

Monograf

**Keterikatan Kerja
dan Peran Aspek Psikologi Positif**

Erita Yuliasesti Diah Sari
Khoiruddin Bashori
Purwadi

Keterikatan Kerja dan Peran Aspek Psikologi Positif

Copyright © 2021 Erita Yuliasesti Diah Sari, Khoiruddin Bashori, Purwadi

ISBN: 978-623-5635-18-7

e-ISBN: 978-623-5635-19-4

16 x 24 cm, xii + 96 hlm

Cetakan Pertama, Desember 2021

Penulis: Erita Yuliasesti Diah Sari, Khoiruddin Bashori, Purwadi

Editor: Ratih Purwandari

Layout: Ratih Purwandari

Desain Cover: Hafidz Irfana

Diterbitkan oleh:

UAD PRESS

Anggota IKAPI dan APPTI

Alamat Penerbit:

Kampus II Universitas Ahmad Dahlan

Jl. Pramuka No. 42, Sidikan, Umbulharjo, Yogyakarta

Telp. (0274) 563515, Phone (+62) 882 3949 9820

All right reserved. Semua hak cipta © dilindungi undang-undang. Tidak diperkenankan memproduksi ulang, atau mengubah dalam bentuk apa pun melalui cara elektronik, mekanis, fotocopy, atau rekaman sebagian atau seluruh buku ini tanpa ijin tertulis dari pemilik hak cipta.

Prakata

Alhamdulillahillobbil'alamiin. Tidak ada yang mampu terucap selain rasa syukur kepada Allah *subhanahu wa ta'ala* yang telah melimpahkan barokah dan karuniaNya, yang memberikan peluang kami bekerja dan menyelesaikan tugas. Secarik tulisan ini adalah bagian dari rangkaian aktivitas penelitian bersama. Dengan segala kerendahan hati, perkenankan kami menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kepala LPPM Universitas Ahmad Dahlan yang telah memberikan fasilitas bantuan hibah kepada tim peneliti.
2. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk berkarya memenuhi Catur Dharma Perguruan Tinggi.
3. Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DIY yang berkenan menjadi fasilitator terhubungnya tim dengan para guru yang mengabdikan pada lembaga pendidikan amal usaha Muhammadiyah di DIY.
4. Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Bantul, Kabupaten Sleman, Kota Yogyakarta, Kabupaten Kulon Progo, dan Kabupaten Gunung Kidul yang telah memperlancar proses perizinan dan pengambilan data lapangan.
5. Para guru, pejuang pendidikan yang tak henti mengabdikan pada persyarikatan Muhammadiyah di seluruh wilayah Kabupaten Bantul, Kabupaten Sleman, Kota Yogyakarta, Kabupaten Kulon Progo, dan Kabupaten Gunung Kidul, terima kasih telah berkenan berpartisipasi dalam proses survei.

6. Bapak Taufik Hidayat dan Bapak Eka Yuhendri yang telah sepenuh hati membantu melancarkan komunikasi dengan responden.
7. Grandikha Faatih Suwandi, M.Psi, asisten mahasiswa kami yang telah banyak membantu tim mulai dari awal pelaksanaan sampai selesainya proses penelitian.

Semoga Allah *subhanahu wa ta'ala* berkenan melimpahkan kebaikan, barokah, dan imbalan yang lebih baik. *Aamiin*.

Yogyakarta, 1 Desember 2021

Tim Penulis

Erita Yuliasesti Diah Sari

Khoiruddin Bashori

Purwadi

Daftar Isi

Prakata	v
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	xi
Bab 1. Keterikatan Kerja, Guru, dan Pandemi	1
Bab 2. Menjelajah Dukungan Teori	9
A. Keterikatan Kerja	9
B. Optimisme	15
C. Kebersyukuran	17
D. Harapan	19
E. <i>Mindfulness</i>	22
Bab 3. Memotret Penelitian Terdahulu	25
A. Perjalanan Penelitian Keterikatan Kerja	25
B. Peran Atribut Psikologi Positif Dikaitkan dengan <i>Engagement</i>	28
1. Harapan (<i>Hope</i>)	28
2. Optimisme	30
3. Kebersyukuran	32
4. <i>Mindfulness</i>	33

Bab 4. Menganalisis Keterikatan Kerja pada Komunitas Guru	35
A. Mencari Model Instrumen	35
B. Menyiapkan dan Mengujicobakan Instrumen	38
1. Ketersediaan Alat Ukur	38
2. Seleksi Item	42
C. Menganalisis dan Memaknai Data	44
1. Data Demografi	44
2. Mengolah Data	47
3. Memaknai Hasil	57
4. Kategorisasi	60
 Bab 5. Penutup dan Tindak Lanjut	 71

Daftar Pustaka___75

Glosarium___89

Tentang Penulis___95

Bab I

Keterikatan Kerja, Guru, dan Pandemi

Keterikatan kerja pegawai atau karyawan merupakan isu penting dalam mengelola sebuah organisasi, apa pun bentuk organisasi tersebut. Hal ini dilandasi oleh tujuan pembentukan organisasi itu sendiri, yakni agar organisasi dapat bekerja dengan efektif dengan dukungan seluruh anggotanya. Lebih jauh lagi, sebuah organisasi juga terikat dalam lingkungan eksternal bahkan global, sehingga harus mampu menjadi organisasi yang mapan.

Menjadi organisasi mapan yang mampu bekerja efektif tentu tidak mudah. Banyak komponen di dalamnya yang harus saling bekerja sama dan berjalan beriringan. Salah satu komponen tersebut adalah manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Manusia tetap memiliki fungsi sebagai penggerak utama suatu organisasi. Meskipun saat ini kecanggihan teknologi mampu menggeser peran sumber daya manusia, penggerak sistem tetaplah manusia, individu, maupun kelompok yang akan menentukan keberhasilan tujuan organisasi.

Pentingnya keterikatan kerja dalam menopang tujuan organisasi tidak lain disebabkan oleh dampak yang ditimbulkan apabila karyawan atau pekerja tidak memilikinya. Seorang pekerja adalah individu unik yang memiliki fungsi kognitif dan afektif yang akan dimanifestasikan dalam bentuk perilaku ketika bekerja. Merujuk pada konsep Schaufeli dan Bakker (2004), keterikatan kerja atau *work engagement* berhubungan dengan pikiran positif seseorang, rasa terpenuhi secara emosional yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini dicirikan dengan adanya semangat, antusiasme

bekerja, kesediaan untuk mendekati diri pada organisasi, dan menikmati pekerjaan yang dilakukan. Kondisi seperti ini diperlukan seseorang dalam bekerja karena ikatan emosional dalam pekerjaan dan pikiran positif akan mendorong individu menyukai tugas-tugas yang diberikan. Ketertarikan dan minat pada pekerjaan juga akan tumbuh tanpa terbebani sehingga pekerjaan terasa mudah dilakukan dan pada akhirnya individu akan mencapai target yang telah ditentukan. Target pribadi selanjutnya juga akan berdampak pada target organisasi, yang berarti bahwa performa yang ditunjukkan individu berfungsi sebagai sarana untuk mencapai performa organisasi.

Meskipun industri manufaktur yang dikuasai mesin mungkin saja tidak menggunakan sumber daya manusia sebanyak organisasi non manufaktur, manusia tetap menjadi tokoh kunci. Perannya dalam organisasi tetap menjadi perhatian penting. Mesin akan digerakkan manusia, meskipun pada masa sekarang teknologi canggih mampu menciptakan robot pembantu.

Walaupun demikian, tidak semua organisasi berupa manufaktur yang berkuat dengan mesin. Banyak organisasi yang memiliki karakteristik sangat berbeda dengan manufaktur. Organisasi seperti sekolah merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama, memiliki aturan, dan anggotanya saling berinteraksi dan saling membutuhkan. Sampai saat ini, belum ada sekolah yang mempekerjakan robot guru, bahkan untuk *full-time* sekalipun. Sekolah-sekolah bekerja secara tradisional seperti di Indonesia. Ada guru, siswa, gedung sekolah, kelas, fasilitas fisik, dan sebagainya. Semua serba tertata, terlihat secara fisik. Aturan sekolah serta sistem diciptakan untuk kondisi relasi fisik.

Masa pandemi Covid-19 membuat semua skenario belajar di sekolah berubah: tidak ada pertemuan tatap muka langsung, tidak ada interaksi fisik antarsiswa, antarguru, atau pun antara siswa dan guru. Protokol kesehatan menjadi alasan utama tidak terjadinya relasi pada semua elemen yang ada di sekolah. Menjelang dua tahun masa pandemi, kondisi belum sepenuhnya kembali normal. Semua orang berada dalam situasi

adaptasi baru karena tidak mungkin kembali ke masa sebelum pandemi. Kehidupan berjalan terus, tetapi diperlukan penyesuaian dengan kehidupan baru.

Pada awal pandemi, sekolah di seluruh penjuru dunia mengalami kesulitan serupa pada semua jenjang, bahkan hingga pembelajaran di perguruan tinggi. Berbagai model pembelajaran dicoba untuk mencapai mutu dan capaian pembelajaran di sekolah. Sistem pembelajaran *online* menjadi alternatif paling strategis dalam menyampaikan materi kepada siswa sekaligus berinteraksi. Hanya saja masih banyak kendala teknis yang dijumpai guru selama pembelajaran *online*, baik dari sisi guru, siswa, sistem, maupun sarana pendukung.

Penelitian Fahmalatif *et al.* (2021) pada sejumlah sekolah vokasi di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, menemukan kendala belajar *online* dari sisi siswa. Piranti *handphone* yang dimiliki digunakan bersama oleh siswa dan orang tuanya. Pada saat memerlukan piranti tersebut untuk sekolah, siswa tidak dapat menggunakannya, karena *handphone* dibawa orang tuanya bekerja. Kendala lainnya adalah adanya siswa yang tidak memiliki *handphone* sehingga tidak dapat mengakses pelajaran *online*. Selain itu, ketersediaan jaringan juga minim, terutama daerah pelosok yang sulit dijangkau sinyal. Hal ini menyebabkan proses interaksi dengan guru terhambat. Akibatnya, penyampaian materi kurang lancar.

Di sisi lain, guru juga dituntut untuk memenuhi profesionalismenya. Diperlukan kesediaan untuk terus belajar, mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan tuntutan situasi. Model pembelajaran dari rumah merupakan kegiatan berkelanjutan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman, sehingga *update* kapasitas guru menjadi sangat penting. Di era digital, guru bukan hanya berperan sebagai pengguna *platform* digital untuk bersosialisasi dan menyampaikan materi pembelajaran. Melalui media inilah guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan kapasitas diri dan mengakses sumber-sumber belajar otoritatif yang banyak tersedia. Berkolaborasi dengan guru lain di mana pun menjadi penting agar dapat menjadi kreator konten handal berbasis hasil refleksi, kemudi-

an mengomunikasikannya kepada siswa. Walaupun demikian, selama masa pandemi belum selesai, kendala tetap ada dan dapat berdampak pada situasi belajar mengajar.

Dampak proses belajar mengajar pada masa pandemi maupun pada masa adaptasi baru bagi guru cukup beragam. Ketidakpastian situasi menyebabkan kondisi personal kurang stabil, bahkan mengarah pada gangguan mental sekalipun dalam tingkat rendah. Indra *et al.* (2021) menemukan gejala stres pada guru SMA di wilayah Tangerang Selatan akibat pandemi yang tak kunjung selesai. Di Jakarta, guru SMP yang menjadi responden penelitian Afriani dan Hastuti (2021) menunjukkan motivasi cenderung tinggi selama bekerja.

Problema guru sekolah dasar dan sekolah menengah di Polandia dalam menghadapi masa pandemi dan belajar *online* agak berbeda. Dampak yang langsung terasa adalah beban mental guru yang mengalami stres, kecemasan, bahkan depresi (Jakubowski & Dominik, 2021). Keadaan yang dialami guru tersebut menyebabkan turunnya perubahan kualitas relasi sosial. Lebih jauh lagi, *well-being* guru menjadi terganggu karena beban pekerjaan dan kehidupan sehari-hari menjadi tidak seimbang.

Paparan di atas menunjukkan bahwa secara global pandemi memberikan dampak pada semua lapisan masyarakat, termasuk munculnya gejala gangguan mental (Torales *et al.*, 2020). Sektor pendidikan termasuk yang terkena dampaknya akibat keharusan mengubah sistem belajar mengajar. Sebenarnya, ada sisi yang menguntungkan bidang pendidikan dari adanya pandemi. Guru dan para pengajar dituntut lebih kreatif dan inovatif dalam membuat media pembelajaran. Beberapa penelitian menunjukkan informasi menggembirakan dari perilaku inovatif dan kreatif guru dalam memanfaatkan platform digital dalam proses belajar mengajar (Wahyono & Husamah, 2020). Guru juga rajin mengikuti berbagai webinar untuk menambah pengetahuan (Sobon dan Korompis, 2021).

Terdapat sisi positif dan negatif dari adanya pandemi Covid-19 bagi guru. Sisi positifnya adalah meningkatnya upaya untuk lebih inovatif dan kreatif dalam proses belajar mengajar. Di sisi lain, ada tantangan dalam

menjalani pekerjaan, menghadapi situasi dan suasana baru, menghadapi perilaku siswa yang berbeda, kebutuhan menjaga kesehatan diri, dan tuntutan lain yang datang bersamaan. Jadi, tidak salah dikatakan apabila pada masa pandemi dan adaptasi baru terdapat bentuk perilaku guru dan rasa yang berbeda. Manifestasi yang tampak pada pekerjaan adalah semangat dan antusiasme yang kurang stabil, merasa kurang menyatu dengan pekerjaan yang dilakukan, dan terkadang ada rasa jauh dari pekerjaan harian.

Secara teoretis, seharusnya pekerja yang terikat dengan pekerjaannya akan mampu lebih menikmati pekerjaannya tersebut sehingga dapat bekerja lebih efektif dan produktif. Karyawan atau pegawai yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersyukur, bahagia, dan antusias terhadap pekerjaannya. Sementara itu, karyawan dengan keterikatan kerja rendah cenderung tidak membantu organisasi mencapai target (Bakker, 2011). Karyawan tersebut cenderung memiliki energi rendah dan kurang bersemangat ketika bekerja, sehingga beranggapan bahwa pekerjaannya bukanlah hal yang menantang.

Melalui survei awal pada sejumlah guru yang bekerja pada amal usaha Muhammadiyah (selanjutnya disebut AUM), diketahui ada dua sisi yang berjalan bersama, yaitu antusiasme mengajar sekaligus rasa khawatir pada situasi yang tidak pasti akibat merasakan kehilangan relasi langsung dengan siswa. Materi yang seharusnya disampaikan dengan lebih jelas menjadi terhambat meskipun semua jenis platform digital telah dicoba. Hal ini terjadi akibat kendala klasik dan lebih bersifat teknis yang terjadi seperti yang telah dipaparkan sebelumnya. Adanya tuntutan kinerja yang sama pada situasi pandemi juga menjadi beban tersendiri. Kinerja ini menjadi gambaran profesionalitas guru, sehingga tidak ada alasan untuk menurunkan profesionalisme di masa pandemi. Persoalannya, guru juga memiliki keterbatasan sebagai individu, sebagai manusia, ketika menerima stimulus dari luar dirinya. Stimulus luar biasa seperti pandemi Covid-19 menjadikan guru harus bekerja lebih keras, melindungi diri, sekaligus

mempertahankan profesionalisme. Memang bukan hal yang mudah, tetapi lingkungan menghendaki guru untuk terus bergerak.

Kesulitan untuk mengikatkan diri dengan pekerjaan tentu saja memiliki dampak baik bagi pribadi maupun untuk organisasi, yang dalam hal ini adalah sekolah. Perasaan tidak menyatu dengan pekerjaan akan menyebabkan guru enggan atau terpaksa melakukan tugas. Jika hal ini terus terjadi, pekerjaan menjadi tidak optimal, dan pada akhirnya sekolah tidak akan mendapatkan guru yang berkinerja baik.

Persoalan tentang guru semasa pandemi atau masa penyesuaian memang unik, dan tidak tepat dibandingkan dengan kelompok pekerja atau karyawan manufaktur karena keduanya memiliki karakteristik berbeda. Jika pada satu atau dua dekade terakhir ditemukan fenomena banyaknya karyawan organisasi yang tidak mampu mengikatkan diri dengan organisasi, tentu penyebabnya berbeda dengan saat ini. Survei yang dilakukan organisasi seperti Gallup atau AON Hewitt (Rathee & Sharma, 2020) berlaku jauh sebelum terjadi pandemi dengan situasi yang sangat berbeda. Indikator keterikatan kerjanya juga lebih dekat dengan konsep relasi individu dengan organisasi.

Situasi kekinian dalam menerjemahkan keterikatan kerja lebih banyak mengacu pada konsep Schaufeli dan Bakker (2003), Keterikatan kerja atau *work engagement* mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya (Schaufeli & Bakker, 2010). *Work engagement* merupakan sesuatu yang memuaskan, ditandai dengan kondisi mental yang positif dan dapat dijelaskan menjadi tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli *et al.*, 2006).

Keterikatan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari unsur personal maupun pekerjaan. Sumber daya pribadi atau personal merupakan evaluasi diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada perasaan individu akan kemampuan diri untuk berhasil mengendalikan lingkungan dan berdampak pada lingkungannya. Sementara itu, sumber daya pekerjaan berupa dukungan sosial dari rekan kerja, umpan balik kinerja, ragam keahlian, otonomi, dan kesempatan.

Tuntutan pekerjaan (*job demand*) mengacu pada karakteristik pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan psikologis, baik emosional ataupun kognitif yang berkelanjutan (Luthans & Avolio, 2009).

Menurut model JD-R (*job demand-resource*) dari Bakker & Demerouti (2008), faktor personal dan pekerjaan dapat secara bersama-sama maupun terpisah memengaruhi keterikatan kerja. Faktor personal memiliki keluasan yang dapat dijabarkan ke dalam istilah lain. Model perluasan dari faktor personal ini dapat berupa spiritualitas, karena spiritualitas sangat melekat pada fungsi personal. Model JD-R juga telah dimodifikasi dengan menyertakan faktor spiritual (Bickerton & Miner, 2019). Spiritualitas menjadi bagian kajian dari psikologi positif, dan beberapa konstruk yang terkait di antaranya adalah kelekatan dengan Tuhan, koping religius, dan *calling*. Psikologi positif sesungguhnya menjadi ranah yang kemungkinan belum diterima sepenuhnya dalam kajian perilaku organisasi, karena masih diperlukan upaya untuk menggencarkan penggunaan konstruk psikologi positif (Luthans & Avolio, 2009). Walaupun demikian, ada model yang ditawarkan dengan mengaitkan konstruk psikologi positif seperti optimisme, resiliensi, dan harapan dengan menyertakan modal psikologis berupa emosi positif (Sweetman & Luthans, 2010).

Bab 2

Menjelajah Dukungan Teori

A. Keterikatan Kerja

Istilah keterikatan kerja diterjemahkan dari *work engagement* yang dipelopori Bakker dan Schaufeli. Perjalanan *work engagement* sendiri cukup panjang, bahkan sekitar tiga dekade jika dihitung dari penggunaan istilah *engagement* atau *employee engagement*. Paparan Schaufeli dan Bakker (2010) mengklarifikasi kembali konstruk ini, mulai dari penggunaan istilah *engagement* pertama kali dalam dunia bisnis sampai perkembangannya hingga saat ini.

Konstruk *work engagement* yang digunakan saat ini tidak lepas dari perkembangan konstruk *engagement* dari pendapat ahli sebelumnya, dan pada praktiknya mengambil beberapa model. Rathee dan Sharma (2020) menelusuri perkembangan penggunaan istilah *engagement* dari sudut pandang akademisi maupun praktisi. Mengambil beberapa titik penting dalam artikel tersebut, berikut ringkasannya.

Tabel 1.

Perkembangan Konstrak *Engagement*

Konstrak/Penulis atau organisasi bisnis/ tahun	Definisi	Temuan
<i>Personal engagement</i> Kahn, W., tahun 1990	Sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi kepada pekerjaannya. Individu mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama memainkan perannya.	Faktor yang memengaruhi <i>personal engagement</i> adalah kebermaknaan psikologis, keamanan, dan ketersediaan.
<i>Burnout</i> Maslach <i>et al.</i> , tahun 2001	Sebagai kebalikan atau antitesis positif <i>burnout</i> . Memiliki karakteristik energi, keterlibatan, dan efikasi yang merupakan lawan dari dimensi <i>burnout</i> , yakni <i>exhaustion</i> , sinisme, dan <i>inefficacy</i> .	<i>Burnout</i> berkaitan dengan <i>job demands</i> (misalnya kelebihan beban kerja, tuntutan emosional) tetapi <i>engagement</i> berkaitan dengan <i>job resources</i> (misalnya ketersediaan umpan balik, kesempatan belajar). Analisis menunjukkan <i>engagement</i> sebagai antitesis positif dari <i>burnout</i> .
<i>Burnout/Engagement</i> Schaufeli <i>et al.</i> , tahun 2002	<i>Engagement</i> adalah sebuah pernyataan pikiran positif,	Skala <i>burnout</i> and <i>engagement</i> berhubungan positif. Korelasi antara <i>vigor</i> dan <i>absorption</i>

Konstrak/Penulis atau organisasi bisnis/ tahun	Definisi	Temuan
	terpenuhi, terkait pekerjaan yang memiliki karakteristik <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> .	sangat tinggi. Studi menunjukkan bahwa kedua skala tersebut berhubungan negatif satu sama lain.
<i>Employee Engagement</i> Harter <i>et al.</i> , tahun 2002	Keterlibatan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya sama halnya dengan adanya antusiasme.	Pengukuran sikap karyawan. Kepuasan karyawan dan <i>engagement</i> berkaitan dengan bisnis.
<i>Work Engagement</i> Schaufeli & Bakker tahun 2003	<i>Engagement</i> adalah sebuah pernyataan pikiran positif yang tercukupi atau terpenuhi, terkait pekerjaan dengan karakteristik <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> .	UWES merupakan indikator reliabel dari <i>work engagement</i> . Dimensi <i>work engagement</i> adalah <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> .
<i>Employee Engagement</i> Gallup Organization Report tahun 2003	Keterlibatan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya seperti halnya antusiasme.	Pengukuran <i>engagement</i> sangat berhubungan dengan loyalitas pelanggan, <i>turnover</i> karyawan, dan keamanan. <i>Engagement</i> berhubungan positif dengan kriteria

Konstrak/Penulis atau organisasi bisnis/ tahun	Definisi	Temuan
		profitabilitas dan produktivitas tetapi tidak kuat.
<i>Employee Engagement</i> Blessing White <i>Employee Engagement</i> <i>Report</i> tahun 2011	Menyelaraskan nilai, tujuan, dan aspirasi karyawan dengan organisasi adalah metode terbaik dalam mencapai perbaikan berkelanjutan pada <i>engagement</i> karyawan yang akan membantu mencapai tujuan organisasi.	31% karyawan secara global dinyatakan <i>engaged</i> dan 17% <i>disengaged</i> . Ada hubungan kuat antara tingkat <i>engagement</i> dengan usia, peran, dan masa kerja karyawan.
<i>Employee Engagement</i> AON Hewitt “ <i>Trends in Global Employee Engagement</i> ” tahun 2013	Pernyataan keterlibatan emosional dan intelektual yang memotivasi karyawan untuk mencapai pekerjaan terbaiknya.	Tingkat <i>engagement</i> global 60%, naik 2% dari tahun 2011. Eropa dan Amerika Latin naik 5% dan 3%. AS dan Asia pasifik turun 3%. EE menjadi indikator pertumbuhan organisasi. Upah merupakan pendorong penting EE.

Sumber: Rathee dan Sharma (2020)

Pada rujukan aslinya, tabel tersebut masih memuat beberapa hasil penelitian sampai tahun 2019. Memang, akhir-akhir ini para akademisi lebih banyak menggunakan istilah *work engagement*. Instrumen Schaufeli dan Baker tahun 2003 yang bernama UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) menjadi sangat populer dan banyak diminati secara global. Peneliti di Indonesia menggunakan istilah *work engagement* dan keterikatan kerja. Istilah *employee engagement* juga digunakan dengan mengangkat dimensi yang sama dengan konstruk *work engagement* dari UWES. Instrumen ini telah divalidasi di berbagai negara, memiliki versi 17 item dan versi sembilan item yang dikembangkan Schaufeli *et al.*, (2006).

Dimensi yang digunakan dalam instrumen UWES adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan energi tinggi dan resiliensi mental pada saat bekerja. *Dedication* menunjuk pada keterlibatan kuat pada sebuah pekerjaan, perasaan antusias, dan tertantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh pada pekerjaan, menikmati hingga lupa waktu, dan enggan meninggalkan pekerjaan tersebut (Bakker & Demerouti, 2008). Perbedaan antara istilah *work engagement* dan *employee engagement* tersebut sejauh ini tidak pernah diperdebatkan sehingga penggunaannya lebih fleksibel, meskipun ada kecenderungan untuk menggunakan istilah *work engagement* jika menggunakan konsep Schaufeli dan Bakker.

Mencermati beberapa definisi yang dipaparkan di atas, tampak bahwa keterikatan kerja menggambarkan hubungan erat antara individu dengan pekerjaannya. Hubungan kuat tersebut ditandai dengan antusiasme tinggi dalam melakukan tugas, keterlibatan secara emosional dalam melaksanakan pekerjaan, dan menikmati setiap tugas yang dilakukan. Individu yang dikatakan *engaged* memiliki energi tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan. Disebutkan setidaknya ada empat alasan karyawan yang memiliki *engagement* mampu berkinerja lebih baik. Karyawan sering mengalami emosi positif, termasuk merasa bahagia dan antusias, merasakan kesehatannya lebih baik, mampu menciptakan sumber pekerjaan dan personal, dan mampu mentransfer keterikatannya kepada orang lain (Bakker

& Demerouti, 2008).

Terminologi keterikatan kerja atau *work engagement* dipandang sangat berdekatan, bahkan terkesan rancu, dengan konstruk lain seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, atau komitmen organisasi (Robbins & Judge, 2018). Jika dibedah pada dimensinya, kemungkinan memang ada yang saling beririsan, tetapi dalam publikasi Schaufeli (2012) telah dijelaskan terdapat perbedaan di antara konstruk tersebut. *Work engagement* berbeda dengan kepuasan kerja dan *workaholism*. Jika *engagement* berkonotasi dengan aktivasi seperti antusiasme, kewaspadaan, dan kegembiraan, maka kepuasan berkonotasi ketercukupan seperti ketenangan dan relaksasi.

Work engagement juga berbeda dengan *workaholism* dari perspektif motivasinya. Individu yang *engaged* cenderung memiliki motivasi internal, menganggap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan dan menantang. Sebaliknya, seorang *workaholic* enggan lepas dari pekerjaannya dan cenderung terobsesi dengan pekerjaan (Bakker *et al.*, 2008). Workaholisme ini sering menjadi pertanyaan terkait dengan dimensi ketiga dari keterikatan kerja, yakni *absorption*. Umumnya, dimensi ini diduga berkonotasi dengan aktivitas bekerja tanpa henti karena sangat menikmati sehingga tidak ada bedanya dengan kecanduan pekerjaan. Walaupun demikian, perspektif motivasi yang menjadi dasar dapat membedakan keduanya.

Salah satu model populer dari rangkaian anteseden dan konsekuensi dari keterikatan kerja adalah JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker, 2011) yang menyebutkan dua asumsi model tersebut. Asumsi *pertama*, *job resources* seperti dukungan sosial, umpan balik kinerja, variasi tugas, otonomi memulai proses memotivasi menuju keterikatan kerja, dan akan mendorong kinerja yang lebih tinggi. Secara definitif, *job resource* adalah aspek pekerjaan yang berfungsi dalam pencapaian tujuan kerja dan memberikan stimulasi pada pertumbuhan personal belajar dan perkembangan (Schaufeli & Bakker, 2004). Asumsi *kedua*, *job resources* lebih berpotensi memotivasi ketika karyawan dihadapkan pada *job demands* atau tuntutan pekerjaan seperti beban kerja, tuntutan emosional,

dan mental. Di samping *job resources*, terdapat *personal resources* seperti optimisme, efikasi diri, resiliensi, dan *self-esteem* yang secara mandiri atau berkombinasi dengan *job resources* memprediksi keterikatan kerja. *Job resources* dan *personal resources* secara terpisah memiliki dampak positif kepada keterikatan kerja apabila *job demands* tinggi.

Meskipun *engagement* berhasil mendorong performa individu, sisi gelapnya perlu dipertanyakan. Bakker *et al.* (2011) memaparkan bahaya dari *overengagement*. Sebagai contoh, karyawan yang begitu terikat akan membawa pekerjaannya ke rumah meskipun bukan seorang *workaholic*. Apabila situasi tidak kondusif, hal itu dapat memicu konflik kehidupan dan pekerjaan. Dimensi *absorption* menjadi harus diwaspadai karena jika melewati batas akan menimbulkan masalah pada perilaku dan juga kesehatan individu.

Vigor ditandai dengan kondisi fisik yang penuh energi serta mental yang kuat. Karyawan tersebut akan bekerja penuh semangat serta memiliki motivasi yang kuat untuk membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan. *Dedication* menyiratkan keterlibatan yang besar pada pekerjaan yang dilakukan seseorang. Melalui pekerjaan yang dilakukan ini, seseorang merasakan tantangan, kebanggaan, dan inspirasi. Individu dengan dedikasi yang tinggi melihat pekerjaan yang dikerjakannya merupakan hal yang bermakna dan menginspirasi (Vallières *et al.*, 2017). *Absorption* menjelaskan karyawan yang menghayati pekerjaannya akan selalu bekerja dengan penuh konsentrasi dan larut dalam pekerjaannya. Karyawan juga akan cenderung lupa pada hal-hal pribadinya atau masalah pribadi di luar pekerjaannya karena terlalu fokus untuk bekerja.

B. Optimisme

Konstrak optimisme dapat dilihat dari dua teori, yakni *learned optimism* dari Seligman dan beberapa rekannya, serta optimisme dari Scheier dan Carver. Teori optimisme Seligman lebih dikenal dengan *learned optimism* atau optimisme yang dipelajari. Ketika menghadapi situasi saat akan mengembangkan mekanisme terkait masa lalunya, individu yang

optimis akan membuat permakluman akan masa lalunya yang mengecewakan dan berusaha mencapai keinginan atau tujuan masa depan (Snyder & Lopez, 2008). Kuncinya adalah usaha untuk menjauhkan dari pengalaman masa lalu yang tidak menyenangkan untuk menyambut masa depan yang lebih baik.

Scheier dan Carver mengembangkan definisi optimisme sebagai sebuah kecenderungan menetap dalam mempercayai bahwa hal-hal baik akan datang. Scheier dan Carver mengembangkan instrumen untuk mengukur optimisme yang diberi nama *The Life Orientation Test (LOT)*. Alat ini berkorelasi positif dengan harapan untuk berhasil dan berkorelasi negatif dengan depresi dan rasa tanpa harapan (Snyder & Lopez, 2007). Dalam hal ini, optimis yang dimaksud Scheier dan Carver adalah optimisme disposisional, lebih dekat sebagai sifat kepribadian. Ada individu yang selalu merasa senang ketika memandang segala sesuatu. Individu yang optimis ini yakin bahwa hal-hal yang baik akan datang pada dirinya dibandingkan hal-hal buruk. Keyakinan ini akan berbeda dengan individu pesimis (Scheier & Carver, 1985). Menurut model optimisme disposisional, sumber daya pribadi memiliki peran penting yang akan mendorong kehidupan yang bahagia, sehat, dan sukses (Kemper *et al.*, 2015).

Jika dikaitkan dengan pandangan atau filosofi timur, dari sudut pandang spiritualitas, optimisme merupakan ciri kehidupan seseorang yang beriman. Orang yang beriman berprasangka baik pada keputusan-keputusan Tuhan. Keyakinan demikian merupakan rahasia di balik keberhasilan setiap perjuangan. Optimisme memang menyebabkan lahirnya keyakinan. Berangkat dari keyakinan muncul kesadaran. Pada akhirnya, kesadaran akan melahirkan amaliah. Keberanian bertindak inilah yang akan mengantarkan pada tercapainya hasil-hasil yang diinginkan. Tanpa optimisme, individu tidak akan memiliki daya dorong untuk berjuang. Optimisme adalah ekspektasi global bahwa lebih banyak hal-hal baik yang terjadi di masa depan daripada hal-hal buruk (Carr, 2011).

McGinnis (1995) mengembangkan ciri-ciri untuk menunjukkan seseorang yang optimis sebagai berikut:

1. jarang terkejut oleh kesulitan
2. mencari pemecahan sebagian permasalahan
3. merasa mampu mengendalikan masa depan
4. menghentikan pemikiran negatif
5. menggunakan imajinasi untuk melatih kesuksesan
6. selalu gembira bahkan ketika tidak bisa merasa bahagia
7. merasa yakin bahwa memiliki kemampuan yang hampir tidak terbatas untuk diukur
8. suka bertukar berita baik
9. membina cinta dalam kehidupan.

Pendapat lain mengatakan bahwa optimisme memiliki tiga aspek penting, yaitu *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization* (Seligman, 2008). *Permanence* adalah gaya penjelasan yang menggambarkan cara individu menghadapi peristiwa yang terjadi di dalam hidupnya. *Pervasiveness* adalah gaya penjelasan yang berkaitan dengan ruang lingkup peristiwa tersebut, bersifat *universal* (menyeluruh) atau *specific* (khusus). *Personalization* adalah gaya penjelasan yang berkaitan dengan sumber penyebab terjadinya hal buruk yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal). Di antara penelitian tentang keterikatan kerja, optimisme tampaknya kurang memiliki keterkaitan (Rotich *et al.*, 2016).

C. Kebersyukuran

Kata bersyukur atau kebersyukuran menjadi terminologi yang sangat akrab terdengar dalam kehidupan sehari-hari, terutama sekali pada lingkungan yang erat dengan spiritualitas, keberagamaan, dan religiusitas. Kebersyukuran memiliki sejarah panjang sebelum menjadi kajian ilmiah, karena perspektif agama dan filsafat sudah lebih dulu mengambil peran di dalamnya. Ajaran agama atau sudut pandang spiritualitas memiliki konsep bersyukur, hanya saja memiliki bentuk atau dengan landasan yang berbeda.

Emmons (2004) dalam pengantarnya memaparkan bahwa terminologi bersyukur di kalangan psikologi tidak sepopuler istilah dalam emosi manusia yang telah lebih dulu dikaji. Pada beberapa kamus atau ensiklopedi bahkan terminologi ini tidak ditemukan. Tampaknya hal ini disebabkan anggapan ketidakjelasan makna bersyukur dibandingkan istilah lain seperti marah, takut, dan sebagainya.

Peterson dan Seligman (2004) dalam kajiannya tentang kekuatan karakter menyatakan bahwa bersyukur menjadi salah satu bagian dari *virtue* atau kebajikan pada kelompok transenden. Bersyukur berarti berterima kasih karena pemberian, apa pun bentuknya, baik yang dapat terlihat atau tidak terlihat. Dikatakan bahwa ciri bersyukur adalah adanya respon psikologis terhadap sebuah pemberian dari mana saja atau pun berupa pengalaman betapa pun singkatnya.

Bersyukur dalam pengertian duniawi adalah perasaan yang terjadi dalam pertukaran interpersonal ketika seseorang mengakui menerima manfaat yang berharga dari orang lain. Menurut pengertian transenden, bersyukur adalah keadaan kognitif-afektif yang biasanya dikaitkan dengan persepsi bahwa seseorang telah menerima manfaat pribadi yang tidak sengaja dicari, pantas, atau diperoleh karena niat baik orang lain (Emmons & Stern, 2013). Definisi tersebut menyebutkan bahwa hasil positif datang dari orang lain (Snyder & Lopez, 2007). Bersyukur berarti berterima kasih atas kebaikan yang diberikan orang lain atau oleh pihak yang sangat dianggap sangat membantu.

McCullough *et al.* (2002) mengatakan bahwa bersyukur memiliki elemen sebagai berikut:

1. *Intensity*, yakni bersyukur setiap kali mengalami peristiwa positif
2. *Frequency*, yaitu kecenderungan bersyukur setiap hari
3. *Span*, yakni jumlah peristiwa kehidupan yang menyebabkan seseorang bersyukur
4. *Density*, yakni jumlah atau banyaknya orang yang dianggap telah membuat bersyukur.

Istilah bersyukur atau *gratitude* dalam sejarahnya tidak lepas dari kajian berbagai agama, sebab terminologi bersyukur berasal dari ajaran agama yang mengaitkan kehidupan manusia dalam berelasi dengan Tuhan. Menurut perspektif Islam, bersyukur salah satunya adalah berterima kasih kepada Allah *swt* dan menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari. Kitab suci Al-Qur'an pun menunjukkan perintah Allah kepada manusia untuk selalu bersyukur. Bersyukur dan derivasinya dalam Al-Qur'an disebut sebanyak 75 kali, termasuk bersyukur atau berterima kasih kepada orang tua (Hude *et al.*, 2020). Beberapa surat yang mencantumkan bersyukur adalah Al-Baqarah, An-Nahl, Al-Ankabut, Luqman, dan Saba'. Salah satu bentuk perintah bersyukur adalah surat Luqman ayat 14 yang berbunyi:

“Dan Kami perintahkan kepada manusia agar berbuat baik kepada kedua orang tuanya. Ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, dan menyapihnya dalam usia dua tahun. Bersyukurlah kepadaKu dan kepada kedua orang tuamu. Hanya kepada Aku kembalimu.”

D. Harapan

Teori harapan sudah sejak lama dikaji dalam psikologi, tetapi perhatian pada konstruk ini secara khusus muncul ketika psikologi positif berkembang bersama dengan konstruk lainnya. Snyder dan Lopez (2007) mencatat beberapa ahli terdahulu yang telah membahas teori harapan, terutama pengertiannya, seperti Averill, Breznits, Erikson, Gottschalk, dan Staats. Snyder sendiri mendasarkan teorinya pada perspektif kognitif yang dibangun pada pikiran tentang tujuan yang terarah.

Harapan (*hope*) adalah pernyataan motivasi positif yang didasarkan pada interaksi komponen *agency thinking* dan *pathway* (Snyder *et al.*, 2013). Harapan merupakan refleksi persepsi individu terhadap kapasitas untuk menentukan tujuan dengan jelas, mengembangkan strategi khusus untuk mencapai tujuan tersebut, dan menginisiasi serta melanjutkan motivasi dalam menggunakan strategi tersebut. Bersama Lopez, Snyder

(2007) mendefinisikan harapan sebagai *goal-directed thinking* (berpikir mengarahkan tujuan) yang dilakukan individu dengan menggunakan *pathway thinking* (kapasitas yang dirasakan untuk mencari jalan kepada tujuan yang diinginkan) dan *agency thinking* (motivasi yang dibutuhkan untuk menggunakan jalan tersebut). Yotsidi *et al.* (2018) juga menegaskan kembali tentang arti ketiga komponen harapan tersebut, yakni *goals*, *pathway thinking*, dan *agency thinking* seperti yang telah dipaparkan Snyder.

Jika menilik teori awal Snyder (2002), terlihat yang menjadi aktif adalah relasi *agency* dan *pathways*. Ini menunjukkan bahwa pada saat individu berharap, di sanalah muncul pernyataan positif yang memotivasi untuk mencapai tujuan berbekal energi dan cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berharap artinya termotivasi secara positif. Oleh karenanya, Snyder menyebutnya sebagai trilogi, yaitu *goals*, *agency thinking*, dan *pathways thinking*.

Seseorang yang memiliki tujuan dan memiliki “rute” untuk mencapai tujuannya adalah seseorang yang memiliki harapan positif yang tinggi. Sebaliknya, seseorang yang memiliki harapan rendah akan kesulitan dalam mengartikulasikan tujuannya. Mengapa individu ada yang memiliki harapan rendah dan harapan tinggi? Ini adalah alasan *individual differences*. Setiap orang dapat mempelajari situasi terkait harapan, karena harapan sesungguhnya dapat dipelajari. Namun, perilaku individu dengan harapan tinggi akan berbeda dengan individu dengan harapan rendah.

Proses kognitif yang mendasari harapan dalam dunia kerja dapat mendorong karyawan menampilkan hasil kerjanya (Peterson & Byron, 2008). Melalui *pathways*, individu akan memikirkan sejumlah alternatif strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan, dan dengan *agency*, individu akan memacu motivasi untuk mencapai tujuannya. Pekerja yang memiliki harapan tinggi akan menyiapkan banyak rencana dan kemungkinan dalam menghadapi berbagai peristiwa yang mungkin akan dihadapinya. Apabila menemui jalan buntu atau kegagalan, alternatif jalan lain sudah tersedia. Hal ini berbeda dengan pekerja yang harapannya

rendah. Kegagalan dalam mencapai tujuan akan membuat motivasi menurun dan tidak terikat lagi dengan keinginan mencapai tujuan. Proses seperti ini dapat berlaku untuk semua lini dalam jabatan atau pekerjaan, termasuk dalam hal mendorong motivasi kepemimpinan (Helland & Winston, 2005).

Model yang diajukan Ouweneel *et al.* (2012) menempatkan harapan untuk menjembatani emosi positif dengan keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki harapan tinggi akan terdorong untuk bersemangat, mencurahkan dirinya untuk pekerjaan, dan menikmati pekerjaannya sehari-hari. Emosi positif yang dirasakan pada akhir jam kerja diketahui menda-tangkan harapan untuk bekerja pada hari berikutnya. Karyawan akan be-kerja dengan penuh semangat, bersedia mencurahkan diri, dan menik-mati pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa harapan tinggi mampu mengantarkan emosi positif yang dirasakan menjadi keterikatan dalam pekerjaan.

Konsep harapan juga dapat ditemukan pada kajian Peterson dan Selig-man (2004) serta Peterson *et al.* (2007) mengenai kekuatan karakter. Ha-rapan ini berada dalam *virtue* transenden, yang menyebutkan adanya re-lasi non fisik, bersama dengan karakter lain seperti bersyukur, pengharga-an akan keindahan, humor, dan religiusitas. Ada relasi non-fisik yang di-kaitkan dengan aspek spiritualitas, yang tidak selalu didekatkan dengan religiusitas. Spiritualitas dapat mencakup konteks agama apa pun, dan harapan juga dapat ditemukan dalam agama-agama yang dikenal manu-sia.

Menurut perspektif Islam, terminologi harapan menyatu dengan rela-si manusia dan Allah. Al-Qur'an sebagai kitab suci umat Islam juga me-nyebutkan tentang harapan, menyatakan bahwa harapan manusia hendaknya hanya ditujukan kepada Allah SWT agar hidupnya bahagia. Salah satu ayat yang membahas tentang harapan terdapat pada surat Al-Baqarah ayat 218 yang berbunyi:

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman, dan orang-orang yang berhijrah dan berjihad di jalan Allah, maka mereka itulah yang mengharapkan rahmat Allah. Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.”

Dengan demikian, konsep harapan dalam Islam telah ada sepanjang ajaran itu ada dan menjadi salah pedoman umat muslim dalam kehidupan sehari-hari.

E. *Mindfulness*

Mindfulness saat ini telah banyak dikaji, tetapi dipandang belum sepenuhnya dapat dipahami. Secara singkat, *mindfulness* dipahami sebagai pencarian aktif terhadap kebaruan dalam hidup sehari-hari (Snyder & Lopez, 2007). Sebelum psikologi positif berkembang, konstruk *mindfulness* belum banyak ditemukan dalam organisasi (Reb & Choi, 2014), meskipun sebenarnya topik ini dapat ditemukan ketika membahas kesehatan psikologis pekerja, stres, dan sebagainya.

Brown dan Ryan (2003) mendefinisikan *mindfulness* sebagai keadaan memperhatikan dan menyadari hal yang sedang terjadi saat ini. Karakteristik *mindfulness* terdiri atas a) kesadaran akan keterbukaan atau penerimaan dan b) kesadaran perhatian pada situasi yang terjadi saat ini.

Akademisi lainnya, yakni Baer *et al.* (2006), menjelaskan bahwa *mindfulness* memiliki lima aspek sebagai berikut:

1. *Observing*

Individu memperhatikan atau hadir dalam berbagai pengalaman internal maupun eksternal, meliputi pengalaman yang melibatkan pandangan, suara, penciuman, sensasi, kognisi, dan emosi.

2. *Describing*

Individu dapat memberikan label atau mendeskripsikan suatu pengalaman yang dialami dengan kata-kata. Berbagai pengalaman internal dan eksternal yang dirasakan dinarasikan dengan kata-kata, meskipun hanya dalam pikiran. Kemampuan mendeskripsikan pengalaman

dengan kata-kata sangat penting untuk memperjelas gambaran pengalaman secara lebih objektif.

3. *Acting with awareness*

Hal ini berarti kecenderungan individu dalam memberikan kesadaran dan kehadiran pada setiap aktivitas yang dilakukan. Kesadaran terhadap “di sini” dan “saat ini” (*here and now*) berbeda dengan pikiran dan perilaku otomatis saat perhatian individu akan terfokus pada hal lain, bukan pada momen saat ini yang sering disebut dengan *automatic pilot*. Kesadaran ini penting agar individu dapat lebih fokus pada yang sekarang, bukan terpenjara pada pengalaman masa lalu atau hal lain yang mengganggu.

4. *Non-judging of inner experience*

Hal ini merupakan kecenderungan individu untuk tidak mengkritik pikiran dan perasaan atas pengalaman yang dihadapi, melainkan menerima dengan tulus tanpa melakukan penilaian. Menerima pengalaman apa adanya tanpa perlu diberi penilaian tertentu. Kesiediaan menerima pengalaman *as it is* melatih individu untuk lebih jujur dengan kondisi internal pengalamannya sendiri.

5. *Non-reactivity to inner experiences*

Tidak adanya reaksi adalah saat individu membiarkan pikiran dan perasaan yang datang, lalu melepaskannya tanpa berlarut dalam perasaan tersebut, dan memberi reaksi pada pengalaman dan pikiran yang dihadapi. Individu perlu berlatih untuk mengambil jarak terhadap berbagai pengalaman psikologis yang dihadapi. Itulah sebabnya ada kata-kata bijak “masalah itu untuk diselesaikan, bukan untuk dirasakan”.

Konsep *mindfulness* pada awalnya terinspirasi dari ajaran spiritual seperti dalam Hinduisme dan Buddhisme dalam rangka pendekatan diri dengan Yang Maha Kuasa. Bentuk relasinya adalah dengan yoga atau aktivitas spiritual lainnya, yang berintikan pemusatan perhatian pada satu

titik secara sungguh-sungguh. Konsep Islam tentang *mindfulness* ini dapat dianalogikan dengan pengertian *muraqabah* yang bermakna melihat, mengamati, memperhatikan dengan intensif (Dwidiyanti *et al.*, 2019). Setiap tindakan akan selalu disertai dengan mengingat Allah. Praktik *mindfulness* yang sesungguhnya dalam Islam adalah dzikir dengan maksud untuk selalu mengingat Allah melalui cara berkonsentrasi penuh dan memusatkan perhatian hanya pada satu titik, yaitu Allah. Bentuk formal dalam ibadah adalah sholat (Ahmad dan Suyuthi, 2019).

Mindfulness sebagai sebuah konstruk digambarkan memiliki tiga aksioma, yakni *intention*, *attention*, dan *attitude* (Yesilkus & Ozbozkurt, 2020). Dijelaskan bahwa intensi bersifat dinamis dan berkembang sehingga dapat bertransformasi dan diperbaiki. Atensi atau perhatian merefleksikan observasi terhadap tindakan individu dari waktu ke waktu. *Attitude* merupakan sikap atau cara memperhatikan dengan melibatkan pengalaman tanpa mengevaluasi dan tampil apa adanya. Jika digabungkan, ketiga komponen tadi akan membentuk *mindfulness*. Keadaan *mindfulness* dalam organisasi akan menyadarkan individu untuk melihat sekelilingnya dan menghindarkan dari kebiasaan. Kebiasaan yang selalu dilakukan berulang-ulang justru menjadikan individu tidak menaruh perhatian karena seolah-olah dianggap sebagai sesuatu yang otomatis berjalan.

Bab 3

Memotret Penelitian Terdahulu

A. Perjalanan Penelitian Keterikatan Kerja

Penelitian tentang keterikatan kerja atau *work engagement* sudah sangat lama berkembang pesat, tetapi baru berkembang ke seluruh dunia sejak konsep dari Bakker & Schaufeli lahir pada tahun '90-an. Analisis bibliometrik terkini (sampai tahun 2021) menunjukkan bahwa sejak 20 tahun terakhir ditemukan 1268 dokumen yang membahas *work engagement* dari 458 sumber jurnal (Altaf & Masrek, 2021). Ditambahkan informasi bahwa negara *top three* yang mengkaji tema ini adalah Belanda, Amerika Serikat, dan Tiongkok. Penulis yang paling aktif teridentifikasi adalah Schaufeli sebagai pencetus terminologi *work engagement* bersama Bakker. Indonesia belum masuk dalam daftar 20 besar negara yang memiliki publikasi tema ini. Paparan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja atau *work engagement* masih bergerak stabil dan diminati menjadi tema penelitian.

Keterikatan kerja atau *work engagement* memiliki beberapa posisi dalam berbagai penelitian. Hal ini terkait dengan peran keterikatan kerja yang fleksibel, dapat menjadi prediktor, tetapi juga dapat berfungsi sebagai kriterium. Berikut adalah contoh beberapa artikel jurnal tentang keterikatan kerja yang menunjukkan berbagai posisinya dalam penelitian.

Tabel 2.

Beberapa Contoh Artikel Keterikatan Kerja

No.	Judul artikel/penulis/tahun
1.	<i>Work engagement among employees facing emotional demands the role of personal resources</i> (Xanthopoulou <i>et al.</i> , 2013)
2.	<i>How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: a social cognitive perspective</i> (Lorente <i>et al.</i> , 2014)
3.	<i>Work engagement, intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a coal mining company in South Borneo</i> (Sartono & Ardhani, 2015)
4.	Pengaruh <i>job demands</i> , <i>job resources</i> dan <i>personal resources</i> terhadap <i>work engagement</i> (Ayu <i>et al.</i> , 2015)
5.	<i>Job satisfaction and work engagement: a study using private sector bank managers</i> (Garg <i>et al.</i> , 2017)
6.	<i>Workplace spirituality, work engagement and thriving at work</i> (Van der walt, 2018)
7.	<i>The interrelationships between spiritual resources and work engagement</i> (Bickerton & Miner, 2019)
8.	Peran <i>self-efficacy</i> dan iklim organisasi dalam membentuk <i>employee engagement</i> melalui komitmen organisasi (Priambodo <i>et al.</i> , 2019)
9.	<i>Determinants of work engagement for TNI-AD</i> (Indonesian Armed Forces-ARMY) personnel (Aulia, 2019)
10.	Pengaruh <i>occupational self-efficacy</i> terhadap <i>work engagement</i> yang dimediasi oleh <i>human resource development climate</i> di PT Olympic Bangun Persada (Ariani & Nugroho, 2019)
11.	Efektivitas pelatihan kebermaknaan kerja untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada perawat (Juniartika <i>et al.</i> , 2020)
12.	<i>Job demands and work engagement: the mediating role of workplace well-being</i> (Aryanti <i>et al.</i> , 2021)

Contoh di atas hanya sedikit dari ribuan artikel tentang keterikatan kerja atau yang populer disebut dengan *work engagement*. Melihat posisi variabel tersebut, sebagian besar menempatkan keterikatan kerja sebagai kriteria, meskipun banyak juga penelitian lain yang tidak selalu demikian. Keterikatan kerja dapat juga berfungsi sebagai prediktor yang biasanya terkait dengan kinerja individu, karena ujung dari rangkaian proses kerja adalah kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa posisi keterikatan kerja fleksibel dan banyak penelitian yang berhasil menguji posisi tersebut untuk berbagai kelompok responden. Khusus profesi guru sejauh ini cukup banyak ditemukan di Indonesia, terutama pada masa pandemi. Hal ini dikaitkan dengan dampak yang paling dirasakan akibat pandemi, yaitu dunia pendidikan beserta penyelenggaranya, termasuk guru dan siswa.

Melihat dari sisi berbeda, penelitian Soeprpto dan Hendriani (2021) mencoba menyaring sejumlah artikel penelitian tentang guru dan keterikatan kerja. Diperoleh 789 artikel tentang *work engagement*, dan terakhir ditemukan empat artikel terkait guru. Disebutkan beberapa anteseden dari *work engagement* guru adalah efikasi diri, kepribadian proaktif, *mastery goal structure*, dan *mastery orientation*. Jika dikaitkan dengan *burnout*, maka yang menjadi anteseden adalah *Job Demands-Resources Model*. Sebagai konsekuensi *work engagement*, disebutkan *Organizational Citizenship Behavior*, kepuasan kerja, *turnover intention*, dan *psychological distress*. Keterlibatan kepribadian proaktif juga pernah menjadi temuan Bakker *et al.* (2011) yang menyebutkan bahwa keterikatan kerja akan terbentuk ketika karyawan dengan kepribadian proaktif mampu menciptakan kreasi pada pekerjaannya.

Beberapa penelitian praktis tentang keterikatan kerja guru dilakukan Rugiyanto (2018), Tanurezal & Tumanggor (2020), dan Mulyani *et al.* (2020). Prediktor yang dipilih adalah efikasi diri, sementara guru yang menjadi partisipan adalah guru TK, guru SMK, dan guru sekolah inklusi. Penelitian Agustina (2020) juga melibatkan guru sekolah inklusi dengan

kebahagiaan otentik diambil sebagai variabel prediktor. Guru sekolah dasar juga menjadi partisipan penelitian Ufaira *et al.* (2020) dengan menggambarkan *work engagement* secara kualitatif deskriptif.

Pada umumnya, variabel yang terkait dengan keterikatan kerja adalah variabel yang secara teoretik dibangun berdasarkan model awal dan sudah dikenal. Sebagai contohnya adalah model *Job-Demand* atau *Job resource* beserta atribut yang ada di dalamnya. Beberapa peneliti membuat inovasi dengan menguji keterikatan kerja dengan variabel yang mengarah pada peran psikologi positif dalam organisasi. Beberapa contoh pada tabel di atas misalnya variabel spiritualitas dan *workplace well-being*. Namun sebenarnya, jika ditelusur, sudah ada upaya melibatkan aspek psikologi positif dalam organisasi. Hanya saja mungkin belum semasif variabel lain yang berkaitan langsung dengan perilaku dalam organisasi. Walaupun demikian, diyakini di masa mendatang akan semakin besar minat para peneliti dalam pelibatan variabel psikologi positif.

B. Peran Atribut Psikologi Positif Dikaitkan dengan *Engagement*

Pelibatan atribut psikologi positif dalam psikologi sudah berjalan sangat lama, tetapi kemungkinan perkembangannya di Indonesia baru ada dalam dua dekade terakhir. Konsep pelopor psikologi positif seperti Snyder dan Diener mulai banyak dikenal dan digunakan sebagai pilihan baru dalam meneliti. Psikologi positif mulai dilirik karena kedekatannya dengan aspek budaya dan kekhasan lain yang dimiliki sebuah komunitas. Beberapa konstruk dalam psikologi positif akan dibahas berikut ini.

1. Harapan (*Hope*)

Harapan menjadi salah satu konstruk yang populer dalam psikologi positif. Tampaknya, studi bibliometrik tentang harapan ini belum ada atau belum ditemukan, padahal studi tentang harapan sendiri muncul sejak Snyder mengemukakan teorinya pertama kali tahun 1980an (Snyder, 2002). Studi bibliometrik sebenarnya mendatangkan manfaat dalam mencari tema-tema tertentu dalam penelitian. Melalui studi

tersebut dapat diketahui perjalanan sebuah kontrak, mulai dari tahun, penulis, negara yang produktif, penulis produktif, sampai negara yang aktif melakukan sitasi. Salah satu kendala publikasi studi bibliometrik ini kemungkinan disebabkan perlunya piranti khusus yang harus dipelajari dan belum familiar pada banyak orang.

Perkembangan penelitian tentang harapan tampaknya tidak secepat perkembangan kontrak psikologi positif lainnya seperti *mindfulness*. Hal ini mungkin disebabkan ketertarikan peneliti pada tema ini belum optimal atau kurangnya ketersediaan data publikasi. Kaitan kontrak harapan dengan organisasi juga belum banyak dibahas. Berikut adalah contoh beberapa penelitian yang melibatkan variabel harapan dikaitkan dengan organisasi.

Tabel 3.

Beberapa Contoh Artikel tentang Harapan

No.	Judul artikel/penulis/tahun
1	<i>Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience</i> (Youssef & Luthans, 2007)
2	<i>Exploring the role of hope in job performance: results from four studies</i> (Peterson & Byron, 2008)
3	<i>The relationship of hope and strength's self-efficacy to the social change model of leadership</i> (Lane & Chapman, 2011)
4	<i>The Influence of self-efficacy, optimism, hope and resilience on work engagement: role of perceived organizational support as mediator</i> (Priyatama et al., 2018)
5	<i>Pairing hope and job satisfaction with MENA business leaders</i> (Akhras, 2019)
6	<i>The relationship between hope and optimism, ethical leadership and person-organisation fit</i> (Grobler & Joubert, 2020)

Melihat data pada tabel di atas, tampak publikasi per tahunnya banyak terlewati. Namun, kemungkinan sebenarnya masih banyak publikasi yang saat ini belum dapat terpantau semuanya. Jika dilihat pada contoh di atas, tampak bahwa posisi variabel harapan berfungsi sebagai prediktor, sedangkan kriteriumnya bervariasi. Contoh kriterium dalam tabel di atas misalnya *positive work behavior*, *work engagement*, *leadership*, dan performansi. Sejauh ini, variasi penelitian tentang harapan ini belum banyak ditemukan, terutama yang berkaitan dengan perilaku dalam organisasi.

2. Optimisme

Pembahasan optimisme sering berdekatan dengan harapan (*hope*) dan penggunaannya sering bersamaan. Konstrak seperti *psychological capital* bahkan mewadahi kedua variabel tersebut menjadi bagian dari komponennya, selain resiliensi dan efikasi diri (Çavuş & Gökçen, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa komponen harapan merupakan bagian penting dalam pengukuran psikologis.

Studi bibliometrik khusus tentang optimisme sejauh ini belum ditemukan, dan optimism yang terkait dengan organisasi sejauh ini tampaknya jarang muncul dalam mesin pencari. Penelitian optimisme yang terkait keterikatan kerja ditemukan pada penelitian Rotich *et al.*, (2016); Priyatama *et al.*, (2018); dan Rotich (2020). Optimisme juga dikaitkan dengan konstrak lain seperti *subjective well-being* (Mu'arifah *et al.*, 2020; Genç & Arslan., 2021). Pengembangan pengukuran skala optimisme ditemukan pada penelitian Kemper *et al.* (2017) dan Millstein *et al.* (2019).

Optimisme dan harapan yang terdapat dalam konstrak modal psikologis (*psychological capital*) banyak mendapat perhatian untuk diteliti. Secara sederhana, modal psikologis ini adalah pernyataan individu terkait dengan pengembangan dirinya. Penelitian Kong *et al.* (2018) dengan menggunakan metaanalisis mengungkapkan bahwa *psychological capital* dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi, keadilan organi-

sasi, kepemimpinan otentik, *leader–member exchange*, dan stres kerja. Selanjutnya dikatakan bahwa *psychological capital* ini dapat berdampak pada kepuasan kerja, sikap, kinerja, *organizational citizenship behavior*, dan perilaku yang tak diinginkan.

Beberapa contoh penelitian lain yang mengangkat *psychological capital* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.

Beberapa Contoh Artikel tentang *Psychological Capital*

No.	Judul artikel/penulis/tahun
1.	<i>Psychological capital and well-being: the moderating role of psychological detachment from work</i> (Virgã & Paveloni, 2015)
2.	<i>Saudi Arabia women teachers' psychological capital towards work engagement</i> (Eman-Nafa & Ishak, 2016)
3.	<i>The impact of psychological capital on project success mediating role of emotional intelligence in construction organizations of Pakistan</i> (Sarwar et al., 2017)
4.	<i>Role of positive psychological capital in predicting employees' engagement in private sector organization</i> (Amish & Singh, 2017)
5.	<i>Role of psychological capital in the mental health of women teachers</i> (Singh & Singh, 2018)
6.	<i>Relationship between psychological capital and work engagement</i> (Nordin et al., 2019)
7.	<i>The role of psychological capital on employee voice: conservation resources framework</i> (Prihatsanti et al., 2020)
8.	<i>Psychological capital, positive affect, and organizational outcomes: A three wave cross-lagged study</i> (Da et al., 2021)

Pelibatan optimisme secara khusus tampaknya kurang berkembang dalam penelitian, atau kemungkinan belum dimanfaatkan secara optimal oleh peneliti, terutama yang terkait dengan ranah organisasi.

3. Kebersyukuran

Topik kebersyukuran dalam penelusuran ternyata cukup mudah ditemukan, khususnya yang terkait dengan organisasi. Salam *et al.* (2020) memaparkan konsep *gratitude* atau kebersyukuran dalam organisasi, dan melihat bahwa konstruk ini memiliki peluang luas menjadi isu penting dalam organisasi. Beberapa artikel juga mengulas isu kebersyukuran di bidang pendidikan atau sekolah, khususnya di kalangan para guru. Berikut adalah contoh beberapa penelitian dan dipublikasikan ke dalam jurnal.

Tabel 5.

Beberapa Contoh Penelitian Kebersyukuran

No.	Judul artikel/penulis/tahun
1.	<i>Measuring gratitude in youth: assessing the psychometric properties of adult gratitude scales in children and adolescents</i> (Froh <i>et al.</i> , 2011)
2.	<i>Teaching of gratitude among the students of secondary school as a means of well-being</i> (Buragohain & Mandal, 2015)
3.	<i>Brightening the mind: the impact of practicing gratitude on focus and resilience in learning</i> (Wilson, 2016)
4.	<i>Teachers' perceptions of gratitude in classroom interactions: a case study from Finland</i> (Berber <i>et al.</i> , 2019)
5.	<i>The relationship of gratitude with teacher well-being in teachers who teach on inclusive elementary school</i> (Issom & Nadia, 2021)

4. *Mindfulness*

Analisis bibliometrik yang dilakukan Baminiwatta dan Solangaa-rachch (2021) tentang *mindfulness* memberikan informasi menarik. Berdasarkan data dari *Web of Science (WoS) Core Collection* sejak 55 tahun terakhir, ditemukan lebih dari 21 ribu publikasi jurnal dari 250 bidang keilmuan. Psikologi dan psikiatri menempati urutan tertinggi dalam publikasi tersebut. Selama tahun 1966 – 2015, terdapat 2766 publikasi dan pada tahun 2016 - 2021 tercatat 5044 publikasi tentang *mindfulness* dalam ranah psikologi. Hanya saja, negara yang masih menjadi kontributor tertinggi adalah Amerika Serikat dan Kanada. Negara Asia yang ikut berkontribusi di antaranya Cina dan India, tetapi belum banyak ditemukan negara lain.

Masih terkait data hasil analisis bibliometrik di atas, kata kunci yang banyak muncul terkait dengan ranah kesehatan mental dan fungsi atribut tersebut banyak diposisikan sebagai variabel moderator. Tampaknya, keterkaitan dengan organisasi belum ditemukan dari analisis tersebut. Beberapa kata kunci yang ditemukan berkaitan dengan atribut psikologi positif adalah kebersyukuran (*gratitude*) dan spiritualitas.

Beberapa contoh penelitian *mindfulness* dalam organisasi, termasuk kajian atau reviu yang sudah pernah dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.Beberapa Contoh Penelitian *Mindfulness*

No.	Judul artikel/penulis/tahun
1.	<i>Contemplating mindfulness at work: An integrative review</i> (Good <i>et al.</i> , 2016)
2.	<i>Mindfulness in organizations: A cross-level review</i> (Sutcliffe <i>et al.</i> , 2016)
3.	<i>Effects of mindfulness based stress reduction on employees' mental health: A systematic review</i> (Janssen <i>et al.</i> , 2018)
4.	<i>Interpretations of mindfulness practices in organizations: A multi-level analysis of interpretations on an organizational, group, and individual level</i> (Ihl <i>et al.</i> , 2020)
5.	<i>Mindfulness in the workplace and in organizations</i> (Goilean <i>et al.</i> , 2020)
6.	<i>The effect of work engagement and mindfulness on organizational behavior</i> (Kaçay <i>et al.</i> , 2020)
7.	<i>Organizational mindfulness and responsiveness: A conceptual review</i> (Tamunomiebi <i>et al.</i> , 2020)
8.	<i>A Contemporary management practice: mindfulness in the work setting</i> (Yesilkus & Ozbozkurt, 2020)
9.	<i>A balanced view of mindfulness at work</i> (Choi <i>et al.</i> , 2021)
10.	<i>Mindfulness is associated with lower stress and higher work engagement in a large sample of MOOC participants</i> (Bartlett <i>et al.</i> , 2021)

Bab 4

Menganalisis Keterikatan Kerja pada Komunitas Guru

A. Mencari Model Instrumen

Sebuah alat ukur yang disusun oleh seorang peneliti tidak selalu tepat digunakan untuk semua kelompok responden. Setiap alat ukur atau instrumen kadang-kadang disusun untuk kepentingan kelompok tertentu, sehingga tidak cocok lagi apabila digunakan untuk kelompok lainnya. Sebagai contoh, sebuah instrumen yang digunakan kelompok tentara (militer) harus diuji kembali apabila akan digunakan untuk kelompok bukan tentara. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi respon yang mungkin tidak sesuai akibat item dalam instrumen yang tidak cocok untuk kelompok responden tersebut.

Instrumen yang berupa skala psikologi dapat berasal dari berbagai sumber. Tentu saja, skala psikologi yang paling tepat dikatakan orisinal adalah skala yang disusun sendiri oleh peneliti. Seperti diketahui, penyusun instrumen psikologi tidak selalu berasal dari negara yang sama, bahasa yang sama, atau budaya yang sama. Hal demikian mengisyaratkan bahwa sebuah instrumen harus dikaji sumbernya serta kesesuaian bahasa dan isinya dengan target kelompok yang akan diberi instrumen tersebut.

Tidak sedikit skala psikologi yang berasal dari penyusun dengan latar belakang bahasa asing. Agar dapat diaplikasikan untuk orang Indonesia yang berbahasa Indonesia, harus dilakukan beberapa prosedur untuk mendapatkan skala yang sesuai digunakan. Salah satu cara yang ditempuh adalah melakukan adaptasi terhadap skala asing tersebut. Proses adaptasi itu pun juga harus melewati beberapa prosedur khusus. Tabel di

bawah ini adalah hasil penyuntingan paparan Beaton *et al.* (2000) tentang hal-hal yang perlu menjadi pertimbangan dalam adaptasi skala asing.

Tabel 7.

Piranti Adaptasi Skala

	Terjemahan	Adaptasi budaya
Digunakan dalam populasi yang sama. Tidak ada perubahan bahasa, budaya, dan negara asal	-	-
Digunakan untuk imigran yang tinggal di negara asal	-	Ya
Digunakan di negara lain dengan bahasa yang sama	-	Ya
Digunakan untuk imigran baru, tidak berbahasa Inggris, tinggal di negara yang sama dengan negara asal	Ya	Ya
Digunakan di negara lain dengan bahasa berbeda	Ya	Ya

Tabel tersebut menunjukkan bahwa adaptasi sebuah skala memerlukan pencermatan agar diperoleh instrumen yang benar-benar sesuai digunakan kelompok target. Beberapa skala berbahasa asing saat ini banyak dijumpai, tetapi tidak selalu disertai dengan informasi adaptasinya. Hal ini kadang-kadang menimbulkan keraguan, sehingga tidak jarang peneliti memutuskan untuk memodifikasi isi skala dan mengujicobakan kembali.

Beberapa instrumen yang terkait dengan ranah psikologi positif selama ini banyak dikembangkan di negara barat dan mulai populer diguna-

Bab 5

Penutup dan Tindak Lanjut

Setiap orang yang melakukan tugas atau pekerjaan apa pun diharapkan mampu mencapai tujuan akhir yang optimal. Para pekerja yang berada dalam sebuah organisasi atau institusi tentu saja memiliki kewajiban lain, yakni turut membantu organisasinya mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan ini memerlukan kontribusi khusus dari setiap anggota organisasi. Organisasi akan sangat terbantu apabila para pekerjanya bersedia mengikatkan diri pada setiap tugas yang diembannya.

Fakta menunjukkan bahwa mengikatkan diri merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan pertumbuhan dan kinerja, terlebih pada profesi tertentu seperti guru. Maka dari itu, keterikatan kerja perlu mendapat perhatian khusus. Di satu sisi, kontrak keterikatan kerja atau *work engagement* memang menjadi sangat populer selama tiga dekade. Namun, di sisi lain, belum banyak cermatan keterikatan kerja pada profesi guru di Indonesia. Merupakan sebuah keberuntungan ketika ditemukan model keterikatan kerja guru di Indonesia yang dipaparkan Soeprapto dan Hendriati (2021) meskipun baru berasal dari empat artikel yang betul-betul membahas keterikatan kerja secara khusus.

Instrumen keterikatan kerja atau *work engagement* yang banyak digunakan para peneliti adalah versi panjang atau versi asli, tetapi sebenarnya mungkin juga menggunakan versi pendek (9 item) yang pernah disusun oleh Schaufeli *et al.* (2006) yang dicobakan di berbagai negara.

Fakta lainnya, keterikatan kerja atau *work engagement* menjadi kontrak yang sangat masif digunakan dan ditempatkan di mana saja dalam

sebuah model sesuai tujuan peneliti. Kembali pada beberapa contoh penggunaan konstruk atau variabel keterikatan kerja selama beberapa tahun, variasinya demikian banyak. Model yang paling populer digunakan adalah model JD-R seperti yang digambarkan Bakker & Demerouti (2008). Berdasarkan model tersebut, banyak peneliti yang mengembangkan variabel lain yang terkait. Model JD-R memang memberikan keleluasaan pada peneliti untuk mengembangkan variabel lain, terutama pada unsur sumber daya personal. Individu sangat kaya dengan atribut sehingga hampir semua aspek kognitif, afektif, atau perilaku dapat digunakan.

Beberapa model yang disusun para peneliti juga melibatkan variabel unik seperti kebahagiaan otentik (Agustina, 2020), *mastery goal structure*, dan *mastery orientation* (dari rangkuman Soeprapto dan Hendriati, 2021). Model JD-R juga memberi peluang psikologi positif untuk dikembangkan, salah satunya optimisme. Hal ini mendorong peneliti yang tertarik pada psikologi positif untuk melakukan kajian dan uji lapangan terkait variabel khusus dalam bahasan psikologi positif.

Sebagian kajian keterikatan kerja pada guru di Indonesia, berdasarkan paparan sebelumnya, dipublikasikan pada masa awal masa pandemi Covid-19 terjadi atau sepanjang tahun 2020. Asumsinya adalah pengambilan data dilakukan sebelum atau pada masa awal pandemi ketika kegiatan belajar mengajar belum sepenuhnya berpola *work from home*. Hasil yang diperoleh berdasarkan data tersebut dalam keadaan normal dan hampir semua hipotesis teruji. Menjelang bulan-bulan terakhir tahun 2021, dapat dikatakan situasinya menjadi sedikit normal, yang kemudian disebut sebagai masa *new normal* atau masa adaptasi baru. Pada masa ini terjadi penyesuaian diri terhadap situasi baru, meskipun masih ada kekhawatiran akan ketidakjelasan. Hasil penelitian menjadi sedikit berbeda, dengan alasan bahwa pada masa penyesuaian atau adaptasi baru masih ada kekhawatiran yang tertinggal. Hal ini lebih berlaku pada responden karena menghadapi situasi yang membingungkan antara perasaan aman dan khawatir tidak dapat melanjutkan pekerjaan dengan lancar.

Profesi guru tidak hanya berfokus pada diri sendiri sebagai pekerja atau karyawan, tetapi juga bertanggung jawab kepada relasi dengan siswa dan orang tua siswa. Masa adaptasi menimbulkan situasi yang serba tanggung sehingga kemungkinan menjadi penyebab respon yang meragukan pada area tengah bahkan area rendah. Keterikatan kerja, harapan, optimisme, dan *mindfulness* terletak pada level sedang menuju rendah. Secara metodologis, hasil ini tentu dipercaya, hanya menjelaskan alasan terjadi demikian. Guru yang berpartisipasi berasal dari berbagai sekolah yang berada di bawah amal usaha Muhammadiyah, dan tentu saja hal ini bukan menjadi alasan untuk mengharuskan semua guru memiliki harapan, optimisme, dan *mindfulness* tinggi. Guru sebagai individu atau personal memiliki serangkaian keterbatasan dalam merespon situasi masa adaptasi, dan hal tersebut tergambar melalui proses ilmiah.

Kebersyukuran secara terpisah memberikan informasi menggembirakan, menunjukkan level sedang ke arah tinggi dan sangat tinggi. Tampaknya, bersyukur menjadi kunci eksistensi guru yang bekerja di bawah amal usaha Muhammadiyah, meskipun atribut lainnya menampakkan level ke arah rendah.

Hal yang perlu dilakukan setelah ini adalah tetap mengembangkan berbagai varian prediktor untuk menguji pengaruhnya terhadap keterikatan kerja. Hal yang perlu dicatat adalah penggunaan instrumen atau alat ukur, terutama yang merupakan turunan dari alat ukur asing. Hal demikian perlu diperhatikan mengingat alat ukur turunan yang berkonsep psikologi positif tidak selalu sesuai dengan budaya Indonesia, sehingga konstraknya dapat saja tidak mampu mengukur atribut secara tepat. Dampaknya adalah respon yang tampaknya benar tetapi sesungguhnya belum benar-benar mengukur atribut yang diinginkan.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas aspek psikologi positif sebagai prediktor dan mencermati kembali instrumen yang digunakan. Selain itu, sangat perlu memperluas kelompok responden agar diperoleh informasi lengkap tentang keterikatan kerja pada berbagai profesi.