

HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU

Ahmad Aldy Hisbullah

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA, email : ahmad.17010664200@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA, email : umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *work engagement* pada guru. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan sampling jenuh berjumlah 87 guru. Pada penelitian ini ada 30 orang guru yang mengisi skala untuk uji coba, sementara itu ada 57 guru sebagai subyek penelitian. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan 2 macam skala yaitu skala optimisme dan skala *work engagement*. Analisis data penelitian menggunakan teknik *pearson product moment* melalui bantuan program *software SPSS 24 for windows*. Berdasarkan hasil analisa data menunjukkan terdapat hubungan antara optimisme dengan *work engagement* pada guru. Penghitungan hasil analisis data didapatkan nilai *pearson correlation* (r) sebesar 0,918 ($r=0,918$), hal tersebut menunjukkan ada hubungan antara optimisme dengan *work engagement* yang tergolong sangat kuat, serta didapatkan hasil yang menunjukkan nilai positif, artinya semakin tinggi optimisme, maka semakin tinggi pula *work engagement*. Demikian pula sebaliknya, bila semakin rendah optimisme, maka semakin rendah pula *work engagement*.

Kata Kunci: *optimisme, work engagement, guru*

Abstract

This study aims to determine the relationship between optimism and work engagement on teachers. The research method used a quantitative approach. The research sampling technique used saturated sampling totaling 87 teachers. In this study, there were 30 teachers who filled out the scale for the trial, while there were 57 teachers as research subjects. Data collection in this study used 2 kinds of scales, namely the optimism scale and the work engagement scale. Analysis of research data using the Pearson product moment technique through the help of the SPSS 24 software program for windows. Based on the results of data analysis, it shows that there is a relationship between optimism and work engagement on teachers. Calculation of the results of data analysis obtained a Pearson correlation (r) value of 0.918 ($r = 0.918$), this shows that there is a relationship between optimism and work engagement which is classified as very strong, and the results show a positive value, meaning that the higher the optimism, the higher the also work engagement. Vice versa, the lower the optimism, the lower the work engagement.

Keywords: *optimism, work engagement, teacher*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memberikan kontribusi terpenting dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut pada eksistensi suatu organisasi ataupun instansi. Kerhasilan organisasi akan terwujud apabila terdapat dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Sekolah merupakan sebuah organisasi dalam lingkup pendidikan, dimana salah satu SDM terpenting dalam dunia pendidikan adalah seorang guru. Kewajiban dan tugas seorang pendidik sendiri telah diatur dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005, bahwa guru merupakan tenaga pendidik profesional dengan tugas dan kewajiban utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih,

mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan formal anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah. Tugas tersebut menjadikan guru harus memiliki semangat juang tinggi untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Sistem pendidikan di Indonesia sangatlah banyak, terlebih lagi dengan sistem pendidikan *boarding school* yang mengharuskan seorang guru mempunyai tugas lebih besar dalam mengawasi dan membimbing siswanya secara intensif. Akibatnya peran organisasi maupun instansi sendiri dalam mewujudkan tujuan visi dan misinya harus dipastikan sumber daya manusia ini dikelola dengan serius dan sebaik mungkin agar terjadi *feedback* yang baik mampu memberikan kontribusi kinerja secara maksimal (Masram & Mu'ah, 2015). Hal tersebut menjadi alasan utama bahwa

pentingnya sumber daya manusia sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi itu sendiri.

Penting diperlukan perhatian khusus dan kenyamanan oleh organisasi atau instansi agar anggota merasa pekerjaan yang sedang dialami dijadikan sebagai pengalaman hidup yang positif dan menyenangkan sehingga terhindar dari perilaku *burnout* (Schaufeli et al., 2002). Seorang guru dalam mengemban tugasnya dalam mendidik peserta didik diharapkan dipenuhi dengan sikap positif dalam melakukan setiap pekerjaannya, salah satunya ialah sikap *work engagement*. Bentuk sikap positif dari *work engagement* itu sendiri akan menjadikan individu mempunyai kekuatan bersemangat serta fokus secara penuh mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang mana akan berhubungan dengan hasil performa peran kinerja seseorang (Bakker & Leiter, 2010).

Work engagement merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu yang mana akan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi itu sendiri termasuk pegawai atau seorang pendidik. Schaufeli & Salanova (2011) mengungkapkan bahwa salah satu bidang pekerjaan yang membutuhkan tuntutan *work engagement* yang termasuk tinggi adalah tenaga pendidik, perawat, dan *enterpreneur*. Seorang tenaga pendidik seperti guru membutuhkan *effort* yang besar dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diterimanya, sehingga penting bagi seorang guru dalam menunjukkan sikap emosional dengan karakteristik yang sama diungkapkan oleh Xanthopoulou, Bakker, & Fishbach (2013) yang mengungkapkan bahwa pekerja dengan *work engagement* yang tinggi akan membiasakan diri dengan konsep emosional yang positif seperti semangat yang tinggi dan memiliki rasa percaya diri yang mana akan cenderung memiliki dampak dari hasil kinerja dan produktivitasnya. Selain itu seseorang yang mempunyai peran *work engagement* akan memiliki tingkat produktifitas yang tinggi, angka insiden kecelakaan yang rendah, serta rendahnya tingkat *turnover* yang dilakukan oleh pegawai (Robbins & Judge, 2013). Selain itu Crawford, Lepine, & Rich (2010) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* tinggi akan merasa tertarik dengan pekerjaan dan merasa lebih mudah dalam melakukan setiap pekerjaannya, serta selalu termotivasi untuk senang mencari berbagai tantangan baru atas pekerjaannya. Hal tersebut dapat dijelaskan secara signifikan *work engagement* dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Bakker & Bal, 2010).

Hal sebaliknya apabila seseorang dengan *work engagement* rendah dapat digambarkan sebagai kurangnya semangat bekerja, tidak ada kebermaknaan dan tantangan dalam pekerjaan, tidak terdapat ketekunan, serta akan merasa mudah dalam melepaskan pekerjaan

(Schaufeli & Bakker, 2010). Hal tersebut menjadikan kerugian besar akibat dampak *work engagement* rendah yang dimiliki seseorang. Selain itu sikap *work engagement* rendah dapat ditandai ketika seseorang dalam melakukan pekerjaan fokus konsentrasi menurun, tidak adanya semangat bekerja, kurang peduli terhadap pekerjaan, serta tidak mau antusias terhadap pekerjaan (Zamralita, 2017). Dampak rendahnya *work engagement* tersebut memberikan peringatan bahwa apabila instansi membiarkan permasalahan tersebut akan merugikan kedua pihak, sehingga pentingnya suatu instansi untuk meningkatkan *work engagement* pegawainya ketika bekerja.

Kahn (1990) memberikan konsep *work engagement* sebagai gambaran keterlibatan seseorang dalam bekerja secara penuh terlihat bagaimana secara fisik, kognitif, emosi, dan mental yang diungkapkan dalam hasil peran kinerjanya. Selain itu menurut Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* adalah dimana seseorang mampu bersikap positif, rasa signifikansi diri, merasa bahagia, serta selalu memiliki motivasi diri dalam pekerjaan yang sedang dilakukannya, yang mana dapat dikatakan lawan dari perilaku *bornout*. Sementara menurut Schaufeli & Bakker (2010) mendefinisikan *work engagement* sebagai sikap individu dalam keadaan pikiran yang positif, pemenuhan diri dalam individu yang memuaskan, serta suatu hal yang berhubungan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya, sehingga *work engagement* dapat dikarakteristikan sebagai kekuatan semangat bekerja (*vigor*), dedikasi diri (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). Secara sederhana dapat dituliskan *work engagement* ialah sikap individu yang mencerminkan keadaan positif dan memuaskan serta termotivasi dalam bekerja, sehingga mampu berperan penuh terhadap kinerjanya.

Menurut Schaufeli & Bakker (2010) individu dalam melakukan pekerjaannya secara positif terdapat tiga aspek karakteristik yang dapat dikatakan sebagai ciri-ciri *work engagement* yang tinggi, dapat diketahui dengan mereka memperlihatkan sikap dan perilaku seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan kekuatan semangat bekerja yang dapat dikarakteristikan sebagai tingkat energi positif yang tinggi, daya ketahanan mental yang tinggi serta kesediaan untuk mau berusaha penuh dalam pekerjaannya, dan bahkan memiliki ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* dapat dikarakteristikan sebagai keterlibatan kepemilikan rasa signifikansi yang kuat, antusias penuh dalam pekerjaan, merasa terinspirasi atas pekerjaannya, memiliki kebanggaan atas pekerjaannya, dan merasa tertantang dalam melakukan setiap pekerjaannya. *Absorption* yaitu sikap yang dapat dilihat dari konsentrasi

atau fokus individu yang penuh terhadap pekerjaannya, selalu merasa senang dan mencintai pekerjaannya, sehingga merasa waktu ketika bekerja berlalu larut terlalu cepat, individu merasa kesulitan dan tidak ingin untuk melepaskan diri terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan wakil koordinator sekolah menunjukkan sebagian besar mereka memiliki semangat energi yang besar dalam memenuhi tugas dan kewajiban kegiatan belajar mengajar di lingkungan sekolah, mereka dapat dilihat mayoritas guru memiliki usaha hadir datang tepat waktu tidak terlambat sebelum masuk kelas, serta mengikuti apel atau istiqosah di pagi hari. Guru juga terlihat mempunyai kesediaan dalam mengikuti rapat pimpinan walaupun dilakukan di malam hari. Sekolah ini merupakan lembaga swasta dengan guru berstatus honorer sehingga upah yang diberikan berdasarkan perhitungan jam kerja. Masa jam kerja yang dialami guru di sekolah ini lebih banyak dibandingkan sekolah negeri, selain itu tidak terdapat libur sekolah selain hari minggu dan hari besar islam, bahkan ketika mendekati masa ujian yang dihadapi siswa terkadang mengharuskan guru untuk membimbing dan memberi materi pembelajaran meskipun sampai larut malam.

Wawancara juga dilakukan kepada dua guru bidang matematika yang mengungkapkan dalam rangka mengejar dan memenuhi visi-misi sekolah, mereka mau terlibat dan antusias yang lebih dalam mengejar target visi dan misi sekolah tersebut yang berstatus sekolah swasta dengan tekun meskipun terdapat kesulitan dalam mengajar namun hal tersebut bukan penghambat melainkan dijadikan tantangan tersendiri atas pekerjaannya yaitu ketika membimbing siswa dalam ikut serta olimpiade nasional setiap tahunnya dan melaksanakan dauroh atau pengulangan materi diluar jam kelas untuk mempersiapkan siswanya bisa lolos dalam ujian masuk perguruan tinggi yang diinginkan.

Salah satu guru bidang keagamaan juga mengungkapkan bahwa dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru merasa terinspirasi karena tidak hanya mengajar tugas sebagai guru melainkan ikut serta belajar sebagai rasa cinta dan bangga atas pekerjaannya. Selain itu ditemukan juga ungkapan wawancara dengan dua guru sejarah bahwa mereka dalam mengajar di kelas merasa sulit tidak ingin terpisahkan dari pekerjaan mengajar bertemu siswanya, dan mereka juga mengungkapkan waktu ketika mengajar dirasa larut begitu saja cepat berlalu.

Bakker & Demerouti (2007) menjelaskan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang, antara lain: *Job demands* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya kerja),

dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Pertama, *Job demands* (tuntutan pekerjaan) merupakan faktor yang mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, dan organisasi pada pekerjaannya yang membutuhkan upaya dan dorongan dalam bentuk fisik dan kognitif secara lebih dan berkelanjutan sebagai bentuk dari tuntutan pekerjaan, meskipun *job demands* tidak selalu negatif tetapi jika beban kerja terlalu berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, beban mental, bahkan stress kerja. Contoh dari faktor *job demands* adalah tekanan kerja, tuntutan emosional, tuntutan mental, tuntutan fisik, lingkungan kerja yang merugikan, *role ambiguity*, *role conflicts*, dan *role overload*. Kedua *Job resource* (sumber daya kerja) mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan itu sendiri yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, dan merangsang perkembangan individu sehingga memiliki umpan balik pada keterikatan karyawan. Contoh dari *job resources* adalah *social support*, *autonomy*, *supervisory coaching*, *performance feedback*, keamanan kerja, gaji, kompensasi, dan tunjangan. Ketiga *personal resource* (sumber daya pribadi) yang merupakan bagian dari diri individu yang positif berkaitan dengan ketahanan diri serta kemampuan dalam mengendalikan dan memberikan dampak terhadap lingkungan mereka. Hal tersebut mencakup sikap kepribadian seseorang misalnya optimisme, *self-efficacy*, *self-esteem*, resiliensi, dan lain-lain.

Personal resource merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan *work engagement* yang mana mempunyai hubungan sikap positif dengan individu dalam melakukan pekerjaannya seperti optimisme, *self-efficacy*, *self-esteem*, dan resiliensi (Bakker & Demerouti, 2007). Sikap optimisme menjadi fokus dalam penelitian ini karena terdapat kesesuaian dengan karakteristik dan fenomena dilapangan yang berdasarkan hasil wawancara dengan wakil koordinator sekolah dan beberapa guru yaitu ketika mereka dihadapkan dengan hal buruk, mereka menganggap hal tersebut hanyalah bersifat sementara yaitu ketika guru menghadapi kenakalan siswa mereka percaya bahwa hal tersebut bisa diatasi dengan cepat, kemudian ketika mereka dihadapkan dengan suatu kejadian yang buruk dalam kehidupannya, mereka dapat menjelaskan peristiwa tersebut secara spesifik atau khusus, dan mereka memandang peristiwa baik yang datang akibat dari faktor dan usaha diri mereka sendiri bukan bersifat kebetulan, dapat diketahui keberhasilan guru dalam memahami siswa ketika menjelaskan materi dalam kegiatan belajar dikelas. Sikap optimisme merupakan aspek penting yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Optimisme dipandang seseorang sebagai bentuk energi dan pemikiran yang positif untuk mencapai tujuan

tertentu. Karyawan dengan sikap optimisme akan mampu memprediksi hasil kinerja yang lebih positif, mempunyai dorongan energi yang kuat terlibat dan antusias dalam pekerjaannya, serta mampu mempengaruhi lingkungan kerja menjadi positif (Lu, Xie, & Guo, 2018). Selain itu dengan adanya sikap optimis yang tinggi maka terdapat keinginan untuk meraih keberhasilan meskipun dihadapkan dengan tantangan, serta sikap optimisme akan membantu mengatasi suatu permasalahan dengan aktif menggunakan strategi *coping* dan sangat gigih dalam menangani tuntutan emosional mereka (Sweetman & Luthans, 2010).

Scheier & Carver (1985) mendefinisikan optimisme sebagai ekspektasi positif yang cenderung stabil terhadap segala sesuatu yang diharapkan akan terwujud dan percaya bahwa hal-hal bersifat baik senantiasa hadir pada dirinya dibandingkan hal-hal yang bersifat buruk yang akan datang. Konsep ini memandang kepercayaan terhadap hal baik bersifat stabil dan dominan, serta cenderung menganggap hal yang buruk tidak akan terjadi. Sementara menurut Goleman (2006) mengartikan optimisme sebagai upaya bertahan dalam menghadapi kegagalan atau kemunduran serta mempunyai kegigihan dalam mencapai tujuan meskipun dihadapkan suatu rintangan dan berorientasi pada keberhasilan daripada kegagalan. Optimisme dapat diartikan sebagai harapan, dimana individu mempunyai langkah-langkah maupun strategi yang diperlukan dalam mencapai tujuan dan memiliki energi lebih dalam upaya tersebut. Selain itu Seligman (2006) menjelaskan optimisme sebagai sikap seseorang dalam menghadapi situasi secara positif atas pengalaman yang dialami dengan menggunakan gaya penjelasan (*explanatory style*). Terdapat karakteristik seseorang yang optimis, dimana seseorang yang mempunyai sikap optimis apabila dihadapkan dalam situasi buruk dan tidak beruntung akan dijadikan mereka sebagai suatu tantangan dan mempunyai usaha lebih keras dalam menghadapinya, serta percaya bahwa kegagalan hanyalah bersifat sementara dan percaya bahwa hal tersebut bukanlah akibat dari kesalahan mereka sendiri, melainkan sebab orang lain atau faktor dari luar (Seligman, 2006). Secara garis besar optimisme ialah sikap individu terhadap diri sendiri untuk menghadapi suatu kejadian dengan memandang hal yang positif, mudah memberikan makna bagi diri, dan sebagai sarana untuk membantu individu dalam mencapai tujuannya dengan memandang masa yang akan datang adalah tujuan yang positif.

Seligman (2006) menjelaskan terdapat 3 dimensi yang merupakan karakteristik dari sikap optimisme, antara lain: *permanence* (hal yang menetap), *pervasiveness* (hal yang menyebar), dan *personalization* (hal yang berhubungan dengan pribadi). Pertama yaitu

permanence (hal yang menetap) yaitu bagaimana individu menggambarkan gaya penjelasan dalam melihat peristiwa di lingkungannya bersifat menetap (*permanent*) dan sementara (*temporary*). Seseorang yang optimis dalam memandang peristiwa yang baik bersifat menetap dan peristiwa buruk hanyalah sementara, kedua yaitu *pervasiveness* (hal yang menyebar) merupakan bagaimana cara individu dalam menginterpretasikan kejadian ruang lingkup suatu kejadian yang dialami secara universal (umum) dan spesifik (khusus). Seseorang yang optimis ketika dihadapkan dengan suatu kejadian yang buruk dalam kehidupannya mereka menjelaskan peristiwa tersebut secara spesifik atau khusus, sedangkan ketika dihadapkan dengan kejadian atau peristiwa yang baik mereka menjelaskan dengan cara universal. Ketiga yaitu *personalization* (personal pribadi seseorang) merupakan penjelasan individu dalam menghadapi situasi yang menjadi sumber masalah meliputi aspek internal dan eksternal seseorang. seseorang yang optimis memandang penjelasan suatu masalah baik dikarenakan oleh faktor dirinya sendiri, sedangkan ketika dihadapkan dengan masalah buruk maka faktor eksternal sebagai penyebab suatu masalah yang sedang dihadapi.

Terdapat perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu sebagai rujukan dan dapat dijadikan sebagai sumber relevan dalam penelitian ini, diantaranya penelitian yang telah dilakukan oleh Nugroho & Savira (2019), dengan judul penelitian “Hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan “Terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan *work engagement* pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk”. Koefisien korelasi penelitian menunjukkan nilai sebesar 0,480 dan taraf nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Perbedaan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya variabel X yang digunakan adalah efikasi diri, sedangkan pada penelitian sekarang variabel X berupa optimisme. Selanjutnya sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya berjumlah 154 guru yang memiliki sertifikasi di sekolah menengah pertama berstatus negeri, sedangkan penelitian sekarang menggunakan subjek penelitian sebanyak 87 guru madrasah aliyah berstatus swasta.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Steven & Prihatsanti (2017) dengan judul “Hubungan antara Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa “Terdapat hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan Bank Panin Cabang Menara

Imperium Kuningan Jakarta”. Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,73 dan taraf nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Perbedaan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya variabel X yang digunakan adalah resiliensi, sedangkan pada penelitian sekarang variabel X berupa optimisme. Selanjutnya sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya berjumlah 50 karyawan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan subjek penelitian sebanyak 87 guru.

Penelitian relevan selanjutnya dilakukan oleh Hariyadi (2019) berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa “Terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan”. Menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,584 dengan taraf nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Perbedaan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya variabel X yang digunakan adalah *Psychological Capital*, sedangkan pada penelitian sekarang variabel X berupa optimisme. Selanjutnya sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya berjumlah 100 karyawan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan subjek penelitian sebanyak 87 guru.

Peran optimisme berpengaruh penting bagi kesuksesan karir seseorang dalam menjalani setiap perubahan dalam hidupnya, seseorang yang optimis akan dapat terus melangkah maju kedepan dengan harapan positif. Seseorang dengan sikap optimis akan cenderung untuk mempertahankan harapan-harapan positif mengenai apa yang akan terjadi pada dirinya secara pribadi sepanjang proses perubahan. Menurut Scheier & Carver (1985), individu yang memiliki optimisme cenderung untuk percaya diri dan gigih dalam setiap pekerjaannya. Pernyataan tersebut dapat menjadikan secara otomatis akan memunculkan dan meningkatkan *work engagement* pada seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang dengan optimisme yang tinggi akan merasa mampu dan lebih mudah ketika dihadapkan dengan permasalahan. Hal tersebut menjadikan sikap optimis akan mempengaruhi *work engagement* seseorang. Penelitian serupa yang mendukung pernyataan dan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Jezzi (2006) menyatakan bahwa seseorang yang optimis maka secara aktif akan merasa terikat atau *engaged* terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.

Penelitian ini menarik untuk diteliti lebih lanjut dikarenakan pada tempat penelitian membutuhkan hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan mengidentifikasi tingkat optimisme dan *work engagement* guru, serta

mengetahui apakah optimisme guru dapat meningkatkan *work engagement* pada guru. Penelitian ini juga diharapkan akan membuat guru tetap mempertahankan atau meningkatkan sikap semangat tinggi, bersedia menginvestigasikan tenaga, gigih dalam bekerja, antusias, serta selalu berkonsentrasi atas pekerjaan yang dilakukan sehingga berpengaruh pada hasil performa kinerja yang maksimal dalam membimbing peserta didiknya. Selain itu hanya sedikit penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara optimisme dengan *work engagement* terutama pada guru, ditambah dengan selama ini di tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian yang membahas hubungan antara optimisme dengan *work engagement*.

Berdasarkan dari penjabaran uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara optimisme dengan *work engagement* pada guru.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan metodologi yang menekankan pada analisis data berupa angka-angka yang diperoleh melalui hasil prosedur pengukuran dan diolah menggunakan analisis statistika dengan tujuan memperoleh data yang signifikan berupa perbedaan sebuah kelompok atau hubungan antar variabel tertentu (Azwar, 2019a).

Sampel dalam penelitian ini ialah guru Madrasah Aliyah (MA) di pondok pesantren “X” berjumlah 87 guru. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan teknik penentuan dan pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan seluruh anggota populasi yang ada (Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 87 guru dengan ketentuan sejumlah 30 guru digunakan sebagai uji coba (*try out*) skala dan sisanya sebanyak 57 guru sebagai uji penelitian.

Instrumen penelitian ini menggunakan skala. Skala yang digunakan berupa skala optimisme dan skala *work engagement*. Sistem penilaian pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 pilihan kategori jawaban alternatif yang terdiri atas tanda “SS” (sangat setuju), “S” (setuju), “N” (netral antara setuju dan tidak setuju), “TS” (tidak setuju), dan “STS” (sangat tidak setuju) (Azwar, 2019b). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua pernyataan bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Aitem atau pernyataan yang bersifat *favourable* terdiri atas pernyataan yang mendukung karakteristik perilaku, sedangkan aitem atau pernyataan *unfavourable* terdiri atas pernyataan yang tidak mendukung karakteristik perilaku (Azwar, 2019b).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala optimisme yang disusun berdasarkan dari teori Seligman (2006) yang terdiri atas 3 dimensi, yaitu *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization* dan skala *work engagement* yang disusun berdasarkan teori Schaufeli & Bakker (2010) yang terdiri dari 3 aspek yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Pengujian validitas dan reliabilitas skala digunakan sebelum melakukan pengambilan data penelitian. Uji validitas pada umumnya bertujuan untuk mengetahui kevalidan atau ketepatan suatu alat ukur sesuai dengan fungsi yang seharusnya (Azwar, 2015). Valid tidaknya tiap aitem yang nantinya akan digunakan sebagai alat ukur dianalisis dengan teknik *corrected item total correlation* menggunakan bantuan program *software SPSS 24.0 for windows*. Hasil analisis penghitungan data berupa angka koefisien tiap aitem skala dapat dikatakan valid jika koefisien korelasi tiap aitem bernilai lebih besar dari 0,30 ($r > 0,30$) (Azwar, 2019b). Berdasarkan hasil uji validitas aitem skala optimisme yang semula berjumlah 24 aitem kemudian dilakukan uji coba (*try out*) menghasilkan 4 aitem yang tidak valid, sehingga didapatkan jumlah aitem yang valid sebanyak 20 aitem yang digunakan dalam penelitian, sedangkan skala *work engagement* yang semula berjumlah 40 aitem kemudian dilakukan uji coba (*try out*) menghasilkan 7 aitem yang tidak valid, sehingga didapatkan jumlah aitem yang valid sebanyak 33 aitem yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas pada skala optimisme menunjukkan nilai *corrected aitem total correlation* pada rentan nilai antara 0,439 sampai dengan 0,743, sedangkan pada skala *work engagement* menunjukkan nilai *corrected aitem total correlation* pada rentan nilai antara 0,429 sampai dengan 0,714.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai tingkat kecermatan dan konsistensi sebagai alat ukur layak digunakan atau tidak (Azwar, 2019b). Tinggi rendahnya tingkat reliabilitas suatu alat ukur dapat diketahui dari hasil nilai angka koefisien reliabilitas alat ukurnya, semakin tinggi koefisien reliabilitasnya maka semakin baik tingkat akurasi alat ukur tersebut. Reliabilitas dikatakan tinggi apabila hasil koefisien reliabilitas mendakati angka 1,00 (Azwar, 2019b). Teknik uji reliabilitas skala penelitian yang digunakan berupa analisis teknik *Alpha Cronbach* menggunakan bantuan program *software SPSS 24.0 for windows*. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas skala yang telah dilakukan pada skala optimisme didapatkan perolehan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,911. Angka tersebut dapat diartikan bahwa skala optimisme memiliki kriteria skala yang sangat reliabel, selanjutnya untuk skala *work engagement* didapatkan perolehan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,934, hal tersebut juga dapat diartikan bahwa skala *work engagement* memiliki kriteria yang sangat reliabel.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$). Analisis dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software SPSS 24.0 for windows*. Analisis korelasi *pearson product moment* dapat dilakukan apabila data telah memenuhi asumsi yaitu berdistribusi normal dan linier. Uji asumsi terdiri atas dua bagian, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas yang digunakan menggunakan teknik *kolmogorov smirnov test* dengan kriteria nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($P > 0,05$) maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($P < 0,05$) maka data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2019).

Hasil uji linearitas penelitian ini dapat diketahui melalui dua cara, yaitu dengan melihat hasil nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang ada pada tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Uji linearitas menggunakan nilai *linearity* memiliki kriteria apabila memiliki nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$) maka data dapat dikatakan linier, selanjutnya uji linearitas menggunakan nilai *deviation from linearity* apabila memiliki nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$) maka data dapat dikatakan linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil dari pengambilan data penelitian yang telah terkumpul setelah dilakukan *skoring*, tahap selanjutnya ialah melakukan pengolahan data oleh peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS 24.0 for windows*. Hasil analisis data dapat diketahui dari hasil penghitungan tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Optimisme	57	46	79	62,74	7,855
Work Engagement	57	83	140	109,25	14,513

Berdasarkan hasil penghitungan tabel 1 statistik deskriptif diatas dapat diketahui hasil penelitian dua variabel yaitu optimisme dan *work engagement* menunjukkan jumlah subjek sebanyak 57 guru. Hasil penelitian nilai skor rata-rata (*mean*) dari variabel optimisme sebesar 62,74 dengan nilai *minimal* sebesar 46 dan nilai *maximal* sebesar 79, sedangkan pada variabel *work engagement* dihasilkan nilai sebesar 109,25, hasil nilai rata-rata yang lebih tersebut berarti bahwa jumlah skor per individu juga lebih besar, artinya variabel *work*

engagement memiliki skor yang lebih tinggi daripada variabel optimisme dengan nilai *minimal* sebesar 83 dan nilai *maximal* sebesar 140. Tabel tersebut juga menunjukkan besaran nilai standar deviasi yang merupakan sebaran nilai data tiap variabel yang diteliti. Variabel optimisme memiliki nilai standar deviasi sebesar 7,855 sedangkan variabel *work engagement* sebesar 14,513, hasil nilai tersebut berarti bahwa variasi sebaran data pada variabel *work engagement* lebih besar daripada sebaran variabel optimisme. Semakin besar nilai standar deviasi yang diperoleh maka semakin besar pula perbedaan data yang dimiliki (heterogen)

A. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Perolehan dari data yang sudah terkumpul selanjutnya dilakukan analisis data dengan melakukan uji asumsi yang terdiri atas pengujian normalitas data dan pengujian linearitas data. Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui variabel yang telah diteliti berdistribusi normal atau tidak dengan melihat hasil dari sebaran data penelitian (Azwar, 2019b). Telah dijelaskan bahwa teknik *Kolmogorov Smirnov Test* yang dipilih peneliti untuk mengetahui adanya normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software SPSS 24.0 for windows*. Berdasarkan uji tersebut, data mampu dikatakan berdistribusi normal apabila hasil nilai signifikansi data lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Begitu juga sebaliknya jika hasil penghitungan data memiliki nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

Hasil penghitungan uji normalitas penelitian pada variabel optimisme dan *work engagement* menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan program *software SPSS 24. 0 for windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Optimisme	0,200	Distribusi Normal
<i>Work Engagement</i>	0,200	Distribusi Normal

Berdasarkan hasil penghitungan tabel 2 uji normalitas diatas, diperoleh hasil nilai besaran signifikansi untuk variabel optimisme sebesar 0,200 dan hasil nilai besaran signifikansi untuk variabel *work engagement* sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel optimisme dan variabel *work engagement* dalam penelitian ini memiliki sebaran data dalam kategori distribusi normal, karena

berdasarkan hasil dari penghitungan tabel diatas menggunakan bantuan program *software SPSS 24.0 for windows*, kedua pada variabel penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Data yang berdistribusi normal dapat diartikan sebagai fungsi probabilitas yang menunjukkan distribusi atau penyebaran suatu variabel yang merata memusat di tengah (*mean*, *mode*, dan *median*), sehingga dapat dikatakan sampel yang diambil sudah mewakili distribusi populasi.

Uji Linearitas

Uji linearitas data pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan pada seluruh variabel yang diukur. Uji linearitas dapat dilihat dengan dua cara, yakni melalui dengan melihat hasil nilai *linearity* dan hasil nilai *deviation from linearity* (Sugiyono, 2019).

Pengujian linieritas pada data penelitian ini menggunakan bantuan penghitungan program *software SPSS 24.0 for windows*. Data pada penelitian yang diuji linearitas menggunakan hasil nilai *linearity*, data dapat dikatakan memiliki hubungan atau linier apabila diantara kedua variabel penelitian menghasilkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($P < 0,05$), namun hal tersebut juga berlaku sebaliknya, apabila data penelitian memiliki hasil nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), maka kedua varibel dalam penelitian dapat dikatakan tidak memiliki hubungan atau tidak linier.

Selanjutnya data penelitian yang diuji linearitas menggunakan hasil nilai *deviation from linearity*, data dapat dikatakan memiliki hubungan atau linier apabila diantara seluruh variabel menghasilkan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), namun sebaliknya jika penghitungan data penelitian memiliki nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($P < 0,05$) maka dapat dikatakan kedua varibel dalam penelitian tidak memiliki hubungan atau tidak linier.

Hasil uji linearitas data berdasarkan nilai *linearity* dan *deviation from linearity* pada variabel optimisme dan *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS 24.0 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	<i>Linearity</i>	<i>Deviation</i>	Keterangan
		<i>From Linearity</i>	
Optimisme * <i>Work</i>	0,000	0,470	Linear

Engagement

Berdasarkan penghitungan tabel 3 hasil uji linearitas diatas dapat diketahui bahwa *linearity* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi variabel optimisme dan *work engagement* kurang dari 0,05 ($P < 0,05$), sehingga kedua variabel optimisme dan *work engagement* ketika dilihat melalui *linearity* dapat dikatakan memiliki data yang linear.

Selanjutnya hasil penghitungan tabel 3 hasil uji linearitas diatas dapat diketahui bahwa, *deviation from linearity* menghasilkan nilai signifikansinya sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel optimisme dan variabel *work engagement* lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), sehingga pada kedua variabel optimisme dan variabel *work engagement* ketika dilihat melalui *deviation from linearity* memiliki data yang linear.

Kesimpulan dari perhitungan kedua data diatas hasil uji linearitas melalui nilai *linearity* dan nilai *deviation from linearity* pada hasil output uji linearitas menggunakan penghitungan bantuan program software SPSS 24.0 for windows membuktikan bahwa variabel optimisme dan *work engagement* memiliki data yang linear. Data yang bersifat linier menunjukkan peningkatan skor satu variabel X diikuti dengan peningkatan variabel Y, atau sebaliknya.

B. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*. Tujuan dari uji korelasi *product moment* adalah untuk mengetahui besaran nilai korelasi antara kedua variabel penelitian yaitu optimisme dan *work engagement*. Uji hipotesis dilakukan menggunakan bantuan program software SPSS 24.0 for windows. Menurut Sugiyono (2019) terdapat panduan menentukan kriteria tingkat koefisien korelasi menurut:

Tabel 4. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Selanjutnya pada uji hipotesis hubungan antara kedua variabel penelitian dapat disebut signifikan jika memiliki nilai signifikansinya yang dihasilkan kurang dari 0,05 ($P < 0,05$), sedangkan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$) maka kedua variabel penelitian bisa disebut tidak signifikan.

Hipotesis penelitian ini yaitu “Terdapat hubungan antara optimisme dan *work engagement* pada guru”. Selanjutnya berdasarkan uji hipotesis variabel optimisme dan *work engagement* menggunakan uji korelasi teknik *Pearson Product Moment* menggunakan bantuan penghitungan program software SPSS 24.0 for windows, maka diketahui diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Optimisme * Work Engagement	0,918	0,000	Hubungan Signifikan

Berdasarkan hasil penghitungan tabel 5 hasil uji hipotesis diatas, dapat diketahui besaran nilai signifikansi pada variabel optimisme dan variabel *work engagement* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan pada kedua variabel tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis diterima yang berbunyi “Terdapat hubungan yang signifikan antara optimisme dengan *work engagement* pada guru”.

Selanjutnya pada hasil perhitungan korelasi *pearson product moment* tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel optimisme dan variabel *work engagement* yaitu 0,918 ($r = 0,918$). Hal tersebut jika dilihat berdasarkan panduan kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019), dapat diketahui bahwa hubungan pada kedua variabel tersebut memiliki korelasi pada rentan yang sangat kuat. Optimisme memiliki hubungan yang sangat kuat dengan *work engagement* pada guru di sekolah “X” disebabkan oleh adanya sikap emosional yang positif dan percaya diri gigih dalam melakukan setiap pekerjaan di sekolah sehingga guru merasa siap apabila dihadapkan dengan kondisi atau permasalahan yang datang. Seperti yang telah dijelaskan Sonnentag et al., (2010), emosi positif mampu memotivasi individu untuk mengembangkan diri lebih jauh, meningkatkan fokus konsentrasi seseorang dan memperbaiki perilaku dan kinerja seseorang. Selain itu, pengaruh emosional positif akan menumbuhkan

kebahagiaan dan minat seseorang sehingga secara keseluruhan dapat meningkatkan perasaan semangat, sehingga guru dengan optimis yang tinggi maka secara aktif akan merasa terikat atau *engaged* terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Hal tersebut menjadikan hubungan yang kuat guru apabila dengan optimisme yang tinggi akan berpengaruh pada *work engagement* yang tinggi pula.

Nilai *pearson correlation* dari tabel diatas dapat dilihat tidak adanya tanda negatif. Hal tersebut memberikan bukti bahwa hasil penelitian ini mendapatkan hubungan yang searah atau positif, dimana hubungan tersebut menandakan semakin tinggi optimisme guru maka semakin tinggi pula *work engagement* pada guru. Berlaku juga sebaliknya, apabila semakin rendah optimisme maka semakin rendah pula *work engagement* pada guru. Berdasarkan uraian hasil uji korelasi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengambilan hipotesis penelitian ini “diterima”, dimana terdapat hubungan antara optimisme dengan *work engagement* pada guru.

Pembahasan

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel optimisme dengan variabel *work engagement* pada guru. Rumusan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian berbunyi “Terdapat hubungan antara optimisme dengan *work engagement* pada guru”. Hasil penerimaan uji hipotesis telah diuji menggunakan analisis teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program *software SPSS 24.0 for windows*. Analisis korelasi *pearson product moment* dilakukan kepada 57 guru dan memperoleh hasil nilai signifikansi korelasi antar variabel sebesar: 0,000 ($P < 0,05$), hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada kedua variabel yaitu optimisme dan *work engagement*. Adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas (optimisme) dan variabel terikat (*work engagement*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil sebesar 0,918 ($r = 0,918$) yang diperoleh pada pengujian hipotesis menggunakan analisis koefisien korelasi *pearson product moment* dan pada hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi tersebut dikategorikan kedalam kriteria yang sangat kuat yaitu berada pada rentang 0,800 sampai dengan 1,00. Nilai r yang diperoleh dalam penelitian ini juga menunjukkan angka dengan nilai yang positif, artinya koefisien korelasi antara kedua variabel memiliki arah hubungan yang searah, sehingga dapat diartikan apabila variabel optimisme pada guru memiliki nilai yang

semakin tinggi, maka nilai variabel *work engagement* pada guru juga akan tinggi pula.

Penelitian telah membuktikan hubungan antara kedua variabel X dan Y terutama pada guru, sehingga dapat dijabarkan menurut Schaufeli & Bakker (2010) *work engagement* didefinisikan sebagai sikap positif individu terhadap pekerjaannya dan melibatkan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya yang dapat ditandai adanya karakteristik seperti aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Seorang guru dengan sikap *work engagement* yang baik dapat diketahui apabila hasil kerjanya setiap hari yang semakin meningkat, hal tersebut juga diungkapkan oleh Christian et al., (2011) bahwa *work engagement* dapat menjadikan individu berdedikasi kuat serta fokus secara penuh terhadap pekerjaan mereka sehingga menjadikan pekerja menunjukkan hasil performa peran kerjanya yang semakin lebih baik. Selain itu penelitian yang telah dilakukan Van Mierlo & Bakker (2018) pada seorang pekerja dengan hasil *work engagement* tinggi menunjukkan secara langsung akan berdampak pada penalaran psikologis positif sehingga mampu mempengaruhi kinerja sesama anggota yang menguntungkan. Hasil penelitian tersebut juga merupakan kondisi penting apabila guru dengan *work engagement* tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dalam membimbing dan mengajar siswa dalam keadaan sikap positif, emosional yang baik, dan kesabaran yang kuat sehingga akan menularkan sifat positif terhadap siswa. Selain itu *work engagement* pada individu diyakini mampu menunjukkan perilaku inovatif ketika bekerja setiap hari (Orth & Volmer, 2017). Perilaku inovatif dalam dunia pendidikan sangatlah diperlukan dan bersifat penting dalam kemajuan pembelajaran, oleh karenanya guru yang dipenuhi dengan perilaku inovatif akan selalu mudah dalam menjalankan setiap tantangan, menghasilkan karya-karya pembelajaran yang baru, serta mampu berfikir maju pada masa depan yang positif. Selanjutnya penelitian terbaru dari Bakker et al., (2020) seseorang yang dipenuhi *work engagement* akan, mampu secara proaktif mengelola sumber daya energik, afektif, dan kognitif mereka sendiri yang menjadikan peningkatan kreativitas disaat bekerja. Hal tersebut membuktikan bahwa seseorang yang dipenuhi dengan sikap *work engagement* yang tinggi akan mampu mengelola sumber daya diri yang penuh energik, mampu mengelola aspek afektif dan kognitif diri mereka sendiri yang berdampak pada hasil memunculkan kemampuan kreativitas disaat bekerja. Kondisi tersebut juga akan dialami seorang guru apabila memiliki *work engagement* yang baik. Secara otomatis guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran akan membutuhkan aspek-aspek pengelolaan diri yang baik yang mana akan berhubungan dengan *output* kreativitas guru dalam mengajar. Guru yang kreatif akan

mampu memberikan hal-hal baru kepada siswanya dengan penuh semangat. Hasil penelitian tersebut membuktikan dampak *work engagement* sangat penting bagi individu karena secara otomatis mereka akan mampu melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaan mereka setiap hari (Demerouti, Bakker, & Halbesleben 2015).

Aspek-aspek pada *work engagement* telah dijelaskan oleh Schaufeli & Bakker (2010) yang terdiri atas 3 aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pertama aspek *vigor* (kekuatan) merupakan kekuatan semangat bekerja yang dapat dikarakteristikkan sebagai tingkat energi positif yang tinggi, daya ketahanan mental yang tinggi serta kesediaan diri atau menginvestigasikan seluruh tenaga untuk mau berusaha penuh dalam pekerjaannya, dan bahkan memiliki ketekunan dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Aspek *vigor* dalam *work engagement* berpengaruh pada kekuatan seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, diketahui bahwa semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang memuaskan, dipenuhi dengan pemikiran positif yang mana berpengaruh pada ketahanan mental seseorang. Selain itu seseorang akan mau menginvestigasikan dirinya secara penuh kedalam pekerjaannya bahkan mau berusaha ketika mengalami kesulitan bekerja dengan penuh kegigihan. Hasil penelitian ini didapatkan nilai rata-rata (*mean*) pada aspek *vigor* sebesar 34,77.

Aspek kedua yaitu *dedication* (dedikasi diri) dapat dikarakteristikkan sebagai keterlibatan kepemilikan rasa signifikansi yang kuat, antusias secara penuh dalam pekerjaan, merasa terinspirasi atas pekerjaannya, memiliki kebanggaan atas pekerjaannya, dan merasa tertantang dalam melakukan setiap pekerjaannya. Dedikasi diri seseorang terlihat ketika mereka mau berusaha melibatkan seluruh usaha dan pemikiran terhadap pekerjaannya, antusias dalam bekerja individu maupun dalam kelompok. Selanjutnya seseorang dengan aspek *dedication* dapat diketahui apabila seseorang dalam melakukan tugas pekerjaan selalu dipenuhi dengan rasa senang atau bahagia, merasa penuh inspirasi saat bekerja dan bangga atas pekerjaan yang dimiliki, selain itu menjadikan setiap pekerjaan yang dilakukan dijadikan motivasi untuk selalu tertantang dalam menyelesaikannya. Diketahui hasil nilai rata-rata (*mean*) pada aspek *dedication* sebesar 42,23 yang merupakan nilai tertinggi atas aspek yang lain. Hal ini menunjukkan *work engagement* yang dimiliki guru pada tempat penelitian paling besar adalah pada aspek *dedication*.

Aspek ketiga *absorption* (penghayatan) yaitu sikap yang dapat dilihat dari konsentrasi atau fokus individu yang penuh terhadap pekerjaannya, selalu merasa senang dan mencintai pekerjaannya, sehingga merasa waktu ketika bekerja berlalu larut berlalu, kemudian

individu merasa kesulitan dan tidak ingin untuk meninggalkan setiap pekerjaannya. Seseorang dengan ciri-ciri *absorption* ketika melakukan setiap pekerjaannya akan merasa larut begitu cepat waktu perpulangan kerja, karena dalam bekerja akan selalu fokus dan konsentrasi apa yang sedang dihadapi dan merasa senang ataupun cinta pekerjaan, sehingga akan merasa kesulitan dan tidak ingin cepat-cepat meninggalkan pekerjaan karena terhanyut dalam kesenangan bekerja. Hasil aspek *absorption* pada hasil penelitian ini diketahui nilai rata-rata (*mean*) pada aspek *absorption* sebesar 32,25.

Berdasarkan konsep yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diketahui bahwa guru dengan *work engagement* tinggi akan senantiasa memenuhi segala aspek yang telah dijelaskan yang mana berdampak pada hasil produktifitas kinerja guru. Guru dalam melakukan pekerjaannya dipenuhi dengan semangat dan rasa bahagia, serta mampu mengontrol diri dalam menghadapi setiap permasalahan atau tantangan saat bekerja. Selain itu guru juga dapat berdedikasi diri dan fokus terhadap pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawab bekerja. Berkaitan dengan pekerjaan yang harus dialami oleh seorang guru, sejalan dengan penelitian yang dilakukan Schaufeli & Salanova (2011) yang mengungkapkan apabila guru yang dipenuhi dengan sikap *work engagement* yang tinggi, maka kemampuan dalam diri yang positif dalam hal fisik, kognitif, dan emosional akan mudah dalam mengeluarkan hal tersebut dalam menghadapi pekerjaannya.

Work engagement memiliki beberapa faktor yang dapat yang telah dijelaskan oleh Bakker & Demerouti (2007) bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, antara lain: *Job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. Faktor *personal resource* (sumber daya pribadi) merupakan bagian dari diri individu yang positif berkaitan dengan ketahanan diri, serta kemampuan dalam mengendalikan dan memberikan timbal balik terhadap lingkungan mereka. Hal tersebut mencakup sikap kepribadian seseorang misalnya optimisme, *self-efficacy*, *self-esteem*, resiliensi, dan lain-lain (Bakker & Demerouti, 2007). Sehingga penelitian ini memfokuskan variabel optimisme sebagai faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*.

Menurut Seligman (2006) optimisme merupakan sikap seseorang dalam menghadapi situasi secara positif atas pengalaman yang dialami dengan menggunakan gaya penjelasan (*explanatory style*). Seseorang dengan optimisme yang tinggi dapat digambarkan ketika seseorang dihadapkan dengan hal yang buruk, mereka menganggap hal tersebut hanyalah bersifat sementara, kemudian ketika mereka dihadapkan dengan suatu kejadian yang buruk dalam kehidupannya, mereka dapat

menjelaskan peristiwa tersebut secara spesifik atau khusus, dan mereka memandang peristiwa baik yang datang akibat dari faktor dan usaha diri mereka sendiri bukan bersifat kebetulan. Sikap optimisme merupakan aspek penting yang harus dimiliki individu dalam bekerja termasuk seorang guru, dengan sikap tersebut guru akan mampu mengatur emosional yang positif, mempunyai kemampuan dalam memperhitungkan keberhasilan siswa sesuai dengan kompetensi yang ada, dan mampu membawa suasana lingkungan pembelajaran kelas yang baik. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Lu, Xie, & Guo, (2018) seseorang dengan sikap optimisme akan mampu memprediksi hasil kinerja yang lebih positif, mempunyai dorongan energi yang kuat terlibat dan antusias dalam pekerjaannya, serta mampu mempengaruhi lingkungan kerja menjadi positif. Pernyataan tersebut berkaitan dengan sikap yang harus dimiliki sebagai seorang guru, dengan sikap optimis pekerjaan yang akan dilakukan akan selalu mempunyai target dan prediksi yang positif, menghindari hal-hal yang berdampak negatif bagi kegiatan pembelajaran. Guru yang optimis memiliki antusias terhadap pekerjaannya secara langsung akan mampu mempengaruhi keberadaan sekitar untuk menjadi positif, hal tersebut dikarenakan energi yang dibawa oleh guru akan menular kepada lingkungan sekitar misalnya siswa.

Optimisme dapat dijelaskan terdapat 3 dimensi menurut Seligman (2006), pertama adalah *permanence* (hal yang menetap) yaitu bagaimana individu menggambarkan gaya penjelasan dalam melihat peristiwa di lingkungannya bersifat menetap (*permanent*) dan sementara (*temporary*). Dimensi *permanence* menggambarkan guru yang optimis dalam memandang peristiwa yang baik bersifat menetap dan peristiwa buruk hanyalah sementara seperti halnya ketika guru menanggapi hal baik ketika dihadapkan dengan keberhasilan membimbing siswanya sampai lulus diterima di perguruan tinggi bersifat menetap atau hal tersebut dipercaya akan berulang kembali pada masa yang akan datang. Didapatkan hasil rata-rata (*mean*) pada dimensi *permanence* sebesar 21,54. Kedua, *Pervasiveness* (hal yang menyebar) yaitu kemampuan seseorang dalam menjelaskan peristiwa yang berkaitan dengan ruang lingkup individu, bentuk dalam menjelaskan peristiwa tersebut secara universal (menyeluruh) dan spesifik (khusus). Dimensi *pervasiveness* menggambarkan guru yang optimis dalam menjelaskan peristiwa yang baik bersifat menyeluruh dan apabila dihadapkan dengan peristiwa buruk mampu dapat menjelaskan penyebab secara spesifik, terlihat ketika guru mendapati pujian akibat keberhasilannya membimbing siswa maka menjelaskan keberhasilan tersebut akibat usaha siswa sendiri. Hasil penghitungan nilai rata-rata (*mean*)

penelitian ini diketahui pada dimensi *pervasiveness* sebesar 23,32. Ketiga, *personalization* (hal yang berhubungan dengan pribadi) yaitu bagaimana seseorang memandang penyebab sumber masalah kejadian tersebut menggunakan aspek internal dan eksternal seseorang. Guru dengan sikap optimis akan mampu menjelaskan sikap akibat kejadian baik maupun baik dari aspek internal maupun eksternalnya diri sendiri. Seperti halnya ketika guru dihadapkan oleh kesibukan dalam memberikan waktu luang membimbing siswanya akan menjelaskan hal tersebut akibat faktor eksternalnya. Dimensi *personalization* mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 17,88.

Berdasarkan hasil penelitian ini menerangkan bahwa “Terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara optimisme dengan *work engagement* pada guru”. Hubungan yang positif antara optimisme dengan *work engagement* juga terdapat penelitian relevan yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Puteri et al., (2015) menyebutkan bahwa “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara optimisme dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Solo”. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Solo. Terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang terdahulu yaitu pada subjek yang digunakan yaitu 50 karyawan berstatus karyawan tetap dengan masa kerja minimal 2 tahun, sedangkan pada penelitian sekarang yang digunakan adalah subjek guru yang berjumlah 87 guru, selain itu teknik *purposive sampling* digunakan dalam metode pengambilan sampel penelitian. Teknik penelitian terdahulu adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan teknik sampling jenuh. Selanjutnya hasil nilai korelasi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,366 sedangkan pada penelitian sekarang sebesar 0,918.

Bukti penelitian relevan terdahulu yang sejalan dengan penelitian sekarang ialah penelitian yang dilakukan oleh Rotich et al., (2016) menghasilkan penelitian bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara optimisme dengan *work engagement* pada pegawai lembaga pemerintahan di negara Kenya. Hal tersebut dapat diartikan tingginya nilai optimisme maka semakin tinggi pula nilai *work engagement* pada pegawai lembaga pemerintahan di negara Kenya. Terdapat perbedaan yang menjadi bukti relevan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah jumlah partisipan yang digunakan adalah berjumlah 389 partisipan dengan kualifikasi sektor keuangan, perdagangan, perguruan tinggi negeri, pembangunan

daerah, dan badan regulasi dan jasa, sedangkan pada penelitian sekarang yaitu pada guru berjumlah 87 orang. Selain itu metode pengambilan sampel yang digunakan penelitian terdahulu adalah *stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan atau strata pada suatu populasi, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu pengambilan sampel penelitian pada seluruh populasi yang ada. Selanjutnya hasil nilai korelasi yang dihasilkan penelitian terdahulu yaitu sebesar 0,257 sedangkan pada penelitian sekarang sebesar 0,918.

Penelitian relevan berikutnya yang dapat dijadikan sumber pendukung dengan peneliti sekarang adalah penelitian yang dilakukan oleh Priyatama et al., (2018) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel optimisme terhadap *work engagement* pada dosen Universitas Sebelas Maret, artinya pengaruh positif tersebut menunjukkan semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi pula *work engagement*. Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu jumlah subjek yang digunakan sebanyak 393 dosen Universitas Sebelas Maret, sedangkan pada penelitian sekarang jumlah subjek sebanyak 87 guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel optimisme memiliki keterkaitan hubungan yang tergolong sangat kuat dengan variabel *work engagement* disebabkan terpenuhinya optimisme, individu akan mempunyai sikap dorongan kuat mampu bersikap positif, dengan sikap optimisme akan mampu memprediksi hasil kinerja yang lebih positif, mempunyai dorongan energi yang kuat terlibat dan antusias dalam pekerjaannya, serta mampu mempengaruhi lingkungan kerja menjadi positif. Menurut Bakker & Demerouti (2007) terdapat beberapa faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi *work engagement*, antara lain *self-efficacy*, *self-esteem*, resiliensi, dan lain-lain. Penelitian ini berfokus hanya kepada variabel optimisme sebagai variabel dependen, sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mampu dijadikan sebagai faktor *work engagement*.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara optimisme dengan *work engagement* pada guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Didapatkan perolehan hasil nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,918 ($r = 0,918$) yang menunjukkan berarti kedua variabel memiliki kriteria korelasi sangat kuat. Hubungan dari kedua variabel diketahui tidak terdapat tanda negatif artinya bersifat searah. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila semakin tinggi nilai variabel optimisme maka semakin tinggi pula nilai variabel *work*

engagement, berlaku juga sebaliknya apabila semakin rendah nilai variabel optimisme maka semakin rendah pula nilai variabel *work engagement*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti, terdapat beberapa masukan atau saran sebagai bahan pertimbangan dan rujukan, antara lain:

1. Bagi Sekolah

Dalam rangka meningkatkan dan mempertahankan *work engagement* maka pihak sekolah diharapkan dapat memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh guru selama bekerja berupa memfasilitasi perlengkapan sarana prasarana sebagai tunjangan pendukung proses pembelajaran. Selain peningkatan faktor eksternal juga terdapat faktor internal guru yang perlu diperhatikan guna mampu meningkatkan rasa optimisme dan percaya diri dalam menghadapi permasalahan pembelajaran di kelas dengan mengadakan kegiatan *training* peningkatan kualitas diri atau motivasi diri terhadap guru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara optimisme dengan *work engagement* pada guru di sekolah "X", oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik yang sama agar memilih faktor lain yang berhubungan dengan variabel *work engagement* misalnya *self-efficacy*, *self-esteem*, resiliensi, dan lain-lain.
- Penelitian ini hanya berfokus pada subjek guru di salah satu sekolah, diharapkan peneliti selanjutnya memperluas subjek di bidang lain agar mendapatkan hasil data penelitian yang bervariasi dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019a). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019b). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.

- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive Vitality Management, Work Engagement, and Creativity: The Role of Goal Orientation. *Applied Psychology*, 69(2), 351–378. <https://doi.org/10.1111/apps.12173>.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- 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(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457–469. <https://doi.org/10.1037/a0039002>.
- Goleman, D. (2006). *Working With Emotional Intelligence*. New York: Batam Dell.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/COGNICIA.Vol7.No3.359-368>.
- Jezzi, M. M. (2006). *The moderating role of optimism as related to work resources and work engagement* [San Jose State University]. <https://doi.org/https://doi.org/10.31979/etd.wxbt-b3zk>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
- Lu, X., Xie, B., & Guo, Y. (2018). The trickle-down of work engagement from leader to follower: The roles of optimism and self-efficacy. *Journal of Business Research*, 84(December), 186–195. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.014>.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Guru Yang Memiliki Sertifikasi Di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(2), 1–4.
- Orth, M., & Volmer, J. (2017). Daily within-person effects of job autonomy and work engagement on innovative behaviour: The cross-level moderating role of creative self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 601–612. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1332042>.
- Priyatama, A. N., Zainudin, M., & Handoyo, S. (2018). the influence of self-efficacy, optimism, hope, and resilience on work engagement: role of perceived organizational support as mediator. *Journal of Educational, Health, and Community Psychology*, 7(1), 61–77. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/87713>.
- Puteri, V. P., Priyatama, A. N., & Karyanta, N. A. (2015). Hubungan antara Efikasi Diri dan Optimisme dengan Keterikatan pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Cabang Solo. *Wacana*, 7(1), 67–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.13057/wacana.v7i1.77>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson Education.
- Rotich, R. K., Cheruiyot, T. K., & Korir, M. K. (2016). Effect of Demographics on the Relationship between Optimism and Work Engagement among Employees of State agencies in Kenya. *Journal of Resources Development and Management*, 18. <https://core.ac.uk/download/pdf/234696239.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and Measuring Work engagement: Bringing Clarity to the Concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology: Official Journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Vintage Books.
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010).

Not all days are created equal: The concept of state work engagement. In Arnold B Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 25–38). Psychology Press.

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 160–169. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19745>.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54–68). New York: Psychology Press.

van Mierlo, H., & Bakker, A. B. (2018). Crossover of engagement in groups. *Career Development International*, 23(1), 106–118. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2017-0060>.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>.

Zamralita, Z. (2017). Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen-Tetap Ditinjau dari Karakteristik Personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(1), 338. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.374>.