru di sekolah. Ma'ruf & Widyaningrum (2025) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan sebuah kondisi psikologis positif yang menjadi fondasi utama dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru karena menggambarkan tingkat keterlibatan, antusiasme, serta dedikasi seorang pendidik dalam menunaikan tanggung jawab profesionalnya di ranah pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut, Ismunandar (2025) mengemukakan bahwa keterlibatan guru merupakan elemen krusial dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama pada lingkungan sekolah yang memiliki keragaman karakteristik siswa. Guru yang terlibat penuh cenderung lebih berdedikasi dalam

memberikan perhatian secara personal kepada setiap peserta didik, termasuk mereka yang memerlukan penanganan khusus. Keterlibatan ini mencakup profesionalisme mengajar sekaligus dimensi emosional dan kognitif.

Berdasarkan dari definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *engaging teacher performance* didefinisikan sebagai keberhasilan guru dalam menyelenggarakan pembelajaran bermutu melalui upaya aktif untuk meningkatkan kualitas kegiatan di kelas yang didorong oleh antusiasme serta keterikatan pada dimensi profesional, emosional, dan kognitif, yang memungkinkan guru untuk mengoptimalkan tujuan pendidikan sekaligus mengembangkan potensi siswa secara menyeluruh.

Menurut Mulyono et al., (2023), standar kinerja guru dinilai dari kualitas pelaksanaan tugasnya yang mencakup interaksi individual dengan siswa, persiapan pembelajaran, pemanfaatan media, serta kepemimpinan proaktif di kelas. Di sisi lain, Rahayu et al., (2025) menyatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) diukur melalui tiga indikator, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi penuh (*absorption*). Kedua konsep ini diintegrasikan untuk mengukur variabel *Engaging Teacher Performance* melalui tiga indikator berikut:

1. *Vigor in Teaching Interaction* (Semangat dalam Interaksi Mengajar)
2. *Dedication in Instructional Planning* (Dedikasi dalam Perencanaan Pembelajaran)
3. *Absorption in Learning Media Utilization* (Konsentrasi dalam Pemanfaatan Media)

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 *Quiet Quitting* dan *Engaging Teacher Performance*

Fenomena *quiet quitting* kini menjadi ancaman krusial dalam dinamika sumber daya manusia di institusi pendidikan. *Quiet quitting* merupakan kecenderungan karyawan bertahan tanpa resign, namun sengaja membatasi upaya mereka hanya pada kewajiban minimum sesuai kontrak. Mereka secara sadar menolak memberikan inisiatif tambahan atau keterlibatan ekstra dalam aktivitas kerja (Pevac, 2023). Namun, sikap membatasi diri ini menjadi sangat problematis ketika terjadi di lingkungan sekolah. Memiş & Tabancalı (2024) mengemukakan bahwa praktik *quiet quitting* di lingkungan sekolah memiliki karakteristik yang tidak bisa disamakan dengan bidang pekerjaan lain. Alasannya, profesi guru mewajibkan keterlibatan utuh yang mencakup aspek fisik melalui kehadiran konsisten di kelas, kognitif melalui inovasi metode belajar serta emosional melalui kedekatan dengan siswa. Berbeda dari profesi pada umumnya, keterlibatan penuh dari guru sangat diperlukan karena aktivitas mengajar tidak hanya menyampaikan ilmu, tetapi juga membawa dampak pada aspek perkembangan siswa.

Ancaman *perilaku quiet quitting* berpotensi muncul sebagai respons logis terhadap kondisi kerja yang tidak seimbang. Pendidik di sekolah swasta yang berstatus Non-ASN kerap menghadapi kesenjangan yang nyata, yakni menanggung beban mengajar yang setara dengan guru ASN, namun menerima kompensasi yang jauh lebih rendah. Dewi et al., (2025) menyatakan bahwa persepsi ketidakadilan kerja, seperti minimnya penghargaan atau kompensasi yang

tidak sebanding dengan beban tugas, menjadi pendorong utama *quiet quitting*. Tekanan dari beban tugas ini turut ditegaskan oleh Salsabilla & Rahmayanti (2026), yang menemukan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan baik dari segi kuantitas, tekanan waktu maupun kompleksitasnya berpengaruh nyata terhadap kecenderungan guru untuk membatasi keterlibatan hanya pada kewajiban formal. Dengan demikian, fenomena *quiet quitting* bukan disebabkan ketidakdisiplinan semata, melainkan merupakan mekanisme adaptasi rasional bagi guru Non-ASN untuk melindungi kesehatan mental dari tekanan kerja dan ketidakadilan kompensasi yang diterima.

Strategi pertahanan mental yang dipilih oleh pendidik tersebut pada akhirnya memunculkan konsekuensi yang sangat merugikan terhadap mutu pengajaran di kelas. Sehingga guru tidak lagi mampu menunjukkan *engaging teacher performance* secara maksimal. Kinerja mengajar yang *engaging* ditandai oleh antusiasme tinggi, inovasi metode pembelajaran, interaksi emosional mendalam dengan siswa serta kemampuan membangun suasana kelas yang hidup. Ketika guru terjebak dalam pola *quiet quitting* maka akan kehilangan dorongan internal yang membuat performa pengajaran menjadi monoton dan sebatas prosedural. Penurunan kualitas ini sejalan dengan bukti empiris dari Arifin et al., (2025), yang membuktikan bahwa *quiet quitting* berdampak *work engagement* karena perilaku pembatasan diri pada tugas minimum menyebabkan pegawai kehilangan energi, dedikasi, dan keterlibatan optimal sehingga *work engagement*

menurun drastis. Akibatnya, efektivitas mengajar menurun dan suasana kelas menjadi kurang hidup.

Kondisi tersebut pada akhirnya berisiko menurunkan hasil kerja secara keseluruhan. Hal diperkuat oleh literatur terdahulu, di mana Jahrodin & Setiasih (2025) menemukan adanya korelasi negatif signifikan antara *quiet quitting* dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *quiet quitting* yang dialami karyawan, semakin menurun pula kualitas kinerja profesional yang mereka capai. Bagi guru non-ASN, hal ini berwujud pada berkurangnya upaya pengembangan metode pengajaran inovatif, mengurangi pendekatan personal terhadap kebutuhan siswa serta membatasi interaksi selama proses pembelajaran berlangsung. Ketika guru hanya menjalankan tugas tanpa semangat pengabdian dan keterlibatan emosional maka *engaging teacher performance* tidak dapat tercapai secara optimal.

H1: *Quiet Quitting* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Engaging Teacher Performance* pada guru Non-ASN.

2.2.2 *Meaningfulness of Work* dan *Engaging Teacher Performance*

Terwujudnya *engaging teacher performance* tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, melainkan turut dipengaruhi oleh dorongan intrinsik yang bersumber dari *meaningfulness of work*. Menurut Wahyuni (2023), makna kerja merujuk pada keyakinan dan penilaian individu terhadap profesinya. Persepsi makna kerja yang positif mampu meredam kecemasan terkait keberlanjutan pekerjaan akibat dinamika di tempat kerja. Individu yang memiliki pandangan

tersebut cenderung lebih terbuka dan adaptif dalam menghadapi berbagai tantangan kerja. Bagi guru non-ASN, *meaningfulness of work* berperan sebagai pelindung psikologis terhadap kesenjangan kompensasi. Melalui perspektif tersebut, mereka dapat mengelola ketidaksetaraan komponsasi dan tetap fokus pada proses pembelajaran.

Meaningfulness of work yang positif tidak hanya meredam kecemasan, tetapi juga meningkatkan motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan Febrina et al., (2025), yang menyatakan bahwa kebermaknaan kerja memicu dorongan motivasi yang lebih kuat, optimisme kerja, dan partisipasi aktif karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pertiwi et al., (2025) menambahkan bahwa makna kerja yang dirasakan karyawan mampu memperkuat ikatan emosional dan motivasi terhadap tugas serta lingkungan kerjanya. Persepsi tersebut berkontribusi pada peningkatan loyalitas, keterlibatan kerja yang lebih aktif, serta ketahanan menghadapi tekanan kerja.

Keterlibatan aktif dan ikatan emosional tersebut pada akhirnya akan mendorong tingginya tingkat *engagement*. Penelitian Fajriyah & Darmawan (2025) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *meaningfulness of work* dengan *employee engagement*, di mana pekerjaan bermakna terbukti efektif meningkatkan keterlibatan kerja guru di lingkungan sekolah. Bagi pendidik, keterikatan ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran. Sebagaimana dikemukakan Variani et al., (2023), pentingnya *meaningfulness of work* bagi guru

terletak pada peningkatan kreativitas dan inovasi pengajaran yang menjadi pendorong pendidikan berkualitas.

Meaningfulness of work yang kuat secara langsung mendorong performa pengajaran yang optimal. Penelitian Oktaviani et al., (2026) menunjukkan bahwa *meaningfulness of work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika individu memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang memiliki nilai dan kontribusi nyata, hal ini akan memicu peningkatan semangat serta rasa tanggung jawab yang tercermin dalam kualitas hasil kerja yang lebih baik. Bagi guru Non-ASN, persepsi kebermaknaan profesi ini akan mendorong mereka untuk menunjukkan *engaging teacher performance* melalui keterlibatan aktif dalam menciptakan iklim pembelajaran yang interaktif dan efektif.

H2: *Meaningfulness of Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Engaging Teacher Performance* pada guru Non-ASN.

2.2.3 Peran Moderasi *Individual Commitment*

Lingkungan kerja saat ini tengah menghadapi masalah serius terkait menurunnya motivasi pekerja. Hal ini sejalan dengan temuan empiris Permana et al., (2024) yang menemukan dampak negatif dari perilaku penarikan diri, di mana peningkatan *quiet quitting* akan berimplikasi langsung pada penurunan tingkat kinerja seseorang. Dalam sektor pendidikan, *quiet quitting* pada guru non-ASN cenderung menekan *engaging teacher performance* melalui penurunan keterlibatan kerja. Kondisi ini dibuktikan oleh temuan bahwa perilaku *quiet quitting* secara signifikan menurunkan kualitas pendidikan karena mengurangi

dukungan tambahan dari pendidik yang sangat penting bagi perkembangan siswa, terutama peserta didik berbakat dan berkebutuhan khusus (Nazaruk et al., 2025).

Mengatasi ancaman penurunan performa di sekolah, diperlukan dorongan psikologis dari dalam diri guru. Dalam hal ini, *individual commitment* diyakini mampu meredam perilaku penarikan diri. Menurut Gılıç et al., (2025) komitmen guru terhadap profesi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku *quiet quitting*. Komitmen ini secara aktif akan mencegah guru bersikap pasif atau bekerja seadanya dalam menjalankan tugas. Hal ini dimungkinkan karena menurut Rifa'i et al., (2022), pembentukan dan pemeliharaan komitmen meskipun sekecil apa pun menjadi fondasi bagi guru untuk mengembangkan integritas diri, yang pada gilirannya membentuk kesadaran pengendalian diri serta keteguhan untuk menanggung tanggung jawab.

Rasa tanggung jawab yang telah tertanam pada akhirnya membuat capaian kinerja guru tetap terjaga dengan baik. Dukungan empiris dari penelitian Priatna et al., (2025) mengungkapkan bahwa *individual commitment* berperan positif dalam peningkatan kinerja. Wujud nyata dari *engaging teacher performance* ini sangat bergantung pada komitmen tersebut. Menurut Maekawa et al., (2025) agar kegiatan belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan baik, guru perlu memiliki komitmen yang kuat sejak awal. Komitmen ini diwujudkan melalui kemauan pendidik untuk melaksanakan tugasnya secara aktif, serta mampu menciptakan suasana kelas yang kreatif dan inovatif.

Perilaku partisipatif ini sejalan dengan pandangan Shu (2022) yang menyatakan bahwa komitmen yang kuat akan tercermin melalui keterlibatan aktif atau *engagement* seseorang dalam menjalankan tugasnya, di mana guru dengan komitmen kuat mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan mendukung pencapaian siswa secara efektif. Ketika seorang guru mulai merasa ingin bekerja seadanya, tingginya *individual commitment* akan menahan keinginan tersebut karena adanya rasa tanggung jawab profesi. Dengan demikian, *individual commitment* berfungsi sebagai variabel moderator yang efektif melemahkan dampak buruk dari quiet quitting terhadap *engaging teacher performance* pada guru non-ASN.

Peran *individual commitment* tidak hanya meredam dampak negatif perilaku *quiet quitting*, tetapi juga memperkuat dorongan positif dari *meaningfulness of work*. Dorongan ini muncul ketika guru menemukan makna dalam tugas mengajarnya, sehingga langsung menumbuhkan keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran. Dampak dari *meaningfulness of work* dibuktikan oleh penelitian Sauda & Izzati (2025) yang menyatakan bahwa pekerjaan bermakna mendorong karyawan tetap *engaged* meskipun dalam kondisi penuh ketidakpastian. Ketika *meaningfulness of work* ini didukung oleh *individual commitment*, maka keterlibatan tersebut akan menghasilkan *engaging teacher performance* yang optimal. Kondisi ini didukung oleh temuan Katili et al., (2024) yang membuktikan bahwa komitmen kerja tinggi pada karyawan meningkatkan keterlibatan kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

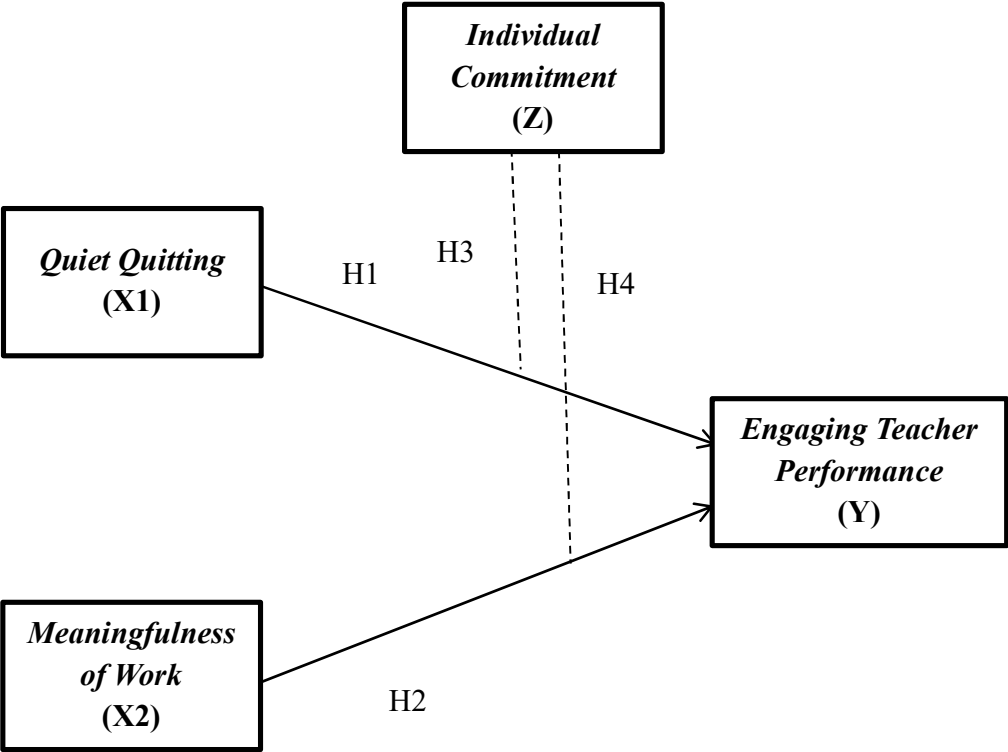
Dampak komitmen terhadap kinerja juga dipertegas oleh penelitian Wasiman et al., (2023) yang membuktikan bahwa tingkat *individual commitment* memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap pencapaian kinerja. Bagi seorang pendidik, kuatnya *individual commitment* menjadi faktor penentu apakah tugas pengajaran dilakukan sebatas formalitas atau dengan dedikasi penuh. Dedikasi pendidik tidak hanya bertujuan menciptakan proses belajar yang efektif di kelas, tetapi komitmen tinggi pada guru juga terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja dan mutu pendidikan di sekolah (Hikmawaty et al., 2024).

Peran *Individual commitment* dalam memperkuat *meaningfulness of work* terlihat dari kualitas interaksi intensif antara guru dan siswa di dalam kelas. Menurut Mohzana et al., (2024), komitmen pendidik yang kuat tercermin dari tanggung jawab mereka dalam menciptakan suasana kelas kondusif, menjalin hubungan baik dengan siswa, serta menjaga motivasi belajar. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika pendidik menemukan makna mendalam dalam profesinya, *individual commitment* yang tinggi akan semakin meningkatkan partisipasi aktif mereka. Dengan demikian, *individual commitment* berperan sebagai variabel moderator yang secara efektif memperkuat pengaruh positif *meaningfulness of work* terhadap *engaging teacher performance* pada guru non-ASN.

H3: *Individual commitment* memoderasi hubungan antara *Quiet Quitting* terhadap *Engaging Teacher Performance*.

H4: *Individual commitment* memoderasi hubungan antara *Meaningfulness of Work* terhadap *Engaging Teacher Performance*.

2.3 Model Penelitian



Gambar 2. 1

Kerangka Pikir Penelitian

Sumber : Lestari et al., (2025);Ambarwati & M (2025)