

# Keterikatan Kerja

dan Peran Aspek  
**Psikologi Positif**



Erita Yuliasesti Diah Sari  
Khoiruddin Bashori  
Purwadi

Monograf

**Keterikatan Kerja  
dan Peran Aspek Psikologi Positif**

Erita Yuliasesti Diah Sari  
Khoiruddin Bashori  
Purwadi

**Sanksi Pelanggaran Pasal 113  
Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014  
Tentang Hak Cipta**

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Monograf

**Keterikatan Kerja  
dan Peran Aspek Psikologi Positif**

Erita Yuliasesti Diah Sari  
Khoiruddin Bashori  
Purwadi



## **Keterikatan Kerja dan Peran Aspek Psikologi Positif**

Copyright © 2022 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, Januari 2022

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 2022

Tim Penulis

Erita Yuliasesti Diah Sari

Khoiruddin Bashori

Purwadi

# Daftar Isi

Prakata	v
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	xi
<b>Bab 1. Keterikatan Kerja, Guru, dan Pandemi</b>	<b>1</b>
<b>Bab 2. Menjelajah Dukungan Teori</b>	<b>9</b>
A. Keterikatan Kerja	9
B. Optimisme	15
C. Kebersyukuran	17
D. Harapan	19
E. <i>Mindfulness</i>	22
<b>Bab 3. Memotret Penelitian Terdahulu</b>	<b>25</b>
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

<b>Bab 4. Menganalisis Keterikatan Kerja pada Komunitas Guru</b>	<b>35</b>
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
 <b>Bab 5. Penutup dan Tindak Lanjut</b>	 <b>71</b>

Daftar Pustaka\_\_\_75

Glosarium\_\_\_89

Tentang Penulis\_\_\_95

## Daftar Gambar

Gambar 1. Responden Berdasarkan Wilayah	45
Gambar 2. Responden Berdasarkan Jenis Sekolah	45
Gambar 3. Responden Berdasarkan Sekse	46
Gambar 4. Histogram	55
Gambar 5. <i>Scatter Plot</i> Variabel yang Digunakan	56
Gambar 6. Grafik Keterikatan Kerja	61
Gambar 7. Grafik Optimisme	63
Gambar 8. Grafik Harapan	65
Gambar 9. Grafik <i>Mindfulness</i>	66
Gambar 10. Grafik Kebersyukuran	68



## Daftar Tabel

Tabel 1.	Perkembangan Konstrak <i>Engagement</i>	10
Tabel 2.	Beberapa Contoh Artikel Keterikatan Kerja	26
Tabel 3.	Beberapa Contoh Artikel tentang Harapan	29
Tabel 4.	Beberapa Contoh Artikel tentang <i>Psychological Capital</i>	31
Tabel 5.	Beberapa Contoh Penelitian Kebersyukuran	32
Tabel 6.	Beberapa Contoh Penelitian <i>Mindfulness</i>	34
Tabel 7.	Piranti Adaptasi Skala	36
Tabel 8.	Analisis Regresi Metode <i>Backward</i>	48
Tabel 9.	Ringkasan Indikator Analisis Regresi Metode <i>Backward</i>	49
Tabel 10.	Anova Analisis Regresi dengan Metode <i>Backward</i>	50
Tabel 11.	Koefisien Persamaan Analisis Regresi Metode <i>Backward</i>	51
Tabel 12.	Nilai <i>Beta</i> dan <i>Zero Order</i> Tiap Variabel	55
Tabel 13.	Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF	57
Tabel 14.	Skor Tiap Variabel	60
Tabel 15.	Interval Kategorisasi Tiap Variabel	61



## 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 keterikatanannya 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 mendatangkan harapan untuk bekerja pada hari berikutnya. Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat, bersedia mencurahkan diri, dan menikmati 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 Seligman (2004) serta Peterson *et al.* (2007) mengenai kekuatan karakter. Harapan ini berada dalam *virtue* transenden, yang menyebutkan adanya relasi non fisik, bersama dengan karakter lain seperti bersyukur, penghargaan akan keindahan, humor, dan religiusitas. Ada relasi non-fisik yang dikaitkan 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 manusia.

Menurut perspektif Islam, terminologi harapan menyatu dengan relasi manusia dan Allah. Al-Qur'an sebagai kitab suci umat Islam juga menyebutkan 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 et al., 2013)
2.	<i>How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: a social cognitive perspective</i> (Lorente et al., 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 et al., 2015)
5.	<i>Job satisfaction and work engagement: a study using private sector bank managers</i> (Garg et al., 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 et al., 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 et al., 2020)
12.	<i>Job demands and work engagement: the mediating role of workplace well-being</i> (Aryanti et al., 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 Solangarachch (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-

kan seiring dengan berkembangnya psikologi positif di Indonesia. Walaupun demikian, tanpa disadari, sebenarnya Indonesia memiliki banyak konsep budaya yang khas yang dapat diangkat menjadi alat ukur. Sangat disayangkan, belum dijumpai usaha masif dalam mengembangkan alat ukur berlatar psikologi positif khas budaya Indonesia. Jika ada, publikasinya juga masih jarang ditemukan.

Konsep tentang harapan, kebersyukuran, dan *mindfulness* yang dikembangkan menjadi alat ukur di belahan dunia barat berkembang pesat di Indonesia dan sering digunakan dalam berbagai penelitian. Tidak diketahui proses yang terjadi dalam adaptasi alat tersebut karena belum ditemukan dukungan informasi dari artikel penelitian. Instrumen tersebut digunakan berulang-ulang, dan pada beberapa kelompok responden menunjukkan kecocokan tetapi pada kelompok lain menjadi kurang berfungsi.

Skala harapan (*hope*) yang dikembangkan Snyder pada nama aslinya adalah *The Adult Hope Scale (AHS)*. Harapan yang diukur berbasis model kognitif yang terdiri atas 12 item, dan aspek yang diukur adalah *pathway thinking* serta *agency thinking*. Beberapa item disebutkan sebagai *filler* dan tidak ikut diskor. Skala ini termasuk sering dijadikan instrumen pengukur harapan, tetapi perlu pencermatan lebih jauh tentang proses adaptasinya.

Skala kebersyukuran yang sering muncul adalah dari McCullough, Emmons, dan Tsang, dengan versi asli *The Gratitude Questionnaire - Six items form (GQ-6)*. Respon terdiri atas 7 pilihan, mulai dari “Sangat Setuju” sampai dengan “Sangat Tidak Setuju”. Perkembangan adaptasi sejauh ini mengalami perubahan dari sisi respon dan jumlah item. Proses adaptasi skala ini juga masih dalam proses memastikan versinya.

Skala *mindfulness* juga merupakan skala yang sering digunakan. Skala ini terdiri atas 15 item yang merupakan konsep Brown dan Ryan tahun 2003 dengan nama asli *Mindful Attention Awareness Scale*. Respon yang diberikan berupa frekuensi, mulai dari “Hampir Selalu”, “Sangat Sering”, “Agak Sering”, “Agak Jarang”, “Sangat Jarang”, sampai “Hampir Tidak

Pernah”. Perjalanan adaptasinya juga perlu pencermatan karena belum ditemukan dukungan artikel khusus tentang adaptasi skala tersebut.

Beberapa proses adaptasi memerlukan waktu khusus karena panjangnya tahap yang harus dilalui, dan kadang-kadang terkendala oleh ketersediaan pakar. Hal ini menjadi pertimbangan penggunaan skala yang sudah ada sebelumnya dengan memperhatikan ketepatan translasi dan pemakaian item.

## B. Menyiapkan dan Menguji-cobakan Instrumen

### 1. Ketersediaan Alat Ukur

Sebelum diujikan, instrumen terlebih dahulu dibahas dalam forum tim peneliti agar benar-benar diperoleh skala yang layak pakai. Materi bahasan mencakup pencermatan tata tulis, tata kalimat, dan isi dari skala tersebut. Hal ini tetap dilakukan meskipun skala yang akan dipakai memiliki koefisien reliabilitas yang memadai. Skala keterikatan kerja tidak mengalami perubahan baik pada kalimat maupun isi, sedangkan pada skala lainnya dilakukan modifikasi secukupnya, terutama pada efektivitas penggunaan kalimat. Tim peneliti dalam proses ini bertindak sebagai *professional judgment* dengan asumsi merupakan tim peneliti yang telah memahami konstruk alat ukur dan berpengalaman menjadi sumber rujukan penilaian skala.

Proses yang dilalui sebelum uji coba sebenarnya akan sangat ideal jika terdapat penghitungan nilai Aiken's V melalui penilaian beberapa *rater*. Hal ini bertujuan untuk menjamin instrumen memenuhi persyaratan kesahihan, baik item maupun skalanya. Walaupun demikian, melalui berbagai pertimbangan karena situasi yang sangat tidak memungkinkan, keterlibatan *rater* secara khusus dilewati dan diganti dengan diskusi tim sebagai penilai profesional.

Instrumen disiapkan melalui media *Google Form*. Media ini menjadi sangat populer digunakan semasa pandemi dengan berbagai keuntungan. Media ini menjadi alternatif untuk mencegah pertemuan dengan banyak orang yang tidak disarankan selama masa pandemi.

Penggunaan metode pengisian langsung mengandung resiko berpindahny barang dari satu orang ke orang lainnya yang sulit dikendalikan oleh protokol kesehatan. Melalui media *online*, responden dapat dengan mudah mengakses melalui *gadget* pribadi atau laptop serta *personal computer*. Perangkat seperti *handphone* saat ini sebagian besar sudah dilengkapi dengan fitur pembaca teks seperti *Adobe Reader* sehingga dapat mengakses *link* yang digunakan untuk pengambilan data. Responden yang berada di daerah pelosok umumnya juga mampu menjangkau sistem ini. Kendala yang mungkin terjadi adalah pada saat ketersediaan jaringan kurang memadai, sulit mendapatkan sinyal, dan sebagainya.

Pada umumnya, pengambilan data dengan *Google Form* akan lebih cepat karena responden dapat memberikan jawaban secara bersamaan dalam waktu bersamaan. Walaupun demikian, tidak dapat dihindari kemungkinan ada responden yang menjawab dengan cepat tanpa memikirkan setiap item yang ditanyakan. Hal demikian lazim terjadi dan menjadi catatan khusus bagi peneliti, terutama jika nanti hasilnya tidak seperti yang diharapkan.

Penggunaan *Google Form* dalam pengambilan data uji coba tetap mengedepankan etika penelitian, salah satunya adalah terpenuhinya syarat kesediaan responden dalam berpartisipasi (*informed consent*). Langkah pertama adalah dengan menanyakan kesediaan responden melalui *setting* yang telah diatur peneliti. Jika responden bersedia, responden dapat meneruskan dengan menjawab pertanyaan atau pernyataan. Apabila tidak bersedia, maka langkah pengisian otomatis dihentikan sistem.

Uji coba alat ukur dilakukan selama satu bulan penuh, dengan harapan dapat memperoleh banyak responden. Namun, hingga waktu yang telah ditargetkan, hanya tersedia 52 orang. Hal ini dapat dipahami, mengingat pada saat pengambilan data, responden yang berstatus sebagai Guru Tetap Yayasan sedang berada dalam masa ujian tengah semester di sekolah masing-masing. Kesibukan mengelola kelas

daring pada saat ujian menjadi kendala waktu dalam memberikan respon. Responden uji coba yang berpartisipasi berasal dari wilayah Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Kulon Progo, Kabupaten Gunung Kidul, dan Kabupaten Bantul.

Skala yang digunakan dalam proses uji coba adalah skala keterikatan kerja, skala harapan, skala optimisme, skala kebersyukuran, dan skala *mindfulness*. Sebagian dari kelima instrumen tersebut mengadopsi dari penelitian sebelumnya, sementara sebagian lainnya merupakan modifikasi dengan penjelasan sebagai berikut.

#### a. Skala Keterikatan Kerja

Skala ini terdiri atas 18 item yang diadopsi dari penelitian sebelumnya (Aryanti *et al.*, 2020). Skala ini berasal dari skala yang sebelumnya telah diadaptasi oleh Aulia (2019). Penelitian sebelumnya memberikan informasi koefisien reliabilitas sebesar 0,914, yang berarti bahwa skala tersebut layak digunakan. Skala keterikatan kerja mencakup dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Nama kontrak asli dari keterikatan kerja menurut penyusun aslinya adalah *work engagement*. Setelah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia, beberapa peneliti menggunakan istilah “keterikatan kerja”.

#### b. Skala Harapan

Skala harapan yang digunakan adalah skala yang dimodifikasi dari penelitian Werty *et al.* (2021), terdiri atas komponen *goal*, *pathways thinking*, dan *agency thinking*. Skala berisi 12 item dengan model respon semantik deferensial. Besarnya koefisien reliabilitas pada penelitian sebelumnya adalah 0,842.

#### c. Skala Optimisme

Skala optimisme merupakan skala adopsi dari penelitian sebelumnya (Muarifah *et al.*, 2020). Skala ini terdiri atas 26 item dan pada penelitian sebelumnya memiliki koefisien reliabilitas 0,899. Skala optimisme mengukur beberapa ciri yang mengacu pada konsep McGinnis (1995). Ciri-ciri yang dimaksud adalah:

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

#### **d. Skala Kebersyukuran**

Skala ini merupakan adopsi dari penelitian Khairullah *et al.* (2021). Skala ini terdiri atas 32 item dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,892. Skala kebersyukuran ini berasal dari konsep McCullough, Emmons, dan Tsang tahun 2002. Respon terdiri atas empat pilihan, mulai dari “Sangat Sesuai” sampai dengan “Sangat Tidak Sesuai”. Aspek yang tercakup dalam kebersyukuran meliputi *intensity, frequency, span, dan density*.

#### **e. Skala *Mindfulness***

Skala *mindfulness* dimodifikasi dari penelitian Werty *et al.* (2021) yang semula digunakan untuk mahasiswa, disesuaikan dengan subjek guru. Skala ini terdiri atas 20 item yang berasal dari konsep Brown dan Ryan tahun 2003 dengan nama asli *Mindful Attention Awareness Scale*. Aspek-aspek yang tercakup dalam skala ini adalah observasi, deskripsi, bertindak dengan kesadaran, dan menerima tanpa menilai. Terdapat empat respon, yakni “Sangat Sesuai”, “Sesuai”, “Tidak Sesuai”, dan “Sangat Tidak Sesuai”.

## 2. Seleksi Item

Analisis item pada dasarnya adalah menyeleksi item untuk mendapatkan item-item yang memiliki persyaratan kualitas yang baik. Pendekatan yang digunakan dalam hal ini berasal dari teori klasik dengan melihat kualitas masing-masing item. Hanya item yang memenuhi kualitas yang baik yang akan diikutkan dalam tes. Kualitas yang baik ini dapat dilihat dari parameter tertentu yang sesuai dengan fungsi pengukuran item. Azwar (2012) menyebutkan salah satu parameter penting tersebut adalah kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi tes secara keseluruhan (konsistensi item-total). Prosedur penyelarasan tersebut akan menghasilkan parameter daya beda. Pertimbangan persyaratan indeks daya beda yang dipakai adalah 0,30 dan analisis item dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Melalui prosedur seleksi item, diperoleh hasil seperti di bawah ini:

### a. Skala Keterikatan Kerja

Jumlah item pada awal analisis adalah 18 butir. Pada putaran pertama, terdapat lima item gugur. Putaran berikutnya menghasilkan satu item gugur. Setelah melalui dua kali putaran tersebut, didapatkan hasil 12 butir item yang memenuhi kualitas baik dengan indeks daya beda minimal 0,30. Koefisien reliabilitas skala adalah 0,795 dan rentang indeks daya beda 0,316 - 0,535. Berdasarkan hasil tersebut, maka skala keterikatan kerja dinyatakan layak untuk digunakan selanjutnya.

### b. Skala Harapan

Jumlah item awal skala ini adalah 12 butir, dan pada putaran pertama terdapat satu item gugur. Pada putaran kedua terdapat satu item yang gugur, dan melalui dua putaran tersebut diperoleh 10 butir item yang memenuhi kualitas yang baik. Koefisien reliabilitas skala 0,859 dengan rentang indeks daya beda 0,379 - 0,703. Hasil tersebut menunjukkan skala harapan layak digunakan.

### c. Skala Optimisme

Jumlah item awal adalah 36 butir, dan melalui putaran pertama terdapat tujuh item gugur. Putaran berikutnya menghasilkan satu item gugur, sehingga keseluruhan item gugur setelah dua putaran adalah delapan butir. Terakhir, dengan 28 item yang memenuhi kualitas baik, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,928 dengan rentang indeks daya beda 0,334 - 0,753. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala layak digunakan.

### d. Skala Kebersyukuran

Jumlah item awal adalah 32 item, dan setelah melalui satu kali putaran diperoleh 28 item yang memenuhi kualitas baik. Besaran koefisien reliabilitas adalah 0,959 dengan rentang indeks daya beda 0,361 - 0,868. Dengan demikian, dapat dikatakan skala tersebut layak digunakan.

### e. Skala *Mindfulness*

Jumlah item awal adalah 20 butir, dan setelah putaran pertama terdapat lima item gugur. Putaran kedua satu item berkurang sehingga pada putaran terakhir diperoleh 14 item yang memenuhi kualitas baik. Besaran koefisien reliabilitas adalah 0,855 dengan rentang indeks daya beda 0,323 - 0,671. Hasil tersebut menunjukkan skala *mindfulness* layak digunakan.

Setelah semua skala dinyatakan layak digunakan untuk mengambil data berikutnya, maka disiapkan alat ukur yang sudah ditata kembali. Pengambilan data berikutnya masih tetap menggunakan *Google Form* dengan pertimbangan tidak memungkinkan pengambilan data secara langsung. Saat ini, media *Google Form* sangat membantu dalam proses pengambilan data, meskipun tidak lepas dari kelemahan yang mungkin ditimbulkan. Pengambilan data penelitian menyesuaikan dengan rencana awal, mendasarkan pada jumlah yang sudah ditentukan berdasarkan petunjuk dari tabel Cohen, Manion, & Morrison (2007).

Berdasarkan data pada laman PWM-DIY, diperoleh informasi bahwa jumlah guru yang berstatus tetap yayasan yang bernaung di bawah amal usaha Muhammadiyah lingkup provinsi DIY berjumlah 776 orang. Jumlah sampel yang direkomendasikan tabel sampel adalah sebanyak 343 orang. Pada saat pengisian *Google Form* diakhiri, diperoleh jumlah responden 364 orang. Setelah diseleksi kembali, maka data yang siap diolah berjumlah 351 responden, selebihnya dibatalkan karena salah pengisian status guru dan ditemukan jawaban tidak lengkap. Angka ini dianggap ideal karena sudah mendekati rekomendasi dari rujukan tabel sampel.

## C. Menganalisis dan Memaknai Data

### 1. Data Demografi

Data demografi menjadi bagian penting dalam proses penggambaran kondisi target di lapangan. Melalui deskripsi data demografi, akan diperoleh informasi terkait latar belakang responden yang berpartisipasi dalam sebuah penelitian.

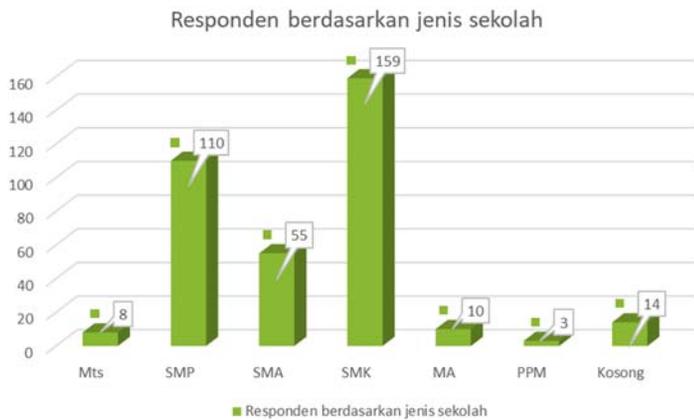
Jumlah responden seluruhnya adalah 351 orang guru tetap yayasan pada sekolah-sekolah di bawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah. Jangkauan responden adalah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang meliputi Kabupaten Bantul, Kabupaten Sleman, Kota Yogyakarta, Kabupaten Kulon Progo, dan Kabupaten Gunung Kidul.

Berikut adalah beberapa data yang dapat dihimpun dari respon yang turut berpartisipasi dalam proses penelitian.



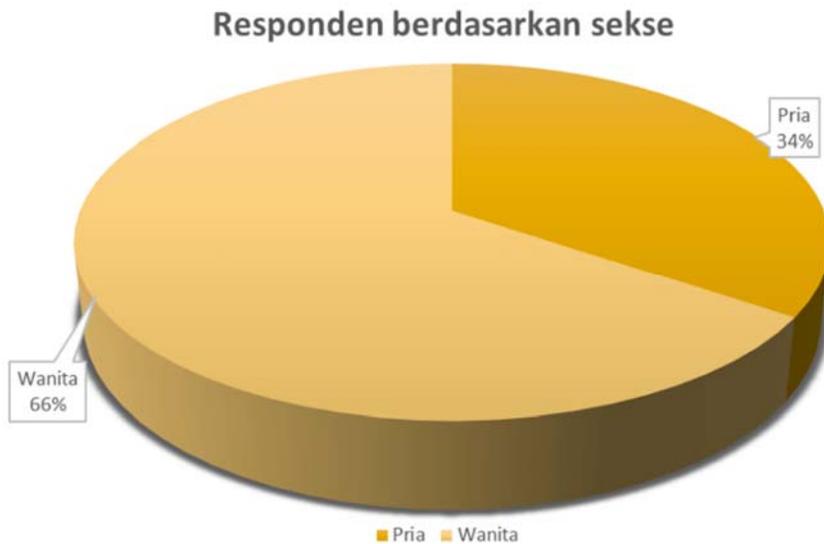
Gambar 1.  
Responden Berdasarkan Wilayah

Wilayah Kabupaten Sleman memiliki jumlah responden tertinggi, sementara jumlah responden terendah berasal dari Kabupaten Gunung Kidul. Jumlah responden dari wilayah Kabupaten Kulon Progo dan Kota Yogyakarta terdapat selisih tipis, demikian juga ketika dibandingkan dengan jumlah responden Gunung Kidul. Jumlah responden wilayah Bantul lebih tinggi dibandingkan wilayah lainnya, tetapi lebih rendah dibandingkan wilayah Sleman. Penyebaran data per wilayah ini sesuai dengan sebaran populasi guru tetap yayasan. Wilayah Sleman dan Bantul memiliki lebih banyak guru dibandingkan wilayah lain di DIY.



Gambar 2.  
Responden Berdasarkan Jenis Sekolah

Berdasarkan tingkat dan jenis sekolah, tampak bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden adalah guru SMK, diikuti oleh kelompok guru SMP. Di antara semua responden, terdapat 14 orang yang tidak menyertakan informasi wilayah sekolah tempat bekerja sehingga tidak diketahui lokasinya. Guru yang berpartisipasi juga ada yang berasal dari PPM (Pondok Pesantren Muhammadiyah). Pondok pesantren tersebut saat ini bernama PPM MBS dan memiliki sekolah setingkat SLTP dan SLTA.



Gambar 3.

Responden Berdasarkan Sekse

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian sebagian besar adalah guru wanita, sedangkan sepertiga lainnya adalah guru pria. Berdasarkan data yang diberikan responden, usia responden termuda 24 tahun, sementara usia tertua 67 tahun. Masa kerja terbaru responden adalah 1 tahun, dan yang terlama masa kerjanya adalah 36 tahun. Data tersebut menunjukkan guru yang berusia lanjut masih mampu memberikan pengabdian untuk mendidik siswa. Masa kerja terlama tersebut menunjukkan ada guru dengan kesetiaan tinggi yang bersedia mengabdikan pada sekolah.

## 2. Mengolah Data

Pada prinsipnya, semua data akan sangat bermanfaat apabila disertai dengan makna yang jelas. Rangkaian data berupa angka dapat memberikan berbagai informasi atau gambaran tentang sebuah kelompok atau populasi yang menjadi target. Data akan terolah dengan lebih tepat apabila menggunakan bantuan program perangkat lunak. Walaupun demikian, interpretasi hanya dapat dilakukan oleh peneliti, sedangkan perangkat lunak hanya sebuah alat.

Konstrak psikologis yang menjadi pusat perhatian dalam kajian ini adalah keterikatan kerja, harapan, optimisme, kebersyukuran, dan *mindfulness*. Tujuan utamanya adalah menguji pengaruh masing-masing variabel tersebut secara bersama-sama. Selain itu juga akan diuji pengaruh variabel tersebut secara terpisah.

Metode atau teknik analisis data yang sudah sangat lazim digunakan adalah statistik dengan melihat komposisi variabel bebas dan tergantung. Berdasarkan tujuan untuk melihat pengaruh beberapa variabel bebas dengan satu variabel tergantung, maka perlu dipilih teknik yang tepat. Teknik statistik yang umumnya digunakan adalah analisis regresi berganda.

Teknik analisis regresi sebenarnya dapat membantu untuk memilih variabel bebas yang akan dimasukkan dalam hitungan untuk mendapatkan model terbaik. Metode ini sering disebut sebagai metode *stepwise* dalam regresi. Metode ini membiarkan prosedur yang akan memilihkan variabel bebas yang layak masuk ke dalam model. Sebaliknya, metode *enter* akan membiarkan peneliti memilih variabel bebasnya (Sarstedt & Mooi, 2019). Di satu sisi, metode *stepwise* juga dipandang memiliki keterbatasan, seperti penambahan variabel yang sebenarnya tidak benar-benar bermanfaat. Biasanya, hal ini terjadi pada riset pemasaran yang melibatkan banyak variabel. Metode *stepwise* ini memiliki tipe *forward* dan *backward* dengan karakter masing-masing.

Analisis regresi berganda pada kajian ini menggunakan metode *backward*. Pertimbangannya adalah ada empat variabel bebas yang cu-

kup kompleks, sehingga perlu melihat model terbaik dengan melibatkan variabel bebas yang benar-benar memiliki potensi memprediksi variabel tergantung secara lebih tepat. Model yang dikatakan baik adalah model yang dapat merepresentasikan data dan dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel tergantung. Persyaratan sebuah model regresi yang baik adalah jika model tersebut memiliki nilai  $S^2$ , CP Mallows, PRESS, AIC (*Akaike Information Criterion*), BIC, SBC (*Schwarz Bayesian Criterion*) kecil, sedangkan  $R^2$  dan *Adjusted*  $R^2$  besar.

Tahap pertama adalah memasukkan semua variabel bebas ke dalam model. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil pemasukan semua variabel.

**Tabel 8.**

Analisis Regresi Metode *Backward*

<i>Model</i>	<i>Variables Entered</i>	<i>Variables Removed</i>	<i>Method</i>
1	Optimisme, Kebersyukuran, Harapan, <i>Mindfulness</i>	.	<i>Enter</i>
2	.	Kebersyukuran	<i>Backward (criterion: Probability of F-to-remove <math>\geq 0,100</math>).</i>
3	.	Harapan	<i>Backward (criterion: Probability of F-to-remove <math>\geq 0,100</math>).</i>

Output di atas menjelaskan beberapa tahap sebagai berikut:

a. Tahap pertama

Semua variabel yakni optimisme, kebersyukuran, harapan, dan *mindfulness* dimasukkan ke dalam model. Berikutnya, variabel yang menghasilkan probabilitas  $F > probability F to remove$  dikeluarkan dari model.

b. Tahap kedua

Variabel kebersyukuran dikeluarkan dari model sehingga tersisa variabel optimisme, harapan, dan *mindfulness*.

c. Tahap ketiga

Setelah variabel kebersyukuran dikeluarkan, kemudian ditambah lagi variabel harapan, sehingga tersisa variabel optimisme dan *mindfulness*.

d. Pengeluaran variabel tersebut dilakukan melalui proses penghitungan sehingga diperoleh tiga model regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9.**

Ringkasan Indikator Analisis Regresi Metode *Backward*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Selection Criteria			
					Akaike Information Criterion	Amemiya Prediction Criterion	Mallows' Prediction Criterion	Schwarz Bayesian Criterion
1	0.663	0.440	0.434	3.24336	830.944	0.576	5.000	850.248
2	0.663	0.439	0.434	3.24189	829.639	0.574	3.685	845.082
3	0.661	0.437	0.433	3.24417	829.142	0.573	3.173	840.724

Dari tabel tersebut, dapat dilihat beberapa kriteria yang memenuhi syarat untuk membentuk model yang baik. Sebelum menentukan model terbaik, maka dilakukan uji *overall* dengan metode *backward*. Model regresi yang diperoleh dari uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 10.**Anova Analisis Regresi dengan Metode *Backward*

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2861,521	4	715,380	68,006	0,000
	<i>Residual</i>	3639,709	346	10,519		
	<i>Total</i>	6501,231	350			
2	<i>Regression</i>	2854,315	3	951,438	90,528	0,000
	<i>Residual</i>	3646,916	347	10,510		
	<i>Total</i>	6501,231	350			
3	<i>Regression</i>	2838,665	2	1419,333	134,858	0,000
	<i>Residual</i>	3662,566	348	10,525		
	<i>Total</i>	6501,231	350			

Tabel tersebut memperlihatkan tiga model regresi, yaitu:

Model 1 : konstan, optimisme, kebersyukuran, harapan, dan *mindfulness*

Model 2 : konstan, optimisme, harapan, dan *mindfulness*

Model 3 : konstan, optimisme, dan *mindfulness*.

Selanjutnya, perlu dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut digunakan.

#### Uji hipotesis untuk model regresi (*overall*)

H0 : Model 1 tidak layak digunakan  $\beta_i = 0, i 0,1,2,3,4$

Model 2 tidak layak digunakan  $\beta_i = 0, i 0,1,2,3$

Model 3 tidak layak digunakan  $\beta_i = 0, i 0,1,2$

H1 : Model 1 layak digunakan  $\beta_i \neq 0, i 0,1,2,3,4$

Model 2 layak digunakan  $\beta_i \neq 0, i 0,1,2,3$

Model 3 layak digunakan  $\beta_i \neq 0, i 0,1,2$

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5 \%$

Statistik uji menunjukkan bahwa:

Model 1 memiliki signifikansi = 0,000

Model 2 memiliki signifikansi = 0,000

Model 3 memiliki signifikansi = 0,000

Daerah kritik: H0 ditolak jika signifikansi  $< \alpha$

Kesimpulan: ketiga model memiliki nilai signifikansi = 0,000 (< 0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dinyatakan bahwa ketiga model tersebut layak untuk digunakan.

Selanjutnya, dilakukan perbandingan model berdasarkan informasi dari output ringkasan model (Tabel 9). Pada tabel tersebut, terlihat bahwa model yang terpilih adalah model 2 untuk memprediksi keterikatan kerja. Model 1 dan model 3 tidak direkomendasikan karena persyaratannya kurang memenuhi. Selanjutnya, dilakukan uji parsial yaitu uji hipotesis untuk masing-masing variabel pada model 2, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 11.**

Koefisien Persamaan Analisis Regresi Metode *Backward*

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 ( <i>Constant</i> )	2.680	2.231		1.201	0.231
Optimisme	0.268	0.034	0.477	7.862	0.000
Kebersyukuran	0.022	0.026	0.046	0.828	0.408
Harapan	0.045	0.036	0.056	1.262	0.208
<i>Mindfulness</i>	0.168	0.061	0.170	2.777	0.006
2 ( <i>Constant</i> )	3.232	2.128		1.519	0.130
Optimisme	0.279	0.032	0.496	8.824	0.000
Harapan	0.044	0.036	0.054	1.220	0.223
<i>Mindfulness</i>	0.185	0.057	0.187	3.232	0.001
3 ( <i>Constant</i> )	4.021	2.029		1.982	0.048
Optimisme	0.282	0.031	0.502	8.967	0.000
<i>Mindfulness</i>	0.202	0.055	0.205	3.655	0.000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien masing-masing model dan membentuk persamaan sebagai prediktor keterikatan kerja sebagai berikut:

$$\text{Model 1 } \hat{y} = 2,680 + 0,268x_1 + 0,022x_2 + 0,045x_3 + 0,168x_4$$

$$\text{Model 2 } \hat{y} = 3,232 + 0,279x_1 + 0,044x_3 + 0,185x_4$$

$$\text{Model 3 } \hat{y} = 4,021 + 0,282x_1 + 0,202x_4$$

Keterangan

$\hat{y}$  : Keterikatan kerja

$x_1$  : Optimisme

$x_2$  : Kebersyukuran

$x_3$  : Harapan

$x_4$  : *Mindfulness*

Berikutnya dilakukan uji parsial untuk model 2 yang telah dipilih sebagai berikut:

**Uji hipotesis  $\beta_1$  (parameter untuk optimisme)**

H0 :  $\beta_1 = 0$  (tidak layak masuk model)

H1 :  $\beta_1 \neq 0$  (layak masuk model)

Tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$

Statistik uji : Sig. = 0,000

Daerah kritik : H0 ditolak jika sig. <  $\alpha = 0,05$

Kesimpulan :

Nilai sig. = 0,000 yang berarti kurang dari  $\alpha = 0,05$  maka H0 ditolak, sehingga optimisme layak masuk model.

**Uji hipotesis  $\beta_2$  (parameter untuk harapan)**

H0 :  $\beta_2 = 0$  (tidak layak masuk model)

H1 :  $\beta_2 \neq 0$  (layak masuk model)

Tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$

Statistik uji : Sig. = 0,223

Daerah kritik : H0 ditolak jika sig. <  $\alpha = 0,05$

Kesimpulan :

Nilai sig. = 0,223 yang berarti lebih dari  $\alpha = 0,05$  maka H0 ditolak, sehingga variabel Harapan tidak layak masuk model.

Sebagai catatan, meskipun pada uji hipotesis variabel harapan tidak layak masuk dalam model, tetapi dalam perbandingan model, pada model kedua yang terpilih memuat variabel harapan. Dengan demikian, variabel harapan tetap dimasukkan ke dalam model.

**Uji hipotesis  $\beta_3$  (parameter untuk *mindfulness*)**

H0 :  $\beta_3 = 0$  (tidak layak masuk model )

H1 :  $\beta_3 \neq 0$  (layak masuk model)

Tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$

Statistik uji : Sig. = 0,001

Daerah kritik : H0 ditolak jika sig. <  $\alpha = 0,05$

Kesimpulan :

Nilai sig. = 0,001 yang berarti kurang dari  $\alpha = 0,05$  maka H0 ditolak, sehingga *mindfulness* layak masuk model.

Berdasarkan kriteria pemilihan model dan uji parsial model 2 di atas, diperoleh model regresi yang memuat variabel optimisme, harapan, dan *mindfulness* sebagai berikut:

$$\hat{y} = 3,232 + 0,279x_1 + 0,044x_3 + 0,185x_4$$

Keterangan

$\hat{y}$  : keterikatan kerja

$x_1$  : optimisme

$x_2$  : kebersyukuran

$x_3$  : harapan

$x_4$  : *mindfulness*

Persamaan regresi di atas memberikan interpretasi sebagai berikut:

- a. Estimasi keterikatan kerja dipengaruhi oleh variabel optimisme, harapan, dan *mindfulness*

- b. Setiap penambahan satu satuan optimisme, maka estimasi keterikatan kerja akan bertambah 0,279 tanpa memperhatikan variabel lainnya
- c. Setiap penambahan satu satuan harapan, maka estimasi keterikatan kerja akan bertambah 0,044 tanpa memperhatikan variabel lainnya
- d. Setiap penambahan satu satuan *mindfulness*, maka estimasi keterikatan kerja akan bertambah 0,185 tanpa memperhatikan variabel lainnya.

Jika dilihat kembali pada tabel 9 di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel optimisme, harapan, dan *mindfulness* secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan kerja dengan nilai  $R = 0,663$  ( $p < 0,001$ ). Selanjutnya, variabel optimisme, harapan, dan *mindfulness* secara simultan memberikan kontribusi terhadap keterikatan kerja sebesar 43,9%. Sebanyak 56,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Secara terpisah, optimisme berpengaruh terhadap keterikatan kerja ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,644$  ( $p < 0,01$ ). Variabel harapan berpengaruh terhadap keterikatan kerja dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,301$  ( $p < 0,01$ ) dan *mindfulness* berpengaruh terhadap keterikatan kerja dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,544$  ( $p < 0,01$ ).

Sebagai catatan, ketika dilakukan pemilihan model terbaik, variabel kebersyukuran dikeluarkan pada tahap kedua. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel kebersyukuran tidak memiliki kontribusi terhadap keterikatan kerja. Walaupun demikian, apabila menggunakan metode *enter*, pada saat dihitung secara terpisah, kebersyukuran memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja yang ditunjukkan dengan  $r_{xy} = 0,445$  ( $p < 0,01$ ).

Berikutnya adalah melihat kontribusi variabel optimisme, harapan, dan *mindfulness* secara terpisah terhadap keterikatan kerja. Berikut adalah tabel yang menunjukkan ringkasan perolehan nilai *beta* dan *zero order* berdasarkan model terpilih.

**Tabel 12.**

Nilai *Beta* dan *Zero Order* Tiap Variabel

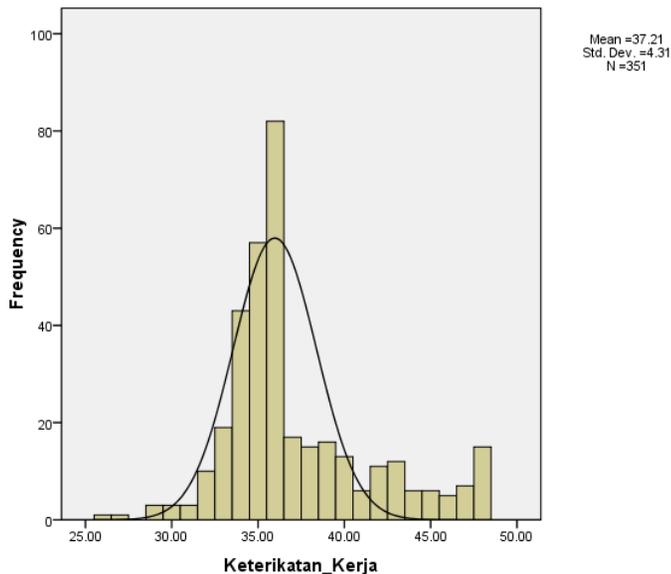
	<i>beta</i>	<i>zero order</i>
Optimisme	0,496	0,644
Harapan	0,054	0,301
<i>Mindfulness</i>	0,187	0,554

Sumbangan efektif variabel optimisme terhadap keterikatan kerja sebesar  $0,496 \times 0,644 \times 100\% = 31,94\%$

Sumbangan efektif variabel harapan terhadap keterikatan kerja sebesar  $0,054 \times 0,301 \times 100\% = 1,62\%$

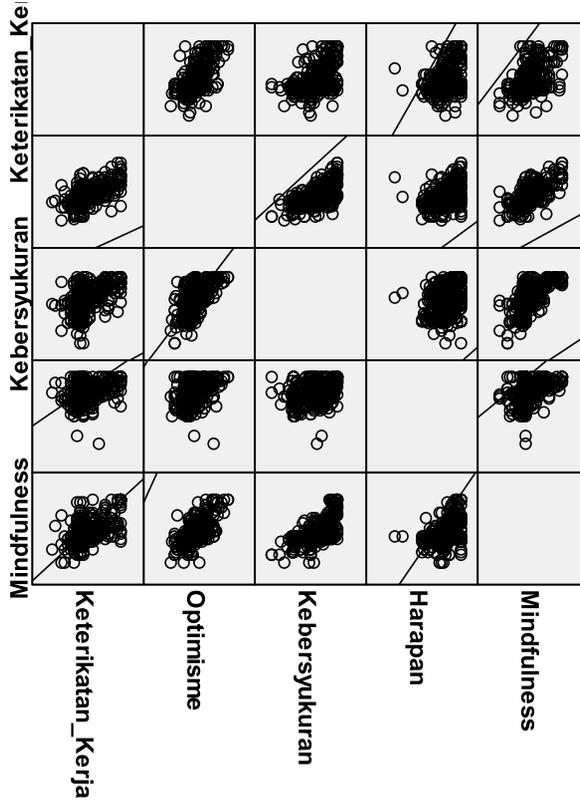
Sumbangan efektif variabel *mindfulness* terhadap keterikatan kerja sebesar  $0,187 \times 0,554 \times 100\% = 10,35\%$

Setelah proses penghitungan sumbangan tiap variabel selesai, maka dilakukan pengecekan terhadap asumsi dasar dalam regresi. Persyaratan yang akan ditinjau adalah normalitas, linieritas, dan multikolinieritas. Normalitas dapat dilihat secara visual melalui histogram di bawah ini. Tampak bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 4.  
Histogram

Linieritas secara visual dapat dilihat dari gambar *scatter plot* variabel yang digunakan dalam persamaan regresi. Gambar berikut memperlihatkan bahwa terdapat hubungan linier di antara variabel yang diteliti.



Gambar 5.  
Scatter Plot Variabel yang Digunakan

Multikolinieritas diperoleh dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Asumsi akan terpenuhi apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Berikut adalah tabel untuk menunjukkan nilai Tolerance dan VIF yang telah memenuhi asumsi.

**Tabel 13.**Nilai *Tolerance* dan VIF

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	<i>Collinearity</i>	<i>Collinearity</i>
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>	<i>Statistics</i>	<i>Statistics</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	( <i>Tolerance</i> )	( <i>VIF</i> )
1 ( <i>Constant</i> )	3.232	2.128			
Optimisme	0.279	0.032	0.496	0.512	1.952
Harapan	0.044	0.036	0.054	0.825	1.212
<i>Mindfulness</i>	0.185	0.057	0.187	0.484	2.067

Mencermati seluruh hasil pengecekan asumsi dasar regresi, diketahui bahwa model regresi yang dipilih telah memenuhi persyaratan uji asumsi dasar.

### 3. Memaknai Hasil

Fokus utama hasil penelitian disesuaikan dengan tujuannya, yaitu menguji pengaruh optimisme, kebersyukuran, harapan, dan *mindfulness* terhadap keterikatan kerja. Melalui metode *backward*, diketahui bahwa kebersyukuran tidak dimasukkan ke dalam model prediksi. Hal ini didasari bahwa nilai signifikansi variabel ini melebihi ambang batas signifikansi 5%, sehingga model yang digunakan tidak melibatkan kebersyukuran. Penggunaan metode *backward* ini juga dapat dicek dengan metode *enter*, yang memberikan informasi bahwa nilai signifikansinya di atas 0,05 dan dapat dimaknai tidak ada pengaruh kebersyukuran terhadap keterikatan kerja secara simultan.

Koefisien regresi sebesar  $R = 0,663$  menunjukkan kekuatan pengaruh simultan optimisme, harapan, dan *mindfulness* terhadap keterikatan kerja cukup kuat. Arah pengaruhnya positif, berarti jika optimisme, harapan, dan *mindfulness* meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan keterikatan kerja. Demikian juga sebaliknya. Guru-guru yang memiliki tujuan tahu strategi yang harus dipilih untuk mencapai tujuan itu. Mereka akan bekerja penuh semangat, mencurahkan semua

perhatian pada pekerjaan, dan menikmati semua aktivitas yang dilakukan. Demikian juga jika diiringi dengan keyakinan mampu mengelola permasalahannya. Menyadari setiap aktivitasnya juga akan mendorong guru bekerja antusias dan bersedia bekerja sepenuh hati.

Optimisme, harapan, dan *mindfulness* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 43,9%, hampir tidak sampai separuhnya. Selebihnya merupakan kontribusi faktor lain yang tidak tercakup dalam kajian ini, termasuk faktor yang berkaitan dengan unsur di dalam organisasi. Beberapa penelitian menguji variabel yang dimaksud seperti *self-efficacy*, iklim organisasi (Priambodo, Darokah, & Sari, 2019), kebermaknaan kerja (Juniartika, Sari, & Widiana, 2020), *job demand*, dan *workplace well-being* (Aryanti, Sari, & Widiana, 2021).

Paparan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja dapat dipengaruhi banyak faktor. Ranah psikologi positif diakui banyak memberikan kontribusi, tetapi aspek *hard* yang berasal dari pekerjaan dan organisasi juga memiliki pengaruh. Kembali pada temuan penelitian sebelumnya atau model awal dalam menjelaskan keterikatan kerja dapat diidentifikasi beberapa faktor lain. Merujuk analisis Soeprapto dan Hendriani (2021) pada guru, faktor kepribadian proaktif, *mastery goal structure*, dan *mastery orientation* merupakan faktor yang mampu berkontribusi. Kepribadian proaktif ini juga disebutkan oleh Bakker *et al.* (2012). Dapat juga merujuk konsep awal Khan dan Maslach (Rathee & Sharma, 2020) bahwa faktor yang berkontribusi adalah kebermaknaan psikologis, keamanan, ketersediaan umpan balik, dan kesempatan belajar. Jika merujuk pada model JD-R, maka faktor penting yang perlu dilibatkan adalah dukungan sosial, umpan balik kinerja, variasi tugas, otonomi, beban kerja, tuntutan emosional dan mental, optimisme, efikasi diri, resiliensi, dan *self-esteem*. Tentu saja tidak semua faktor tersebut diuji bersamaan, tetapi setidaknya memberikan informasi bahwa keterikatan kerja dapat didorong oleh banyak faktor.

Satu hal yang menarik pada guru-guru yang bekerja pada amal usaha Muhammadiyah adalah kebersyukuran tidak memengaruhi keterikatan kerja apabila bersama dengan faktor lainnya. Hal ini agak berbeda dengan penelitian pada guru di tempat lain seperti pada temuan Berber *et al.* (2019) atau Issom & Nadia (2021). Kebersyukuran pada guru-guru amal usaha Muhammadiyah memberikan pengaruh pada saat berdiri sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menumbuhkan semangat kerja, dedikasi pada sekolah dan dalam menikmati pekerjaan, rasa syukur yang dirasakan memberikan kontribusi besar. Guru-guru bekerja setiap hari dengan penuh rasa terima kasih pada semua yang diterima dan dimiliki sehingga merasa nyaman dalam bekerja. Pekerjaan dilakukan dengan senang hati, meskipun berada dalam masa adaptasi yang memerlukan perjuangan dalam melakukan berbagai penyesuaian.

Melihat besarnya kontribusi faktor optimisme, harapan, dan *mindfulness*, terlihat bahwa optimisme memiliki sumbangan terbesar, diikuti oleh *mindfulness* dan harapan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada masa adaptasi ini, optimisme guru-guru memegang peranan penting dalam mendorong tumbuhnya keterikatan kerja. Keyakinan akan masa depan, selalu berfikir positif, tidak mudah panik jika mengalami kesulitan, serta selalu memberikan berita baik adalah sebagian atribut yang menjadi pendorong untuk bekerja dengan semangat, mencurahkan diri untuk organisasi, dan menikmati pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Medlin dan Faulk (2011); Rotich, (2016)

*Mindfulness* juga memberikan kontribusi. Meskipun porsinya tidak besar, *mindfulness* merupakan bagian penting dalam bekerja. Hasil ini juga ditemukan pada penelitian lain dengan berbagai karakteristik responden (Wiroko dan Evanytha, 2019; Leroy *et al.*, 2013). Individu yang menyadari setiap aktivitas yang dilakukan menghayati setiap langkahnya, akan merasa memiliki energi sehingga bersemangat, menikmati pekerjaannya, dan bersedia selalu menjadi bagian dari organisasinya.

Harapan juga memberikan kontribusi terhadap keterikatan kerja, tetapi kontribusi tersebut sangat kecil. Kemungkinan yang terjadi pada guru-guru adalah anggapan bahwa tujuan dan strategi yang akan dipilih untuk mencapai tujuan tersebut merupakan pilihan internal. Pilihan dalam kasus ini berhenti pada tujuan pribadi, bukan semata-mata untuk menumbuhkan semangat kerja atau untuk menikmati pekerjaan. Guru memiliki tujuan dan strategi yang digunakan untuk keperluan lain yang lebih besar urgensinya, misalnya untuk kinerja.

#### 4. Kategorisasi

Langkah ini ditujukan untuk mendapatkan gambaran respon dari partisipan penelitian yang terkait dengan variabel yang dikaji. Kategorisasi yang digunakan berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari lapangan dengan deskripsi seperti berikut ini:

**Tabel 14.**

Skor Tiap Variabel

Variabel	Rerata skor	Skor maksimal	Skor minimal	Standar deviasi
Keterikatan kerja	37,52	48	29	4,16
Optimisme	86,52	109	71	7,83
Kebersyukuran	97,59	112	70	9,20
Harapan	41,91	50	16	5,61
<i>Mindfulness</i>	43,38	56	32	4,58

Kategori yang dibuat terdiri atas kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah seperti tampak pada tabel berikut:

**Tabel 15.**

Interval Kategorisasi Tiap Variabel

Kategori	Interval
Sangat tinggi	$M + 1,5 SD < X$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

Berikut adalah gambaran keterikatan kerja, optimisme, kebersyukuran, harapan, dan *mindfulness* didasarkan pada interval tersebut.



Gambar 6.

Grafik Keterikatan Kerja

Grafik di atas menunjukkan hasil yang agak berbeda dengan dugaan awal pada waktu tahap wawancara. Pada saat wawancara, diketahui bahwa unsur-unsur dalam keterikatan kerja terpenuhi pada hampir semua level guru, baik di kota Jogja maupun di luar kota. Setelah dianalisis, ditemukan bahwa sebagian besar guru memiliki keterikatan kerja dalam level sedang dan rendah sekitar 74%. Pada kategori rendah, diketahui sebanyak 37% (hampir sepertiga jumlah responden) menyatakan bahwa mereka tidak menemukan semangat tinggi dalam bekerja.

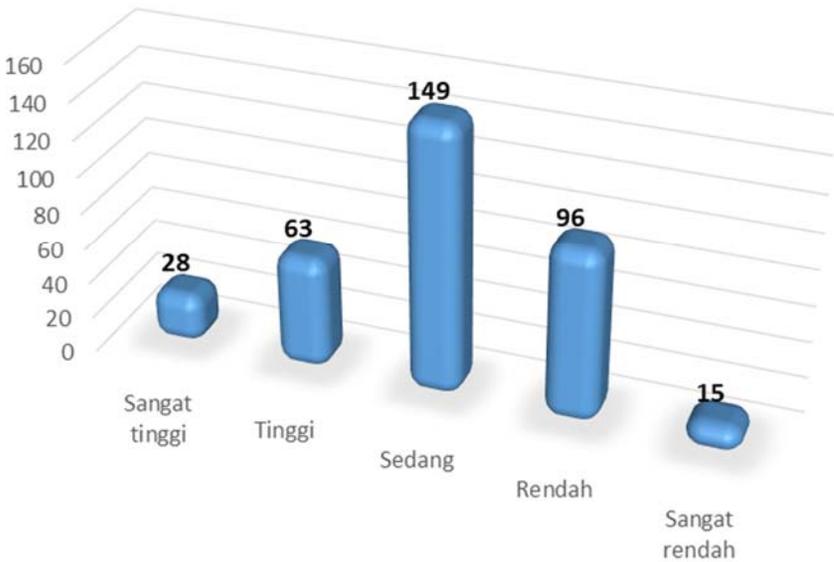
Masa pandemi membuat cara kerja guru berbeda, tidak ada komunikasi seperti halnya sebelum pandemi. Guru melewatkan pekerjaannya di rumah, menggunakan perangkat teknologi untuk mengajar, dan tidak berlama-lama datang ke sekolah untuk menghindari interaksi dengan sesama guru atau siswa.

Kondisi pandemi tidak memungkinkan guru berinteraksi langsung dengan siswa. Kegiatan belajar mengajar melalui media *online* juga tidak selalu memberikan hasil optimal. Guru kesulitan mengendalikan situasi pada saat jam belajar, saat tidak semua siswa mengikuti pelajaran secara sinkron. Terlebih lagi jika pelajaran diberikan secara asinkron, misalnya penugasan. Hal ini akan menyebabkan kejenuhan baik bagi guru maupun siswa. Guru menjadi kurang bersemangat dalam bekerja, tidak mampu mengekspresikan keahliannya dalam mengajar. Dapat juga guru merasa kesulitan menghadapi masa transisi dari metode luring menjadi daring. Penelitian Jelinska & Paradowski (2021) pada pengajar dan instruktur di sekolah pada beberapa negara menemukan kondisi yang berbeda pada guru yang mengalami masa transisi dalam cara mengajar. Dikatakan bahwa guru yang memiliki pengalaman dalam mengajar *online* dengan cara sinkron akan lebih bersemangat dan menyatu dengan pekerjaannya dibandingkan guru yang kurang berpengalaman mengajar dengan metode *online* sinkron. Strategi guru menghadapi kesulitan atau menghadapi kendala juga lebih baik.

Jika melihat kembali kategorisasi keterikatan kerja, sekitar 37% berada di level tengah atau sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada masa adaptasi baru, guru sudah mulai menyesuaikan diri, meskipun situasi dunia pendidikan belum benar-benar normal. Guru masih harus berjuang untuk berhasil mengantarkan materi sebaik-baiknya kepada siswa. Pada level sedang ini, dapat dikatakan sebagian guru mulai tumbuh semangatnya dan mulai menikmati cara kerjanya yang baru meskipun belum sepenuhnya maksimal.

Gambaran optimisme guru dapat dilihat pada grafik berikut ini:

## OPTIMISME



Gambar 7.  
Grafik Optimisme

Grafik di atas menggambarkan optimisme yang dimiliki guru-guru selama masa adaptasi baru didominasi level sedang. Artinya, jika dilihat dari ciri-ciri individu optimis, maka guru-guru digambarkan sebagai individu yang tidak begitu panik bila menghadapi kesulitan dan bersedia mencari solusi. Guru cukup mampu melihat kemampuannya dalam mengendalikan masa depannya, berpikir positif, serta melatih imajinasi dalam mencapai keberhasilan. Selain itu, guru-guru juga yakin memiliki kemampuan yang cukup.

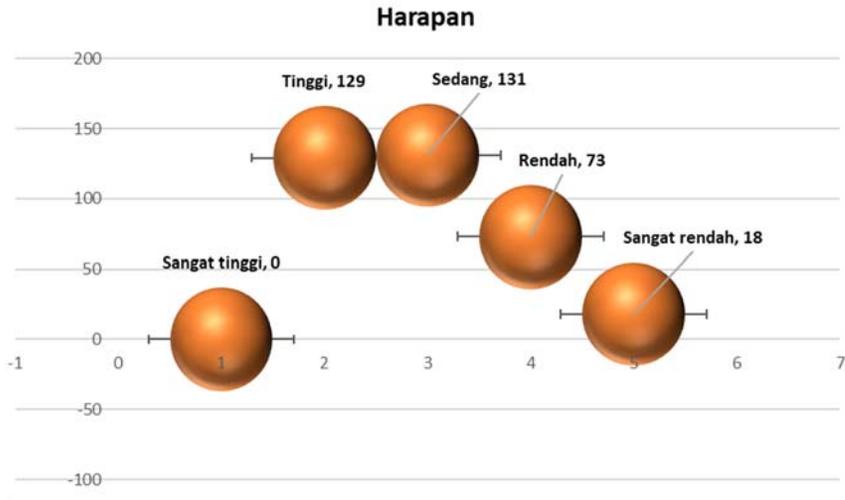
Tidak banyak guru yang merasa sangat optimis dalam menghadapi kehidupannya, yaitu hanya sekitar 25%. Selebihnya berada dalam level sedang seperti yang telah dipaparkan sebelumnya. Optimisme rendah dan sangat rendah jumlahnya seimbang, yakni sekitar 31%. Melihat komposisi tersebut, dapat dipahami bahwa masih ada guru-guru yang merasa kurang optimis, bahkan sampai level mendekati tidak optimis menghadapi situasi selama masa adaptasi ini. Kekhawatiran

akan masa depan tanpa kepastian kemungkinan juga dirasakan: merasa kurang mampu atau kurang yakin dalam menghadapinya.

Masa adaptasi baru ini sebenarnya juga ditandai dengan munculnya virus gelombang kedua meskipun tidak sedahsyat gelombang pertama. Hal ini tetap saja menjadikan semua pemegang profesi merasa khawatir dengan dampaknya termasuk guru-guru. Hanya saja, tidak ada laporan resmi seputar kondisi mental guru-guru, terutama guru yang bekerja di bawah amal usaha Muhammadiyah.

Penelitian Jakubowski & Dominik (2021) pada guru-guru SD dan SMP di Polandia menemukan gejala stres, kecemasan, dan depresi pada guru pada masa pandemi gelombang pertama dan kedua. Tingkat stres, kecemasan, dan depresinya tidak tinggi, dan gejala tersebut terkait dengan perubahan kualitas relasi dan perubahan relasi sosial. Jika kualitas dalam berelasi sosial baik, maka stres, kecemasan, dan depresinya akan menurun. Mungkin tidak terjadi relasi langsung selama pandemi, tetapi relasi tetap terjaga melalui media lain, dan hal ini yang akan menurunkan stres, kecemasan, dan depresi para guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa selama masa pandemi di Polandia, para guru yang bekerja masih mampu melaksanakan tugasnya meskipun juga mengalami tekanan mental. Salah satu media yang dapat membantu menurunkan tekanan tersebut adalah dengan perbaikan relasi sosial.

Bagaimana dengan harapan guru-guru yang bekerja dalam institusi di bawah persyarikatan Muhammadiyah? Grafik di bawah akan menjelaskan kondisi harapan para guru.



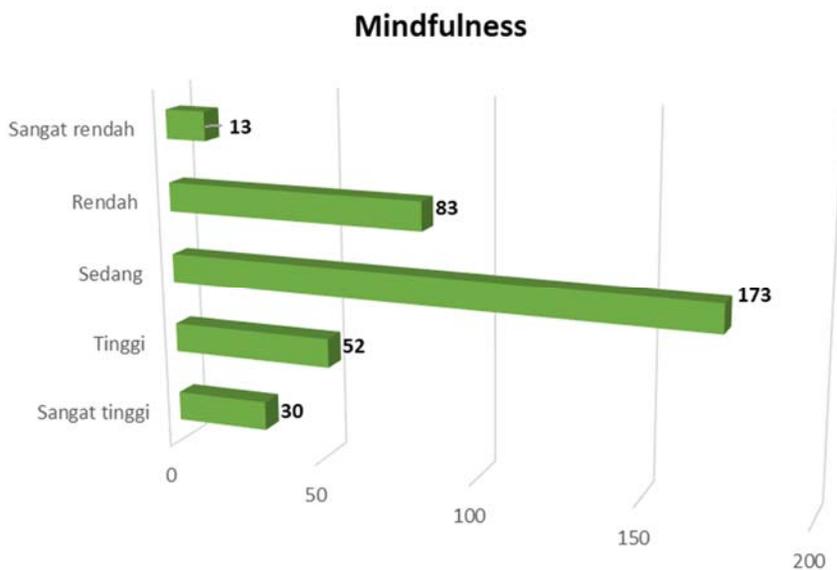
Gambar 8.  
Grafik Harapan

Jika grafik di atas dicermati, tampak bahwa sebagian besar guru memiliki harapan pada level sedang dan tinggi dengan jumlah yang hampir sama. Tidak ada sama sekali yang memiliki harapan sangat tinggi. Sebaliknya, masih ditemukan sekitar 26% yang harapannya rendah dan sangat rendah. Hasil ini memberikan perspektif baik bahwa pada masa adaptasi baru ini, para guru memiliki harapan yang tinggi meskipun mungkin kondisi kegiatan belajar mengajar belum kembali normal. Harapan yang sedang maupun tinggi menunjukkan bahwa guru-guru yang bekerja pada amal usaha Muhammadiyah memiliki konsep untuk mencapai tujuan, memiliki strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan mampu mempertahankan motivasinya.

Di sisi lain, ditemukan sekitar 26% guru yang memiliki harapan rendah. Hal ini kemungkinan disebabkan mereka kurang memiliki gambaran dalam mencapai tujuan, kurangnya strategi, dan kesulitan dalam mempertahankan motivasi dalam mencapai tujuan. Masa pandemi yang berlangsung lebih dari satu tahun menyebabkan perubahan dalam setiap aspek pekerjaan, termasuk cara bekerja. Guru-guru yang terbiasa berinteraksi langsung dengan siswa tiba-tiba harus berjarak,

sulit berinteraksi, ditambah situasi ketidakpastian. Kemungkinan kelompok rendah ini mengalami kebingungan, tidak mengetahui hal yang akan dilakukan serta cara mencari strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu sumber harapan bagi guru adalah ketika ada interaksi dengan siswa. Masuknya pandemi secara paksa seolah-olah mengganggu relasi istimewa antara guru dan siswa. Pandemi menyingkirkan kehangatan relasi di antara kedua pihak dan menggantinya dengan tekanan, kenaikan tuntutan, dan kekhawatiran keamanan siswa (Jones & Kessler, 2020).

Selama masa pandemi, guru dihadapkan pada berbagai situasi, baik di dalam lingkungan kerjanya maupun dalam kehidupan sehari-harinya. Cara guru menanggapi hal yang terjadi di sekelilingnya dapat dilihat melalui grafik di bawah ini.



Gambar 9.  
Grafik *Mindfulness*

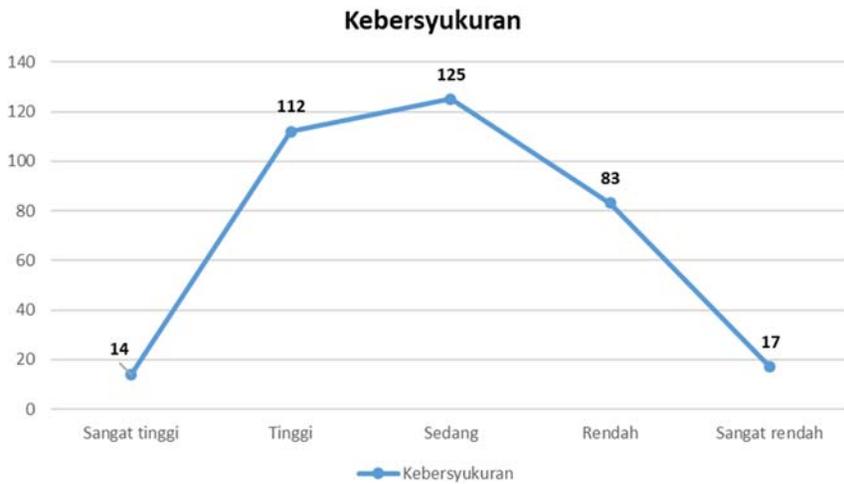
Grafik di atas menampilkan komposisi yang cukup menarik. Sebagian besar guru (hampir 50%) memiliki *mindfulness* sedang, diikuti level rendah di bawahnya. Level rendah dan sangat rendah sekitar

27%, dan pada level tinggi dan sangat tinggi sekitar 23%, termasuk porsi yang tidak banyak.

Rata-rata guru menunjukkan keterlibatan dalam menghayati lingkungan yang cukup baik, artinya guru menyadari hal yang terjadi di dalam lingkungannya, bertindak secara sadar, dan menerima segala sesuatu tanpa menilai. Tidak banyak yang benar-benar melarutkan diri dalam setiap tindakan yang dilakukan atau mencermati cara setiap langkah yang dilakukan. Di sisi lain, ada kecenderungan kurangnya perhatian pada aspek lingkungan, kurang memperhatikan atau mencermati setiap bagian dalam rangkaian kegiatan sehari-hari. Situasi yang dapat dikatakan tidak kondusif, dihadapi sehari-hari kemungkinan tidak menjadikan individu *aware* akan lingkungan sekitarnya.

Secara teoretik, *mindfulness* ini sangat bermanfaat untuk kesehatan mental, karena model pendekatan *mindfulness* memang dirancang dapat berfungsi sebagai media terapi, setidaknya untuk diri sendiri. Beberapa teknik *mindfulness* untuk guru juga dapat dilakukan, misalnya dengan meditasi, dan cara ini cukup populer. Penelitian di Cina dan Italia menemukan bahwa teknik meditasi ini dapat mereduksi stres, depresi, dan kecemasan selama masa pandemi serta meningkatkan kesehatan mental guru (Zhu *et al.*, 2021; Matiz, 2020).

Kebersyukuran yang merupakan bagian dari proses transendental dalam penelitian ini tidak memiliki kontribusi terhadap keterikatan kerja. Walaupun demikian, keberadaan respon kebersyukuran tetap ada dan dapat dilihat kategorisasinya pada grafik di bawah ini:



Gambar 10.  
Grafik Kebersyukuran

Melihat grafik di atas, tampak bahwa kebersyukuran guru sebagian besar berada pada level sedang dan diikuti dengan level tinggi. Level tinggi dan sangat tinggi bila dijumlahkan sekitar 36%, seimbang dengan level sedang. Level rendah dan sangat rendah bila dijumlah menjadi sekitar 28%. Komposisi kebersyukuran dapat menggambarkan bahwa guru-guru yang bekerja pada amal usaha Muhammadiyah memiliki rasa bersyukur yang baik. Hal ini tentu tidak terlepas dari nilai-nilai organisasi yang mengedepankan aspek religiusitas Islam sehingga bersyukur menjadi bagian dari kehidupan pekerjaan sehari-hari, termasuk dalam mengelola kelas. Guru merasa ada relasi dengan Tuhan dalam setiap kegiatannya, yang membuat selalu bersyukur. Di negara Finlandia yang terkenal dengan sistem pendidikan yang sangat baik, guru-guru dipenuhi dengan rasa bersyukur ketika bekerja. Relasi guru dan siswa, keuntungan materi, rutinitas kelas, dan pemenuhan diri menjadi faktor yang menyebabkan guru selalu bersyukur (Berber & Kuusisto, 2019). Di samping itu, bersyukur memiliki jangkauan lebih luas daripada sekadar relasi. Bersyukur adalah emosi, inti dari perasaan menyenangkan yang muncul karena mendapatkan sesuatu yang ber-

manfaat (Emmons, 2004). Terkait dalam konteks organisasi, kebersyukuran ini berupa rasa membangun, menghargai, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membahagiakan sehingga membantu menciptakan performa yang lebih baik (Salam *et al.*, 2020)



## 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 menampilkan 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.



## Daftar Pustaka

- Afriani, M., & Hastuti, R. (2021). "Gambaran motivasi mengajar guru tingkat sekolah menengah pertama (SMP) pada masa pandemi Covid-19". *PSIKODIMENSIA Kajian Ilmiah Psikologi*, 20(1), hlm. 76-86.
- Agustina, I. (2020). "Kebahagiaan autentik dan keterikatan kerja guru di sekolah inklusi". *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), hlm. 167-184. doi:10.20885/Psikologika.Vol25.Iss2.Art2
- Ahmad, V. I., & Suyuthi, A. (2019). "Sholat sebagai sarana pelatihan *mindfulness*: jawaban untuk tantangan pendidikan islam menghadapi *the age of complexity*". *Akademika*, 13(1), hlm. 105-121.
- Akhras, C. (2019). "Pairing hope and job satisfaction with Mena business leaders". *Science Journal of Business and Management. Special Issue: Contemporary Business Challenges in The Middle East and North Africa*, 7(4), pp. 74-79. doi:10.11648/j.sjbm.20190704.11
- Altaf, A., & Masrek, M. N. (2021). "Visualizing the knowledge domain of work engagement through bibliometric analysis". *Library Philosophy and Practice*, pp. 1-23.
- Amish, & Singh, A. P. (2017). "Role of positive psychological capital in predicting employees' engagement in private sector organization". *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 7(4), pp. 26-38.

- Ariani, A., & Nugroho, Y. A. (2019). "Pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *human resource development climate* di PT Olympic Bangun Persada". *Jurnal Manajemen*, 16(2), hlm. 167-179.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). "Job demands and work engagement: The mediating role of workplace well-being". *Jurnal Ipteks Terapan*, 4(4), pp. 378-393.
- Aulia. (2019). "Determinants of work engagement for TNI-AD (Indonesian Armed Forces-Army) personnel". *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1), pp. 124-131.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). "Pengaruh *job demands*, *job resource* dan *personal resource* terhadap *work engagement*". *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), hlm. 12-22. doi:10.17358/JABM.1.1.12
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). "Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness". *Assesment*, 13(1), pp. 27-45.
- Bakker, A. B. (2011). "An evidence-based model of work engagement". *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), pp. 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). "Towards a model of work engagement". *Career Development International*, 13(3), pp. 209-223.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). "Key questions regarding work engagement". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, pp. 4-28. doi:10.1080/1359432X.2010.485352
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology". *Work & Stress*, 22(3), pp. 187-200.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). "Proactive personality and job performance: the role of job crafting and work engagement". *Human relations*, 65(10), pp. 1359-1378. doi:10.1177/001872671245347

- Baminiwatta, A., & Solangarachchi, I. (2021). "Trends and developments in mindfulness research over 55 years: A bibliometric analysis of publications indexed in Web of Science". *Mindfulness*, 12, pp. 2099–2116.
- Bartlett, L., Buscot, M.-J., Bindoff, A., Chambers, R., & Hased, C. (2021). "Mindfulness is associated with lower stress and higher work engagement in a large sample of MOOC participants". *Frontiers in Psychology*, 12(724126), pp. 1-11. doi:10.3389/fpsyg.2021.724126
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2015). "Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures". *Spine (Phila Pa 1976)*, 25(24), pp. 3186-3191. doi:10.1097/00007632-200012150-00014
- Berber, L. C., Kuusisto, E., & Tirri, K. (2019). "Teachers' perceptions of gratitude in classroom interactions: a case study from Finland". *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(5), pp. 73-88. doi:10.26803/ijlter.18.5.6
- Bickerton, G. R., & Miner, M. H. (2019). "The interrelationships between spiritual resources and work engagement". *Psychology of Religion and Spirituality*, pp. 1-16.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). "The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), pp. 822–848. doi:10.1037/0022-3514.84.4.822
- Buragohain, P., & Mandal, R. (2015). "Teaching of gratitude among the students of secondary school as a means of well-being". *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, pp. 179-188.
- Carr, A. (2011). *Positive Psychology: the Science of Happiness and Human Strengths*. New York: Routledge.
- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). "Psychological capital: definition, components, and effects". *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, pp. 244-255. doi:10.9734/BJESBS/2015/125

- Choi, E., Gruman, J. A., & Leonard, C. M. (2021). "A balanced view of mindfulness at work". *Organizational Psychology Review*, pp. 1-38. doi:10.1177/20413866211036930
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6 ed.). Oxon: Routledge.
- Da, S., Zhu, Z., Cen, H., Gong, X., Siu, O. L., & Zhang, X. (2021). "Psychological capital, positive affect, and organizational outcomes: a threewave cross-lagged study". *Journal of Pacific Rim Psychology*, 15, pp. 1-13. doi:10.1177/18344909211010514
- Dwidiyanti, M., Wiguna, R. I., Pamungkas, A. F., Ningsih, H. W., & Hasan, M. I. (2019). "Concept analysis of mindfulness based on Islam religion". *Jurnal Ilmu Keperawatan*, pp. 22-30.
- Eman-Nafa, A., & Ishak, N. A. (2016). "Saudi Arabia women teachers' psychological capital towards work engagement". *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(1), pp. 39-45.
- Emmons, R. A. (2004). "The psychology of gratitude: An introduction" in R. A. Emmons, & M. E. McCullough (eds.). *The Psychology of Gratitude*. New York: Oxford University Press, Inc., pp. 3-16.
- Emmons, R. A., & Stern, R. (2013). "Gratitude as a psychotherapeutic intervention". *Journal of Clinical Psychology*, 69(8), pp. 846-855.
- Fahmalatif, F., Purwanto, A., Siswanto, E., & Ardiyanto, J. (2021). "Exploring barriers and solutions of online learning during the Covid-19 pandemic by vocational school teachers". *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, pp. 53-63. doi:10.7777/jiemar.v2i2
- Froh, J. J., Fan, J., Emmons, R. A., Bono, G., & Huebner, E. S. (2011). "Measuring gratitude in youth: assessing the psychometric properties of adult gratitude scales in children and adolescents". *Psychological Assessment*, 23(2), pp. 311-324. doi:10.1037/a0021590
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2017). "Job satisfaction and work engagement: a study using private sector bank managers". *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), pp. 58-71. doi:10.1177/1523422317742987

- Genç, E., & Arslan, G. (2021). "Optimism and dispositional hope to promote college students' subjective well-being in the context of the Covid-19 pandemic". *Journal of Positive School Psychology*, 5(2), pp. 87–96. doi:10.47602/jpsp.v5i2.255
- Goilean, C., Gracia, F. J., & Subirats, I. M. (2020). "Mindfulness in the workplace and in organizations". *Papeles Del Psicólogo*, 41(2), pp. 139-146. doi:10.23923/Pap.Psicol2020.2929
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., . . . Lazar, S. W. (2016). "Contemplating mindfulness at work: An integrative review". *Journal of Management*, 42(1), pp. 114–142. doi:10.1177/0149206315617003
- Grobler, A., & Joubert, Y. T. (2020). "The relationship between hope and optimism, ethical leadership and person-organisation fit". *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), pp. 1-11. doi:10.4102/sajems.v23i1.2872
- Helland, M. R., & Winston, B. E. (2005). "Towards a deeper understanding of hope and leadership". *Journal of leadership and organizational studies*, 12(2), pp. 42-54.
- Hude, M. D., Nawawi, A. M., & Faizin. (2010). "Fondasi psikologi positif qur'ani: character strengths dan virtue dalam tinjauan psikologi positif dan Alqur'an". *Jurnal Al-Qalb*, 11(2), hlm. 1-17.
- Ihl, A., Strunk, K., & Fiedler, M. (2020). "Interpretations of mindfulness practices in organizations: A multi-level analysis of interpretations on an organizational, group, and individual level". *Organization*, pp. 1-11. doi:10.1177/1350508420968195
- Indra, R., Lian, G. C., Putri, J. I., Valencia, L., Santoso, Y. U., & Yoshua, I. (2021). "Gambaran stres kerja dan coping guru SMA saat pembelajaran daring selama pandemi". *Mindset edisi khusus TIN*, 1(1), hlm. 63-86.
- Issom, F. L., & Nadia, Z. (2021). "The relationship of gratitude with teacher well-being in teachers who teach on inclusive elementary school". *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 35(2), pp. 97-104. doi:10.21009/PIP.332.1

- Jakubowski, T. D., & Sitko-Dominik, M. M. (2021). "Teachers' mental health during the first two waves of the COVID-19 pandemic in Poland". *PLoS ONE*, *16*(9), pp. 1-25. doi:10.1371/journal.pone.0257252
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, W., Van der Heijden, B., & Engels, J. (2018). "Effects of mindfulness based stress reduction on employees' mental health: A systematic review". *PLoS ONE*, *13*(1), pp. 1-37. doi:10.1371/journal.pone.0191332
- Jelińska, M., & Paradowski, M. B. (2021). "Teachers' engagement in and coping with emergency remote instruction during COVID-19-induced school closures: A multinational contextual perspective". *Online Learning Journal*, *25*(1), pp. 303-328. doi:10.24059/olj.v25i1.2492
- Jones, A. L., & Kessler, M. A. (2020). "Teachers' emotion and identity work during a pandemic". *Frontiers in Education*, pp. 195. doi:10.3389/feduc.2020.583775
- Juniartika, R., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. (2020). "Efektivitas pelatihan kebermaknaan kerja untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada perawat". *Mediapsi*, *6*(1), hlm. 26-36.
- Kaçay, Z., Güngör, N. B., Yenel, F., & Soyer, F. (2020). "The effect of work engagement and mindfulness on organizational behavior". *Journal of Educational Issues*, *6*(2), pp. 478-492. doi:10.5296/jei.v6i2.17975
- Kemper, C. J., Wassermann, M., Hoppe, A., Beierlein, C., & Ramstedt, B. (2017). "Measuring dispositional optimism in large-scale studies. Psychometric evidence for German, Spanish, and Italian versions of the Scale Optimism-Pessimism-2 (SOP2)". *European Journal of Psychological Assessment*, *33*(6), pp. 403-408. doi:10.1027/1015-5759/a000297
- Khairullah, M., Situmorang, N. Z., & Diponegoro, A. M. (2021). "Hubungan antara kebersyukuran dengan kebahagiaan pada guru honor". *Psyche 165 Journal*, *14*(2), hlm. 158-163.

- Kong, F., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., & de la Cruz, S. M. (2018). "Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability". *Sustainability*, *10*, pp. 1-9. doi:10.3390/su10103457
- Lane, F. C., & Chapman, N. H. (2011). "The relationship of hope and strength's self-efficacy to the social change model of leadership". *Journal of Leadership Education*, *10*(2), pp. 116-137.
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. (2013). "Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: a growth modeling approach". *Journal Of Vocational Behavior*, *82*, pp. 238-247. doi:10.1016/J/jvb.2013.01.012
- Lorente, L., Salanova, M., Martinez, I. M., & Vera, M. (2014). "How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective". *International Journal of Psychology*, *49*(3), pp. 200-207. doi:10.1002/ijop.12049
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). "The "point" of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior*, *30*, pp. 291–307. doi:10.1002/job.589
- Matiz, A., Fabbro, F., Paschetto, A., Cantone, D., Paolone, A. R., & Crescentini, C. (2020). "Positive impact of mindfulness meditation on mental health of female teachers during the COVID-19 outbreak in Italy". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(6450), pp. 1-22. doi:10.3390/ijerph17186450
- McCullough, M. E., Emmons, R. E., & Tsang, J. E. (2002). "The Grateful disposition: A conceptual and empirical topography". *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(1), pp. 112–127. doi:10.1037/0022-3514.82.1.112
- McGinnis, A. L. (1995). *Kekuatan Optimisme*. Jakarta: Mitra Utama.
- Medlin, B., & Faulk, L. H. (2011). "The relationship between optimism and engagement: The impact on student performance". *Research in Higher Education Journal*, pp. 1-9.

- Millstein, R. A., Chung, W. J., Hoepfner, B. B., Boehm, J. K., Legler, S. R., Mastromauro, C. A., & Huffman, J. C. (2019). "Development of the state optimism measure". *General Hospital Psychiatry*, 58, pp. 83-93. doi:10.1016/j.genhosppsych.2019.04.002
- Muarifah, A., Sari, E., & Ruslim, Y. F. (2020). "Subjective well-being in single mothers: viewed from optimism and social support". *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), pp. 414-435.
- Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). "Hubungan efikasi diri dan keterikatan kerja guru Taman Kanak-Kanak". *JP3SDM*, 9(1), hlm. 74-89.
- Nordin, N. A., Rashid, Y. A., Panatik, S. A., & Rashid, A. A. (2019). "Relationship between psychological capital and work engagement". *Journal of Research in Psychology*, 1(4), pp. 6-12. doi:10.31580/jrp.v1i4.1115
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Van Wijhe, C. J. (n.d.). "Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement". *Human relations*, 65(9), pp. 1129–1154. doi:10.1177/0018726711429382
- Peterson, C., & Seligman, M. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: a Handbook and Classification*. New York: American Psychological Association and Oxford University Press.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). "Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies". *Journal of Organizational Behavior*, 29, pp. 785–803. doi:10.1002/Job.492
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. P. (2007). "Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction". *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), pp. 149–156.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, E. Y. (2019). "Peran *self-efficacy* dan iklim organisasi dalam membentuk employee engagement melalui komitmen organisasi". *Psychomatic*, 6(2), hlm. 213-228. doi:10.15575/psy.v6i2.4974

- Prihatsanti, U., Handoyo, H., Ardi, R., & Meliala, P. T. (n.d.). "The role of psychological capital on employee voice: Conservation resources framework". *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2). doi:10.12928/jehcp.v9i2.16169
- Priyatama, A. N., Zainuddin, 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*, pp. 61-77.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). "Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor". *Jurnal Empati*, 6(1), hlm. 199-205.
- Rathee, R., & Sharma, V. (2020). "Journey of engagement: from personal engagement to employee engagement (a conceptual review)". *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), pp. 10622–10638.
- Reb, J., & Choi, E. (2014). "Mindfulness in organizations" in N. Singh (ed.). *Psychology of emotions, motivations and actions. Psychology of meditation*. New York: Nova Science Publishers Inc., pp. 279-
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Harlow: Pearson Education.
- Rotich, R. K. (2020). "Influence of optimism on work engagement of managers in state corporations in Kenya". *European Journal of Management and Marketing Studies*, 5(3), pp. 131-155. doi:10.46827/ejmms.v5i3.869
- Rotich, R. K., Cheruiyot, T. K., & Korir, M. K. (2016). "Effects of demographics on the relationship between optimism and work engagement among employees of state agencies in Kenya". *Journal of Resources Development and Management*, 18, pp. 32-42.
- Rugiyanto. (2018). "Pengaruh *self-efficacy* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* (keterikatan kerja) pada guru SMK Negeri kota administrasi Jakarta Utara". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), hlm. 111-120.

- Salam, M. A., Aulia, & Sari, E. Y. (2020). "Gratitude dalam konteks organisasi. *Diversita*, 6(1), hlm. 77-86. doi:10.31289/diversita.v6i1.3425
- Sarstedt, M., & Mooi, E. (2019). *A Concise Guide to Market Research the Process, Data, and Methods Using IBM SPSS Statistics* (3<sup>rd</sup> ed.). Berlin: Springer.
- Sartono, H., & Ardhani, M. (2015). "Work engagement, intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a coal mining company in South Borneo". *International Research Journal of Business Studies*, 8(2), pp. 107-122.
- Sarwar, H., Kashif, N., & Junaid, A. (2017). "The impact of psychological capital on project success mediating role of emotional intelligence in construction organizations of Pakistan". *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7(22), pp. 1-13.
- Schaufeli, W. B. (2012). "Work engagement: what do we know and where do we go?" *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), pp. 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Preliminary manual. Version 1.1*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). "Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept" in *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. pp. 10-24.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study". *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), pp. 701-716.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). "Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies". *Health psychology*, 4(3), pp. 219-247.
- Seligman, M. P. (2008). *Menginstal Optimisme: Bagaimana Cara Mengubah Pemikiran dan Kehidupan Anda*. Bandung: Momentum.

- Singh, A., & Singh, A. (2018). "Role of psychological capital in the mental health of women teachers". *Journal of Critical Reviews*, 5(6), pp. 14-22.
- Snyder, C. R. (2002). "Hope theory: rainbows in the mind". *Psychological Inquiry*, 13(4), pp. 249-275.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2013). "Hope theory, measurements, and applications to school psychology". *School Psychology Quarterly*, 18(2), pp. 122-139.
- Snyder, C. S., & Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. California: Sage Publication, Inc.
- Sobon, K., & Korompis, M. E. (2021). "Peluang peningkatan kompetensi guru di masa pandemi virus Covid-19". *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 4(2), hlm. 287-296. doi:10.30605/jsgp.4.2.2021.589
- Soeprapto, & Hendriani, W. (2021). "Conceptual model of teacher's work engagement: a literature review". *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 36(1), pp. 108-125. doi:10.24123/aipj.v36i1.2194
- Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J., & Dane, F. (2016). "Mindfulness in organizations: A cross-level review". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, pp. 55–81. doi:10.1146/annurev-orgpsych-041015-062531
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). "The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement" in A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. East Sussex: Psychology Press. pp. 54-68.
- Tamunomiebi, Dagogo, M., & Dublin, G. S. (2020). "Organizational mindfulness and responsiveness: A conceptual review". *European Journal of Business and Innovation Research*, 8(2), pp. 20-29.

- Tanurezal, N., & Tumanggor, R. O. (2020). "Hubungan efikasi diri dengan keterikatan kerja pada guru di sekolah inklusi di Jakarta". *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), hlm. 393-401. doi:10.24912/Jmishumsen.v4i2.8635
- Torales, J., O'Higgins, M., Castaldelli-Maia, J. M., & Ventriglio, A. (2020). "The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health". *International Journal of Social Psychiatry*, 66(4), pp. 317–320. doi:10.1177/0020764020915212
- Ufaira, R. A., Imanda, A. N., Gunawan, L. R., Soeprapto, & Hendriani, W. (2020). "Gambaran work engagement pada guru honorer Sekolah Dasar". *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 5(2), hlm. 168-181.
- Vallières, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & e Ghee, A. (2017). "Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: validating the Utrecht Work Engagement Scale". *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, pp. 41-46.
- Van der Walt, F. (2018). "Workplace spirituality, work engagement and thriving at work". *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 44(0), pp. 1-10. doi:10.4102/sajip.v44i0.1457
- Virgă, D., & Paveloni, A. (2015). "Psychological capital and well-being: the moderating role of psychological detachment from work". *Psihologia Resurselor Umane*, 13, pp. 53-62.
- Wahyono, P., & Husamah, H. (2020). "Guru profesional di masa pandemi COVID-19: review implementasi, tantangan, dan solusi pembelajaran daring". *Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 1(1), hlm. 51-65. doi:10.22219/jppg.v1i1.12462
- Werty, M., Situmorang, N. Z., & Mujidin. (2021). "Hubungan antara *mindfulness* dan kesejahteraan subjektif mahasiswa selama pandemi". *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), hlm. 12-23. doi:10.31289/analitika.v13i1.4349
- Wilson, J. T. (2016). "Brightening the mind: the impact of practicing gratitude on focus and resilience in learning". *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 16(4), pp. 1-13. doi:10.14434/josotl.v16i4.19998

- Wiroko, E. P., & Evanytha. (2019). "Mindfulness dan work engagement di antara generasi Y". *Psycho Idea*, 17(2), hlm. 154-163.
- 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), pp. 74-84. doi:10.1027/1866-5888/a000085
- Yesilkus, F., & Ozbozkurt, O. B. (2020). "A contemporary management practice: mindfulness in the work setting". *European Journal of Educational & Social Sciences*, 5(2), pp. 145-158.
- Yotsidi, V., Pagoulatou, A., Kyriazos, T., & Stalikas, A. (2018). "The role of hope in academic and work environments: An integrative literature review". *Psychology*, 9, pp. 385-402.
- Youssef, C. F., & Luthans, F. (2007). "Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience". *Journal of Management*, 33(5), pp. 774-800. doi:10.1177/0149206307305562
- Zhu, J. L., Schülke, R., Vatansever, D., Xi, D., Yan, J., Zhao, H., . . . Wang, S. (2021). "Mindfulness practice for protecting mental health during the COVID-19 pandemic". *Translational Psychiatry*, 11(329), pp. 1-11. doi:10.1038/s41398-021-01459-8



## Glosarium

### *Absorption*

Dimensi *work engagement* yang menunjukkan konsentrasi penuh pada pekerjaan, menikmati sehingga lupa waktu, dan enggan meninggalkan pekerjaan.

### *Acting with awareness*

Aspek *mindfulness* yang menggambarkan kecenderungan individu dalam memberikan kesadaran dan kehadiran pada setiap aktivitas yang dilakukan.

### *Agency thinking*

Motivasi yang dibutuhkan untuk menggunakan jalan tersebut.

### **Bibliometrik**

Penggunaan metode statistika untuk menganalisis buku, artikel, atau publikasi lainnya.

### *Burnout*

Sindrom yang muncul akibat stres berkepanjangan di tempat kerja yang gagal dikelola.

### *Dedication*

Dimensi *work engagement* yang menunjukkan keterlibatan kuat pada sebuah pekerjaan, rasa antusias, dan tertantang.

***Density***

Jumlah atau banyaknya orang yang dianggap telah membuat bersyukur.

***Describing***

Aspek *mindfulness* yang menggambarkan kemampuan individu dalam memberikan label atau mendeskripsikan pengalaman dengan kata-kata.

***Employee engagement***

Keterlibatan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya, sama halnya dengan adanya antusiasme.

***Frequency***

Konteks bersyukur, ada kecenderungan dilakukan setiap hari.

***Goal-directed thinking***

Berpikir mengarahkan tujuan.

***Gratitude***

Bersyukur (Ind.): rasa terima kasih, menunjukkan apresiasi dalam memberi dan menerima kebaikan.

***Informed consent***

Bentuk pernyataan kesediaan yang diberikan oleh calon responden dalam sebuah survei.

**JD-R**

*Job resource-demands*: salah satu model rangkaian anteseden dan konsekuensi dari keterikatan kerja.

***Job demand***

Tuntutan pekerjaan yang dapat menimbulkan dampak pada keterikatan kerja dan *performance*.

***Job resources***

Aspek pekerjaan yang dapat memotivasi dalam mencapai tujuan kerja.

**Harapan**

Pernyataan motivasi positif yang didasarkan pada interaksi komponen *agency thinking* dan *pathway*.

***Intensity***

Dalam konteks bersyukur setiap kali mengalami peristiwa positif.

***Learned optimism***

Optimisme yang dipelajari melalui “*excuse*” masa lalunya

***Mindfulness***

Keadaan memperhatikan dan menyadari hal yang sedang terjadi saat ini.

***Muraqabah***

Bermakna melihat, mengamati, memperhatikan dengan intensif.

***Non-judging of inner experience***

Aspek *mindfulness* yang menggambarkan kecenderungan individu untuk tulus menerima pengalaman tanpa menilai.

***Non-reactivity to inner experiences***

Aspek *mindfulness* yang menggambarkan tidak adanya reaksi individu terhadap pikiran dan perasaan yang datang karena telah dilepaskan.

***Observing***

Aspek *mindfulness* yang menggambarkan perhatian individu dalam berbagai pengalaman internal maupun eksternal.

### **Optimisme**

Kecenderungan menetap dalam mempercayai bahwa hal-hal baik akan datang.

### ***Overengagement***

Keterikatan pada pekerjaan yang melampaui batas sehingga terkesan memaksakan diri terlarut dalam pekerjaan.

### ***Pathway thinking***

Kapasitas yang dirasakan untuk mencari jalan kepada tujuan yang diinginkan.

### ***Permanence***

Gaya penjelasan yang menggambarkan cara individu menghadapi peristiwa yang terjadi di dalam hidupnya.

### ***Pervasiveness***

Gaya penjelasan yang berkaitan dengan ruang lingkup peristiwa tersebut, bersifat universal (menyeluruh) atau *specific* (khusus).

### ***Personalization***

Gaya penjelasan yang berkaitan dengan sumber penyebab terjadinya hal buruk yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal).

### ***Psychological Capital***

Modal psikologis (Ind.): pernyataan individu dalam rangka pengembangan diri.

### ***Span***

Konteks bersyukur terhadap beragam peristiwa kehidupan yang dialami.

***Subjective well-being***

Kesejahteraan psikologis yang dialami individu, bersifat subjektif melalui kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif.

**The Life Orientation Test (LOT)**

Instrumen untuk mengukur optimisme yang dikembangkan Scheirer dan Carver.

***Turnover***

Kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan dalam periode waktu tertentu.

**UWES**

Utrecht Work Engagement Scale, alat ukur *work engagement* yang dikembangkan Schaufeli dan Bakker.

***Vigor***

Dimensi work engagement yang menunjukkan energi tinggi dan resiliensi mental pada saat bekerja.

***Virtue***

Sikap, disposisi, karakter yang memungkinkan seseorang bertindak dan mengembangkan potensi kebajikan tersebut.

***Workplace well-being***

Pernyataan psikologis yang terkait dengan perasaan nyaman atau senang di tempat kerja.

**Web of Science (WoS)**

Situs web yang menyediakan akses basis data yang menyediakan data kutipan komprehensif untuk berbagai disiplin ilmu.

*Workaholism*

Obsesi pada pekerjaan yang dilakukan sehingga cenderung menjadi gangguan psikologis.

*Work engagement*

Keterikatan kerja (Ind.): pernyataan pikiran positif, terpenuhi, terkait pekerjaan yang memiliki karakteristik *dedication* dan *absorption*.

## Tentang Penulis



**Dr. Rr. Erita Yuliasesti Diah Sari, S.Psi., M.Si.** bergabung sebagai staf edukatif di Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan sejak 1996. Ia menyelesaikan pendidikan S1 dan S2 di Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada dan S3 di Program Doktor Psikologi Universitas Padjadjaran. Hobinya menulis mendorongnya produktif menghasilkan berbagai karya ilmiah untuk publikasi dan juga karya fiksi. Buku yang pernah diterbitkannya lima tahun terakhir adalah *Pengantar Psikologi Industri dan Organisasi* (2016), *Psikologi dan Teknologi Informasi* (karya bersama Himpsi 2016), *Tes Kepribadian Non Proyektif* (2016, 2018, 2021), *Panduan Praktikum TKNP* – karya bersama (2017), *Paradigma Baru Psikologi Lingkungan* (2020), *New Normal: Kajian Multidisiplin* - karya bersama AMCA (Association of Muslim Community in ASEAN 2020), serta beberapa karya fiksi dalam bentuk *e-book*.



**Dr. Khoiruddin Bashori, M.Si.** adalah staf edukatif di Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Kini bertugas sebagai Dewan Pengawas Yayasan Sukma Jakarta. Pria kelahiran Yogyakarta, 2 Oktober 1962 ini menyelesaikan pendidikan doktoralnya di UGM dalam bidang Psikologi Pendidikan. Pernah menjadi rektor Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta tahun 2002-2008, ketua APTISI Wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Selain aktif dalam kegiatan kemasyarakatan, sehari-hari ia banyak terlibat dalam pengembangan kapasitas SDM, baik di dunia pendidikan maupun industri. Bukunya yang telah diterbitkan antara lain *Problem Psikologis Kaum Santri*, *Risiko Insekuritas Kelekatan*, *Psikologi Keluarga Sakinah*, dan *Psikologi Sosial*. Kesibukan utamanya sekarang adalah lalu-lalang menjadi pembicara publik.



**Drs. Purwadi, M.Si., Ph.D.** lahir di Klaten, 10 Agustus 1958. Saat ini ia aktif mengabdikan sebagai dosen Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Gelar Doktor diperolehnya dari Universitas Sain Malaysia di bidang Psikologi Perkembangan. Ia pernah menjadi Dekan Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan periode 2008-2013. Ia juga aktif pada berbagai organisasi, antara lain sebagai Ketua Muhammadiyah Disaster Management Center DIY 2015-2020 dan Ketua Muhammadiyah Covid-19 Command Center 2020-2022.

# Keterikatan Kerja

dan Peran Aspek Psikologi Positif

Sejak masa pandemi Covid-19 berlangsung, banyak sektor pekerjaan yang terdampak termasuk bidang pendidikan. Regulasi penyelenggaraan pendidikan berubah drastis mengikuti berjalannya proses pandemi. Profesi guru menghadapi berbagai tantangan yang mungkin tidak pernah ditemui selama ini. Tugas guru menjadi sangat berbeda dan membutuhkan berbagai penyesuaian agar tetap berjalan dan memenuhi target. Tidak dipungkiri, kondisi psikologis guru juga menjadi perhatian tersendiri. Situasi yang serba tidak pasti, disertai kekhawatiran karena situasi ditambah beban dan tuntutan pekerjaan menimbulkan jarak dengan pekerjaan. Buku ini mengupas keterikatan kerja guru dan dikaitkan dengan beberapa aspek dalam kajian psikologi positif seperti optimisme, harapan dan *mindfulness*. Melalui kajian yang terstruktur diperoleh gambaran bagaimana guru mengikatkan dirinya dalam pekerjaan dan bagaimana psikologi positif memberikan kontribusinya.

**UAD**  
PRESS

 <https://bookstore.uad.ac.id/>  
 UAD Press  
 @UADPress\_  
 uadpress@uad.ac.id  
 0882 3949 9820

ISBN 978-623-563-518-7



9 786235 635187