

**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* GURU SEKOLAH LUAR BIASA
(STUDI PADA GURU SLBN PEMBINA TINGKAT PROVINSI
SULAWESI SELATAN)**

SKRIPSI

Pembimbing:

**Elvita Bellani, S. Psi., M. Sc
Rezky Ariany Aras, S. Psi., M. Psi., Psikolog**

Oleh:

**Fatiha Rahmalita
Q11115028**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2020**

**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* GURU SEKOLAH LUAR BIASA
(STUDI PADA GURU SLBN PEMBINA TINGKAT PROVINSI
SULAWESI SELATAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:
Elvita Bellani, S. Psi., M. Sc
Rezky Ariany Aras, S. Psi., M. Psi., Psikolog

Oleh:
Fatiha Rahmalita
Q11115028



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2020**

Halaman Persetujuan

SKRIPSI

**KONTRIBUSI PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP WORK
ENGAGEMENT GURU SEKOLAH LUAR BIASA
(STUDI PADA GURU SLBN PEMBINA TINGKAT PROVINSI
SULAWESI SELATAN)**

disusun dan diajukan oleh :

FATIHA RAHMALITA
Q11115028

Telah disetujui untuk diajukan di hadapan Dewan Penjurij Skripsi Program Studi
Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin :

Makassar, November 2020

Pembimbing I

Elvita Bellani, S. Psi., M.Sc
NIP. 19860418 201101 2 020

Pembimbing II

Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19900711 201803 2 002

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

SKRIPSI

**KONTRIBUSI PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP WORK ENGAGEMENT GURU
SEKOLAH LUAR BIASA**

(STUDI PADA GURU SLBN PEMBINA TINGKAT PROVINSI SULAWESI SELATAN)

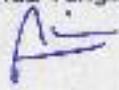
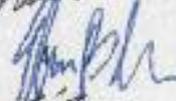
disusun dan diajukan oleh:

Fatiha Rahmalita
Q11115028

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 27 November 2020

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A	Ketua	1. 
2.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	4. 
5.	Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset
dan Inovasi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Iffah Idris, M.Kes
NIP. 19671103 199892 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 30 November 2020

Yang membuat Pernyataan,



Fatiha Rahmalita

ABSTRAK

Fatiha Rahmalita, Q11115028, Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Guru Sekolah Luar Biasa (Studi Pada Guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan), *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, 2020.

xviii+93 halaman, 8 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan terhadap guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah subjek sebanyak 87 guru. Data yang dikumpulkan menggunakan Uji *bivariate correlation* untuk melihat korelasi antara masing-masing variabel penelitian. Selain itu, pada penelitian ini juga digunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat kontribusi dari variabel independen yaitu *psychological capital* terhadap variabel dependen yaitu *work engagement*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* terbukti secara signifikan berkontribusi positif terhadap *work engagement* guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti, semakin tinggi *psychological capital* pada guru, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan, begitupun sebaliknya. Adapun besar kontribusi dalam penelitian ini yaitu sebesar 32%.

Kata Kunci: *Psychological Capital, Work Engagement*.

Daftar Pustaka, 67 (1982, 2019).

ABSTRACT

Fatiha Rahmalita, Q11115028, Contribution of Psychological Capital to Work Engagement for Special School Teachers (Study on Teachers's SLBN Pembina Level South Sulawesi Selatan Province), Thesis, Faculty of Medicine, Psychology Study Program, Hasanuddin University, 2020.

xviii+93 pages, 8 attachments

This study aims to explain the contribution of psychological capital to the work engagement of teachers SLBN Pembina Level South Sulawesi Selatan Province. This research was conducted on teachers of SLBN Pembina Level South Sulawesi Selatan Province with a total of 87 teachers. Data collected using the bivariate correlation test to see the correlation between each research variable. In addition, this study also uses simple linear regression analysis to see the contribution of the independent variable, namely psychological capital, to the dependent variable, namely work engagement.

The results showed that psychological capital was proven to have a significant positive contribution to the work engagement of teachers at the SLBN Pembina Level South Sulawesi Selatan Province. This means, the higher the psychological capital of the teachers, the higher the work engagement level of the teachers SLBN Pembina Level South Sulawesi Selatan Province, and vice versa. The contribution of this research is 32%.

Key Word : Work Engagement, Psychological Capital.

References, 67 (1982, 2019).

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahirabbilalamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Guru Sekolah Luar Biasa (Studi Pada Guru Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan)”. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta para sahabat, keluarga, para pengikutnya dan penerus perjuangan hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini dapat terselesaikan tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Drs.H. Abd Gaffar dan Ibu Hj. Hartati Daud serta kakak tercinta, yaitu Muhammad Fajrin Gaffar, S.Sos, Nurul Mukhlisa S.Farm., Apt. dan Fakhur Razy, S.E yang tak henti-hentinya memberikan doa yang tulus dan motivasi serta dukungan baik dalam bentuk moril maupun materil kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
2. Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.Psi., M.A selaku Ketua Program Studi Psikologi Unhas.
3. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc selaku pembimbing satu (1) dan Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing dua (2) yang telah membimbing saya sejak awal penyusunan skripsi hingga

penyelesaian akhir skripsi ini. Terima kasih atas segala ilmu, masukan, dukungan serta waktu yang telah diberikan kepada penulis untuk berkonsultasi selama proses bimbingan skripsi berlangsung.

4. Ibu Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Pendamping Akademik penulis selama di Psikologi. Terima kasih atas segala ilmu, nasihat, dan bimbingan yang telah diberikan dari awal hingga akhir saya menjadi mahasiswa Prodi Psikologi Unhas.
5. Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Ibu Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji skripsi yang telah memberikan masukan yang membangun kepada penulis.
6. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin yang telah membimbing, memberikan ilmu dan pengalaman berharga selama penulis berproses menjadi mahasiswa Psikologi Unhas.
7. Kepada seluruh Staf Prodi Psikologi Unhas, terima kasih atas segala bantuan dan waktu yang telah diberikan kepada penulis hingga penulis sampai pada tahap ini.
8. Segala pihak di SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan yang telah menerima dan memfasilitasi penulis dalam pengambilan data penelitian. Terima kasih khususnya kepada ibu Tetti dan ibu Munifa yang telah membantu peneliti saat proses pengambilan data.
9. Sahabat dan teman satu lokasi penelitian saya yaitu Umi Kalsum yang telah menemani penulis berjuang sampai ke tahap ini. Terima kasih telah menerima penulis apa adanya, memberikan masukan, dorongan dan nasihat selama proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih juga karena selalu ada untuk meluangkan waktunya.

10. Sahabat penulis yaitu Magfiratul Wahdaniah, Nur Ida Rasdiana, Umi Kalsum dan Mikhael Tindoilo yang telah kebersamai selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini. Terima kasih karena bersedia menerima penulis apa adanya selama berproses di Prodi Psikologi Unhas.
11. Teman-teman terbaik penulis yaitu Afi Faizah, Nadia Ulfa, Kirana Hamid, Andi Rezka Fadillah, Nur Hafizah, Muh Asdar.
12. Teman-teman seperjuangan di akhir penyelesaian skripsi yaitu Dhence, Fizha dan Calvin. Terima kasih karena telah menerima peneliti apa adanya dan berjuang bersama-sama di akhir proses penyelesaian skripsi ini.
13. Teman satu angkatan yaitu angkatan 2015 "*Mindsight*". Terima kasih atas kolaborasi dan kebersamaan yang telah terjalin. Terima kasih juga karena telah menerima penulis menjadi bagian dari kalian dan memberikan banyak kesan serta cerita selama penulis berproses di Prodi Psikologi Unhas.
14. Sahabat saya yaitu Syarifah Nurul Arifah, S.Ked dan Intan Eryka Suhastami, S.Kom yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti hingga skripsi ini dapat selesai.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang tidak henti mengingatkan, memberikan semangat dan saran selama proses penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah memberikan pahala yang tak henti-hentinya, sebagai balasan atas kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan

keterbatasan dari Penulis sehingga skripsi ini masih membutuhkan masukan, kritik serta saran dari para pembaca agar skripsi ini dapat lebih baik. Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat berguna bagi setiap pembaca.

Makassar, 30 November 2020

Penulis

Fatiha Rahmalita

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 <i>Work Engagement</i>	13
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	13
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	14
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	15
2.2 <i>Psychological Capital</i>	16
2.2.1 Definisi <i>Psychological Capital</i>	16
2.2.2 Aspek-Aspek <i>Psychological Capital</i>	18
2.3 Sekolah Luar Biasa (SLB)	21
2.3.1 Definisi Sekolah Luar Biasa (SLB)	21
2.3.2 Definisi Guru SLB	22
2.4 Kontribusi <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	25
2.5 Kerangka Konseptual	27

2.6 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Variabel Penelitian	30
3.3 Definisi Operasional	31
3.3.1 <i>Work Engagement</i>	31
3.3.2 <i>Psychological Capital</i>	31
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.1 Skala <i>Work Engagement</i>	32
3.5.2 Skala <i>Psychological Capital</i>	33
3.6 Validitas dan Reabilitas	34
3.6.1 Uji Validitas	34
3.6.2 Uji Reabilitas.....	35
3.7 Analisis Data	37
3.7.1 Analisis Data Deskriptif	37
3.7.2 Uji Asumsi.....	37
3.8 Pelaksanaan Penelitian.....	39
3.8.1 Tahap Persiapan Pengambilan Data	39
3.8.2 Tahap Pelaksanaan.....	40
3.9 Tabel Laporan Pelaksanaan.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Karakteristik Partisipan Penelitian	42
4.1.1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Usia	42
4.1.2 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.1.3 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Masa Kerja	44

4.1.4 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Kerja	45
4.1.5 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Pernikahan	46
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	46
4.2.1 Gambaran <i>Work Engagement</i> Partisipan Penelitian	46
4.2.2 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Partisipan Penelitian	52
4.3 Analisis Variabel Berdasarkan Data Demografis	59
4.3.1 Gambaran Berdasarkan Usia	59
4.3.2 Gambaran Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.3.3 Gambaran Berdasarkan Masa Kerja	65
4.3.4 Gambaran Berdasarkan Status Kerja	69
4.3.5 Gambaran Berdasarkan Status pernikahan	71
4.4 Hubungan antara Dimensi <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i>	73
4.5 Hasil Penelitian	74
4.5.1 Uji Hipotesis.....	74
4.5.2 Analisis Tambahan Menggunakan Uji Regresi Berganda	76
4.6 Pembahasan	77
4.5.1 Uji Hipotesis.....	77
4.5.2 Analisis Tambahan Menggunakan Uji Regresi Berganda	80
4.7 Limitasi Penelitian	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i>	33
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Psychological Capital</i>	33
Tabel 3.3 Kriteria Reliabilitas Alat Ukur.....	36
Tabel 3.4 Uji Normalitas	37
Tabel 3.5 Uji Linearitas	39
Tabel 3.6 Laporan Pelaksanaan	41
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Variabel <i>Work Engagement</i>	46
Tabel 4.2 Skor Standar <i>Work Engagement</i>	47
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik <i>Vigor</i>	48
Tabel 4.4 Skor Standar <i>Vigor</i>	48
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik <i>Dedication</i>	49
Tabel 4.6 Skor Standar <i>Dedication</i>	50
Tabel 4.7 Deskriptif Statistik <i>Absorption</i>	51
Tabel 4.8 Skor Standar <i>Absorption</i>	51
Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Variabel <i>Psychological Capital</i>	52
Tabel 4.10 Skor Standar <i>Psychological Capital</i>	52
Tabel 4.11 Deskriptif Statistik <i>Self Efficacy</i>	53
Tabel 4.12 Skor Standar <i>Self Efficacy</i>	54
Tabel 4.13 Deskriptif Statistik <i>Hope</i>	55
Tabel 4.14 Skor Standar <i>Hope</i>	55

Tabel 4.15 Deskriptif Statistik <i>Optimism</i>	56
Tabel 4.16 Skor Standar <i>Optimism</i>	56
Tabel 4.17 Deskriptif Statistik <i>Resiliency</i>	57
Tabel 4.18 Skor Standar <i>Resiliency</i>	58
Tabel 4.19 Analisis <i>Bivariate Correlation (Pearson Correlation)</i>	73
Tabel 4.20 Analisis Regresi Sederhana	74
Tabel 4.21 Pengaruh Dimensi <i>Psychological Capital</i> secara Parsial terhadap <i>Work Engagement</i>	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 3.1 Variabel Penelitian	31
Gambar 3.2 Uji Normalitas	38
Gambar 4.1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Usia	42
Gambar 4.2 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Gambar 4.3 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Gambar 4.4 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Kerja	45
Gambar 4.5 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Pernikahan.....	46
Gambar 4.6 Gambaran <i>Work Engagement</i> Guru SLB	47
Gambar 4.7 Gambaran <i>Vigor</i> Guru SLB	49
Gambar 4.8 Gambaran <i>Dedication</i> Guru SLB	50
Gambar 4.9 Gambaran <i>Absorption</i> Guru SLB.....	51
Gambar 4.10 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Guru SLB	53
Gambar 4.11 Gambaran <i>Self Efficacy</i> Guru SLB	54
Gambar 4.12 Gambaran <i>Hope</i> Guru SLB	55
Gambar 4.13 Gambaran <i>Optimism</i> Guru SLB.....	57
Gambar 4.14 Gambaran <i>Resiliency</i> Guru SLB	58
Gambar 4.15 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Usia	59
Gambar 4.16 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Usia	61
Gambar 4.17 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63

Gambar 4.18	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 4.19	Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Masa Kerja	65
Gambar 4.20	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Gambar 4.21	Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Status Kerja.....	69
Gambar 4.22	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Status Kerja	70
Gambar 4.23	Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Status Pernikahan ...	71
Gambar 4.24	Gambaran <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Status Pernikahan	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

Lampiran 3. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian

Lampiran 4. Uji Reliabilitas *Psychological Capital*

Lampiran 5. Uji Asumsi (Normalitas dan Linearitas)

Lampiran 6. Regresi Sederhana

Lampiran 7. Uji *Bivariate Correlation*

Lampiran 8. Pengaruh Dimensi *Psychological Capital* secara Parsial terhadap
Work Engagement

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran guru dalam dunia pendidikan yaitu sebagai kunci agar sistem pendidikan, khususnya di sekolah dapat berjalan dengan baik (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008). Guru memegang peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan karena sebagai teladan bagi siswa dan keberhasilan proses pembelajaran sangat ditentukan dari kualitas serta kemampuan dari seorang guru (Riyani, 2012). Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 pasal 1 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Salah satu jenis guru adalah guru Sekolah Luar Biasa (SLB).

Guru Pendidikan Luar Biasa merupakan salah satu komponen dalam dunia pendidikan yang secara langsung mempengaruhi keberhasilan anak berkebutuhan khusus dalam menempuh perkembangannya (Hamalik, 2003). Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1991 Tentang Pendidikan Luar Biasa pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa “pendidikan luar biasa adalah pendidikan yang khusus diselenggarakan bagi peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental”. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Pasal 127 disebutkan pula bahwa “pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan

fisik, emosi, mental, sosial dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa.

Guru SLB memiliki tugas yang tidak sama dengan guru yang mengajar anak normal atau guru umum. Guru SLB memiliki beban lebih berat karena harus berhadapan dengan anak yang memiliki kebutuhan khusus dengan karakteristik yang berbeda-beda pada setiap siswa. Oleh karena itu, tugas guru SLB bukan hanya mengajar, namun juga harus mengasuh dan membimbing siswanya dengan penanganan yang khusus (Hapsari & Mardiana, 2016). Guru SLB harus memahami karakteristik masing-masing anak didiknya agar metode pengajaran yang diterapkan dapat sesuai dengan keterbatasan yang dimiliki oleh anak berkebutuhan khusus (ABK) (Soemanto, 2012). Selain itu, anak berkebutuhan khusus membutuhkan lebih banyak perhatian dan pelatihan dibandingkan dengan anak normal sehingga dalam menanganinya dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental (Kucuksuleymanoglu, 2011). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa bekerja dibagian pendidikan luar biasa lebih menantang dibandingkan pendidikan umum karena guru pendidikan luar biasa dituntut untuk dapat menjalankan peran yang banyak dalam waktu yang bersamaan (Kaff, dalam Santoso & Setiawan, 2018).

Guru sebagai salah satu profesi yang bergerak dibidang pelayanan, memiliki beban kerja yang berlebihan dan dapat menyebabkan mereka merasakan ketegangan emosional saat memberikan pelayanan dan dapat mengarahkan mereka untuk menarik diri secara psikologis serta menghindar untuk terlibat (Maslach, 1982). Jika hal tersebut terjadi, maka proses belajar mengajar dapat terganggu. Oleh karena itu, untuk dapat menjalankan tugasnya secara optimal, guru SLB membutuhkan energi yang lebih, pelibatan diri yang kuat, dan

konsentrasi (Hamalik, 2003). Energi dan kemampuan yang dikerahkan, perasaan antusiasme, serta konsentrasi penuh saat bekerja merupakan konsep dari *Work Engagement*.

Mujiasih (2015) menyatakan bahwa *engagement* dapat diartikan sebagai kondisi individu yang merasa memiliki ikatan yang spesial dengan lingkungan kerjanya sehingga individu dapat dengan sukarela melakukan apapun untuk kemajuan organisasi dengan terus berkontribusi secara optimal. *Work Engagement* merupakan kondisi mental yang positif, memuaskan, yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Scaufeli & Salanova, 2007). Individu yang memiliki keterikatan yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaganya dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal (Bakker & Leiter, 2010).

Work engagement sangat dibutuhkan untuk profesi yang berinteraksi dengan *customer*, klien, pasien dan pelajar dengan pelayanan sebagai modal utamanya (Bakker & Leiter, 2010). Hal tersebut karena *work engagement* akan berpengaruh pada kinerja individu, dimana semakin tinggi derajat *work engagement* yang dimiliki individu, semakin tinggi pula kualitas pelayanan yang diberikan oleh individu tersebut (Salanova, Agut, & Peiro, 2005). Guru yang *engaged* juga akan menampilkan kinerja yang maksimal, selain itu dapat pula memunculkan *engagement* pada siswa sehingga mampu untuk mempengaruhi siswa dalam meningkatkan prestasi belajarnya (Gordon & Crabtree, 2006).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa *work engagement* sangat penting dimiliki oleh seorang guru SLB. Namun, pada kenyataannya masih terdapat guru yang menunjukkan *Work Engagement*

yang rendah. *Survey Work Development Report* tahun 2004 menunjukkan bahwa Indonesia memiliki tingkat kemangkiran guru sebesar 19% dan tergolong tinggi dibandingkan dengan negara berkembang di Asia (Purba, Yulianto & Widiyanti, 2007). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yamashita (2016) kepada 53 guru SMAN 3 Bandung menunjukkan bahwa sebesar 47,2% guru memiliki derajat *Work Engagement* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hampir 50% guru di sekolah tersebut yang memiliki *Work Engagament* yang rendah dan hal tersebut merupakan angka yang cukup tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tentama (2015) menunjukkan bahwa guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta menunjukkan perilaku kinerja yang rendah seperti bolos, absensi, terlambat mengajar, bekerja atau mengajar dengan seadanya, tugas-tugas tertunda dan lain sebagainya. Berdasarkan hal tersebut, dapat di indikasi bahwa guru tersebut memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini juga didukung oleh penelitian Iqbal dan Khan (2012) yang menunjukkan bahwa ketika individu yang memiliki *work engagement* yang rendah, maka dapat menimbulkan masalah seperti kurang tertarik dalam bekerja, lamban dalam bekerja, dating terlambat, tidak masuk kerja bahkan keluar dari organisasi.

Guru di SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan juga menunjukkan *work enggagement* yang rendah. Kuesioner yang diberikan oleh Ilham (2017) kepada 52 orang guru di SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa ditemukan sekitar 30% guru merasa cepat lelah karena tingkah laku ABK yang dikarenakan ketunaan mereka seperti lambat merespon, menjengkelkan, tantrum, buang air sembarangan, tidak menunjukkan

perkembangan intelektual dan akademis. Hal ini dapat menunjukkan indikasi bahwa guru tersebut memiliki *vigor* yang rendah.

Kemudian dari 52 orang guru, sekitar 15% guru merasa biasa saja ketika meninggalkan pekerjaannya dan bahkan terdapat sekitar 2% guru yang merasa senang jika meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, terdapat sekitar 43% guru menyatakan ketidaksukaannya pada ketidakdisiplinan anak seperti malas, nakal, dan sebagainya yang membuat mereka kurang antusias dalam mengajar (Ilham, 2017). Hal ini dapat menunjukkan indikasi bahwa guru tersebut memiliki *dedication* yang rendah.

Selanjutnya dari 52 guru, sekitar 38% memberikan respon negatif ketika harus melakukan pekerjaan *Overtime*. Hal tersebut karena mereka merasa lelah, kesal, menyita waktu, menguras pikiran dan tenaga bahkan ada yang berharap tidak mengerjakan lagi. Selain itu, sekitar 10% memiliki keinginan untuk pindah pada pekerjaan lain (Ilham, 2017). Hal ini dapat menunjukkan indikasi bahwa guru tersebut memiliki *absorption* yang rendah. Gejala yang ditunjukkan guru SLB Pembina yang telah dibahas tersebut menunjukkan dimensi-dimensi *work engagement* yang rendah, padahal penting bagi guru untuk memiliki *work engagement* yang tinggi.

Schaufeli & Bakker (2004) yang menyatakan bahwa dampak dari keterikatan kerja sendiri antara lain rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tersebut (*turnover*). Namun, Guru SLB terkadang berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya karena kurangnya dukungan, permasalahan di kelas serta isu pribadi (Kaff, dalam Santoso & Setiawan, 2018). Selain itu, hasil wawancara yang juga dilakukan dilakukan oleh Ilham (2017) pada guru di SLBN Pembina Tk Provinsi Sulawesi Selatan diperoleh data bahwa diperkirakan terdapat

sekitar 10% dari guru yang pernah mengajar di sekolah tersebut beralih ke pekerjaan lain seperti guru umum atau staf sekolah.

Mengajar merupakan profesi yang rentan stres (Borg, dkk., dalam Zaidi, Wajid & Zaidi, 2011), termasuk pada guru SLB. Hal tersebut karena interaksi dengan pekerjaan yang seringkali mendatangkan perasaan konflik atas apa yang dilakukan dengan hasil yang diharapkan seringkali terjadi kontradiktif (Setiyadi, 2002). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa guru pendidikan khusus memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan guru biasa atau guru umum (Eichinger, 2000). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Efriyawan (2015), pada guru SLB Negeri Semarang yang menunjukkan bahwa sekitar 34,9% guru mengalami stres berat dan angka tersebut cukup tinggi. Stres yang berkelanjutan dapat menurunkan semangat kerja, mudah lelah dan mengeluh, sinis, sulit konsentrasi serta menurunkan efektivitasnya dalam menjalankan pekerjaan (Ringgio, 2000).

Berdasarkan *job demands-resource* (JD-R) model, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* yaitu *personal resources* (Bakker & Demerouti, 2007). *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental, kemampuan individu untuk mengontrol dan memiliki dampak terhadap lingkungan. *Personal resources* menjadi prediktor independen untuk keterlibatan kerja. *Personal resources* memiliki dampak positif terkait dengan keterikatan ketika *job demands* atau tuntutan kerja tinggi dan akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2008).

Faktor-faktor yang terdapat dalam *personal resources* diungkapkan oleh Sweetman dan Luthans (dalam Bakker & Leiter, 2010) yaitu *self-efficacy*, *hope*, *Optimism*, *resiliency* dan terdapat faktor-faktor lainnya yang mendorong *Work*

Engagement dalam *personal resources*. *Self efficacy*, *resiliency*, *optimism*, dan *hope* dikenal sebagai *Psychological Capital* (Luthans, dalam Bakker & Leiter, 2010). Aspek-aspek terdapat pada *psychological capital* dapat membantu individu untuk mengembangkan sikap positif, yang mengarahkannya pada peningkatan *work engagement* (Swetman & Luthans, 2010).

Psychological capital diartikan sebagai kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan memberikan usaha yang cukup untuk dapat berhasil dalam melakukan tugas yang menantang. Optimisme merupakan atribusi positif individu tentang kesuksesan di masa sekarang maupun masa yang akan datang. Harapan merupakan keadaan emosional positif untuk mencapai tujuan dan jika perlu mencari jalan lain agar dapat mencapai tujuan. Kemudian, resiliensi yaitu ketika individu dihadapkan pada tantangan atau masalah, dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan lebih untuk mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Avey, Luthans & Jensen (2009) menyatakan bahwa modal psikologis merupakan faktor utama yang terbuka dengan perkembangan dan dihubungkan dengan kinerja yang lebih tinggi.

Kemudian, Luthans, dkk (2007) mengidentifikasi konstruk positif dari *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* sebagai modal psikologis yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan individu dalam dunia kerjanya. Selain itu, Costantini, dkk (2016) juga menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan salah satu *personal resources* yang mampu meningkatkan *work engagement*. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Rostiana & Lihardja (2003) menunjukkan bahwa modal psikologis dapat menghasilkan semangat kerja

individu, memiliki keterlibatan kerja dan dapat berkonsentrasi dalam melakukan tugas yang dijalani. Dengan demikian, modal psikologi dapat dikatakan berperan penting dalam peningkatan keterikatan kerja individu.

Guru yang memiliki modal psikologis yang baik, dapat memiliki semangat dan usaha untuk bisa mencapai tujuan yang diwujudkan dengan kinerja yang baik. Hal tersebut karena menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007), individu yang memiliki *psychological capital* yang baik (efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi) memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu, Luthans, Youssef & Avolio (2007) juga menyatakan bahwa salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu yaitu *psychological capital*. Oleh karena itu, apabila aspek-aspek modal psikologis memiliki nilai yang rendah, dikhawatirkan berpotensi untuk mengurangi *work engagement* individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap guru di SLBN Pembina diperoleh data bahwa terkadang guru kecewa dan marah ketika mengajar karena terkadang hal yang diajarkan belum dimengerti oleh siswa, sehingga membuat guru harus mengulang kembali apa yang diajarkan. Hal tersebut membuat guru terkadang marah kepada muridnya dengan intonasi suara yang tinggi. Selanjutnya, cara guru mengatasi hal tersebut yaitu dengan meminta izin tidak masuk mengajar 1 atau 2 hari karena lelah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru tersebut kurang mampu bertahan dan bangkit ketika menghadapi suatu tantangan atau masalah. Hal tersebut dapat menunjukkan rendahnya salah satu aspek dari *psychological capital* yaitu *resiliency* (kemampuan untuk bertahan dan bangkit ketika dihadapkan pada sebuah masalah).

Sebagai kunci dalam dunia pendidikan, guru juga tidak hanya dituntut mempunyai kemampuan dan keahlian saja. Namun, guru juga harus memiliki resiliensi, *self-efficacy*, optimisme dan harapan untuk mampu menghadapi tantangan yang terjadi. Tantangan ini berasal dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*) yang perlu ditangani dengan perhatian khusus agar tantangan dan permasalahannya tidak berakibat negatif terhadap proses pembelajaran (Masri, dalam Nashtya & Baidun, 2017).

Modal psikologis yang positif dalam diri individu dianggap dapat membuat individu tersebut menghadapi segala kemungkinan yang terjadi dilingkungan kerjanya serta menghambat dan menghilangkan faktor penyebab stres sehingga dapat menghadapi pekerjaan dengan keyakinan dan kepercayaan tinggi bahwa mereka dapat melalui dan bekerja secara optimal (Yudha & Noviati, dalam Noviati, 2015). Faktor individu juga menjadi hal yang penting untuk dipahami, karena sebelum individu berusaha untuk menyeimbangkan tuntutan yang ada, individu harus memiliki keyakinan dalam dirinya yang ditunjukkan dengan sikap optimis, resiliensi, penuh harapan dan keyakinan bahwa ia mampu untuk melakukannya. Hal tersebut dikarenakan individu yang memiliki kapasitas yang positif dapat mengarahkan pencapaian tujuannya dan akhirnya dapat meraih kinerja yang tinggi (Luthans & Youssef, dalam Nashtya & Baidun, 2017).

Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya hubungan antara *psychological capital* terhadap *work engagement*. Hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* menunjukkan hubungan yang positif. Hubungan positif artinya semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya atau *work engagement* (Setyani, 2018; Nugroho, dkk, 2013; Purwasono, 2017; Hazrati, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2019) menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap totalitas kerja pada guru SMA Negeri di kota Bekasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Suharianto (2015) pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya menunjukkan bahwa ada pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*, dimana besar kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* sebesar 69,7%. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Bakker dkk (2010) membuktikan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam dimensi modal psikologis seperti efikasi diri, resiliensi, optimisme dan harapan. Avey, dkk (2010) juga menyatakan bahwa individu dengan modal psikologis tinggi, maka kesejahteraan individu di lingkungan kerja akan tinggi, yang kemudian diharapkan akan meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa *Work Engagement* yang tinggi sangat dibutuhkan oleh guru termasuk guru SLB agar dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal meskipun dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaannya. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan guru yang terindikasi memiliki *Work Engagement* yang rendah dan kondisi tersebut juga ditemukan pada guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kapasitas yang dapat membantu untuk menghadapi segala kemungkinan yang dapat terjadi dalam pekerjaannya. *Psychological capital* dianggap dapat membuat individu mampu menghadapi segala kemungkinan yang terjadi di tempat kerja dan akhirnya dapat membuat individu bekerja secara optimal. Hal tersebut kemudian membuat peneliti tertarik untuk

mengetahui seberapa besar kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "*Seberapa besar kontribusi Psychological Capital terhadap Work Engagement pada guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan*".

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk menganalisa seberapa besar kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan *Psychological Capital* dan *Work Engagement* dalam psikologi industri dan organisasi.
2. Memberikan gambaran dan informasi yang semakin beragam pada tema penelitian yang telah ada terkait dengan perilaku organisasi di tempat kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Dapat memberi gambaran terkait *Psychological Capital* dan *Work Engagement* guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh *Work Engagement* pada guru SLB.
3. Dapat menambah referensi kepada peneliti selanjutnya yang juga ingin meneliti mengenai *Psychological Capital* dan *Work Engagement*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Definisi *Work Engagement*

Khan pada tahun 1990 merupakan orang yang pertama membahas mengenai konsep *engagement*. *work engagement* digambarkan sebagai karyawan yang sepenuhnya terlibat secara fisik, kognitif dan emosional dengan pekerjaannya. Khan memperkenalkan konsep *personal engagement* dan *personal disengagement*. *Personal engagement* diartikan sebagai keikutsertaan karyawan terhadap pekerjaannya yang diekspresikan karyawan secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Sedangkan *personal disengagement* diartikan sebagai lepasnya keterlibatan kerja dalam diri karyawan sehingga membuat karyawan tersebut menarik diri dan membela diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja (Khan, 1990).

Schaufeli, dkk (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* mengacu pada keadaan pikiran yang positif, pemenuhan kinerja dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan energi dan ketahanan mental tingkat tinggi saat bekerja, adanya kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam bekerja dan gigih meski dalam kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan kerja yang kuat dan ditandai dengan antusiasme, inspirasi, rasa bangga. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh, merasa senang hati saat bekerja dan ditandai dengan merasa waktu cepat berlalu saat bekerja dan sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya.

Individu yang memiliki keterikatan yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaga dalam menjalankan pekerjaannya

secara optimal. Selain itu, pekerja yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi juga akan menunjukkan performa terbaik mereka. Hal tersebut karena mereka menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker & Leiter, 2010).

Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, semangat bekerja yang tinggi saat bekerja maupun dalam hal yang berkaitan dengan kegiatan organisasi jangka panjang. Dengan kata lain, *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja (Saks, 2006). Brown (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi dimana individu mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja yang dimiliki penting untuk dirinya dan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi *work engagement* seperti yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi dimana individu atau karyawan terlibat penuh dengan pekerjaannya baik secara fisik, kognitif dan emosional. *Work engagement* ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Orang yang *engaged* dengan pekerjaannya akan melakukan upaya untuk mencurahkan energinya dalam bekerja, semangat, antusias dan bahkan jika dalam kesulitan. Individu atau karyawan yang *engaged* juga akan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya dan merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja.

2.1.2 Aspek-aspek *Work Engagement*

Terdapat 3 aspek-aspek *work engagement* yang kemukakan oleh Schaufeli, dkk (2002), yaitu:

a. *Vigor*

Vigor dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai semangat dan energi. *Vigor* ditandai dengan curahan energi dan mental yang kuat saat bekerja, berani untuk berusaha dengan sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tekun dalam menghadapi kesulitan saat bekerja. *Vigor* juga dapat diartikan sebagai kemauan menginvestasikan upaya dalam bekerja dan tetap bertahan walau menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Dedication dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai pengabdian. *Dedication* ditandai digambarkan dengan ketika individu merasa terlibat sangat kuat dengan pekerjaannya dan merasakan kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorption*

Absorption dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai penyerapan atau keasyikan. *Absorption* digambarkan dengan ketika dalam bekerja individu penuh konsentrasi, merasa waktu cepat berlalu dan merasa sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Berdasarkan *job demands-resources (JD-R) model*, terdapat beberapa faktor yang membangun atau mempengaruhi *work engagement* pada individu atau karyawan (Bakker & Demerouti, 2007), yaitu:

a. *Job Demands*

Job demands merupakan derajat lingkungan kerja dalam memberikan stimulus yang sifatnya menuntut sehingga perlu diberikan respon. *Job*

demands terkait dengan karakteristik dari pekerjaan seperti waktu, tekanan dalam pekerjaan, lingkungan dan peran kerja.

b. *Job Resource*

Job resource merupakan istilah yang mengacu pada sumber-sumber fisik, sosial dan organisasi dari suatu pekerjaan yang memengaruhi tuntutan kerja. Selain itu, *job resource* juga merupakan berbagai hal di lingkungan individu atau karyawan yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti *autonomy*, *performance*, *feedback*, *social support*, *supervisor coaching*, gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan intensif.

c. *Personal Resource*

Personal resources merupakan faktor dari karakter individu dalam melakukan pekerjaannya. Bakker & Demerouti, (2008) menyatakan bahwa *personal resource* merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental, kemampuan individu untuk mengontrol dan memiliki dampak terhadap lingkungan. *Personal resources* seperti *optimisme*, *self efficacy*, resiliensi dan *self-esteem*.

2.2 Psychological Capital

2.2.1 Definisi Psychological Capital

Psychological capital berasal dari *Positive Organization Behavior* (POB). Luthans, dkk (2008) menjelaskan bahwa *Positive Organization Behavior* (POB) sebagai penelitian dan aplikasi dari orientasi positif tentang kekuatan sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja. Pada *Positive Organization Behavior* (POB), Luthans, dkk (2007) mengidentifikasi konstruk

positif dari *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* sebagai modal psikologis yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan individu dalam dunia kerjanya dan tujuan menggabungkan empat komponen tersebut karena komponen tersebut yang mendasari sumber daya psikologis yang memungkinkan individu memiliki kapasitas yang lebih tinggi untuk tampil konsisten dibandingkan hanya satu komponen.

Modal psikologis muncul karena adanya kebutuhan para praktisi dalam organisasi untuk menemukan pendekatan baru dalam praktek psikologis di ranah pekerjaan karena pendekatan psikologis negatif dianggap membuat pekerja hanya mencoba menuhi kebutuhan pribadi saja dan melalui pendekatan psikologis negatif tersebut dianggap hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek saja (Luthans, dkk., 2007). Oleh karena itu, *Psychological capital* disusun dengan alasan bahwa seiring perkembangan zaman, pendekatan terdahulu tidak mampu memberikan dampak dalam jangka panjang. Nilai positif merupakan salah satu faktor kuat dalam meningkatkan performa manusia dan organisasi (Luthans, Youssef & Avolio, 2015)

Modal psikologis sebagai modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan. Selain itu, modal psikologis juga terbuka dengan perubahan yang memiliki arti bahwa modal psikologis dapat terus berkembang. Tidak seperti dengan *human capital* yang berbicara mengenai apa yang seseorang ketahui, atau *social capital* yang berbicara mengenai siapa yang seseorang ketahui, *psychological capital* lebih kepada diri individu sendiri dan akan menjadi apa individu tersebut kedepannya (Luthans, dkk., 2007).

Menurut Luthans, dkk (2007), *Psychological Capital* merupakan keadaan perkembangan psikologis individu yang positif yang ditandai oleh : (1) memiliki

kepercayaan diri (*self-efficacy*) melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang, (2) atribusi positif (*optimism*) tentang kesuksesan masa sekarang dan masa yang akan datang, (3) tekun dalam mencapai tujuan dan bila diperlukan mencari cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*), (4) ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

Modal psikologis dapat bertindak dalam “kapasitas yang berbeda-beda” secara fleksibel dan adaptif untuk dapat sesuai dengan tuntutan yang ada dan membantu individu untuk merasakan *well-being* dan menyadari kompetensi yang mereka miliki (Avey, dkk., 2011). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis adalah kondisi perkembangan psikologis individu yang ditandai dengan *self efficacy*, *hope*, optimis, dan *resiliency*.

2.2.2 Aspek-aspek *Psychological Capital*

a. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Luthans, dkk (2007) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan diri individu terkait dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Luthans, dkk (2007) juga mengemukakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Individu memiliki target yang tinggi untuk dirinya dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit.
2. Individu menerima tantangan dengan senang dan terbuka.

3. Individu memiliki motivasi diri yang tinggi.
4. Individu melakukan berbagai usaha untuk mencapai targetnya.
5. Gigih ketika menghadapi hambatan.

Kelima karakteristik yang dijelaskan di atas, membuat individu dengan efikasi yang tinggi dapat mengembangkan dirinya secara mandiri dan menjalankan tugasnya dengan efektif. Individu dengan efikasi diri yang tinggi dapat menetapkan tujuan dan memilih tugas yang sulit untuk dirinya. Sedangkan, individu dengan efikasi diri yang rendah akan memiliki keraguan, umpan balik negatif, kritik sosial, hambatan, kegagalan yang berulang (Luthans, dkk., 2007).

b. Optimisme (*Optimism*)

Martin Seligman (dalam Luthans, Youssef & Avolio, 2007) menjelaskan bahwa optimisme adalah model pemikiran dimana individu mengatribusikan kejadian positif secara personal, bersifat permanen dan pervasif dan mengatribusikan kejadian negatif secara eksternal, bersifat sementara dan pada situasi tertentu saja. Peterson (dalam Luthans, dkk., 2007) menekankan untuk individu memiliki "*flexible optimism*", dan Schneider (dalam Luthans, dkk., 2007) menekankan agar individu memiliki "*realistic optimism*". *Optimism* yang dimiliki individu adalah yang efektif namun tidak ekstrim dan harus dipandang sebagai pembelajaran untuk disiplin diri, analisis hal-hal yang telah terjadi dimasa lampau, perencanaan kontigen dan program preventif yang tepat. Dengan demikian, *optimism* yang positif, yaitu yang efektif, fleksibel serta realistis sehingga menikmati implikasinya secara kognitif maupun emosional karena individu dapat bertanggung jawab

atas kesuksesannya dan mempunyai kontrol atas tujuannya tanpa harus mengambil resiko yang dapat membahayakan dirinya atau orang lain.

c. Harapan (*Hope*)

Luthans, dkk (2007) menjelaskan harapan sebagai keinginan yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan dan keyakinan bahwa individu tersebut bertanggung jawab secara personal atau pribadi terhadap tujuan yang dibuatnya sendiri dan dapat mencari jalan alternatif untuk mencapai tujuannya saat menemukan hambatan. Menurut C Rick Snyder (dalam Luthans, dkk., 2007) menjelaskan bahwa *hope* adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi akan perasaan sukses yang terdiri dari (1) *agency* (energi untuk mencapai tujuan) dan (2) *pathways* (perencanaan untuk mencapai tujuan). *Agency* merupakan kondisi kognitif dimana individu mampu menetapkan tujuan dan ekspektasi yang realistis namun menantang serta berusaha mencapai tujuannya melalui determinasi terarah, energi dan *locus of control*. Sedangkan *pathways* merupakan kondisi dimana individu mampu menemukan cara alternatif ketika cara pertama mengalami kendala untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pada penelitian Snyder (dalam Luthans, dkk., 2007) ditemukan bahwa *hope* merupakan suatu kognitif atau proses berpikir dimana individu mampu menyusun kenyataan dengan tujuan dan harapan yang menantang sehingga pada akhirnya dapat menjangkau tujuan tersebut melalui tekad, energi dan persepsi kontrol internal.

Luthans, dkk (2007), menyatakan bahwa terdapat beberapa cara untuk meningkatkan *hope* pada diri individu yaitu memperhatikan *goal-setting*, dimana individu perlu mengetahui hal yang menjadi tujuannya sehingga

individu mengetahui apa yang ditujunya dan cara apa yang perlu dilakukan. Kemudian, individu melakukan *stepping* yaitu cara untuk menjabarkan langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya adalah *reward*, yang dapat mendorong individu mencapai harapannya sehingga termotivasi untuk bekerja.

d. Resiliensi (*Resiliency*)

Luthans, dkk (2007) menjelaskan bahwa resiliensi adalah kapasitas atau kemampuan individu untuk bertahan secara gigih dalam menghadapi kesulitan, kegagalan atau kejadian-kejadian positif dan peningkatan tanggung jawab. Resiliensi bukan hanya diartikan sebagai kemampuan untuk bertahan dan gigih dalam menghadapi masalah, namun juga secara positif melakukan hal tersebut walau harus beranjak dari keadaan normal atau titik ekuilibrium.

2.3 Sekolah Luar Biasa

2.3.1 Definisi Sekolah Luar Biasa (SLB)

Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah pendidikan bagi siswa yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental sosial, namun memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa (Suparno, 2007). Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1991 Tentang Pendidikan Luar Biasa pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa pendidikan luar biasa adalah pendidikan yang khusus diselenggarakan bagi peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1991 pasal 4 yang menjelaskan bahwa bentuk satuan pendidikan luar biasa terdiri dari SDLB (Sekolah Dasar Luar Biasa) dan SLTPLB (Sekolah

Lanjutan Tingkat Pertama Luar Biasa), SMLB (Sekolah Menengah Luar Biasa), dan bentuk lain yang ditetapkan oleh Menteri. Kemudian, adapun tujuan pendidikan luar biasa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1991 pasal 2 yaitu pendidikan luar biasa bertujuan untuk membantu peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental agar mampu mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan sebagai pribadi maupun anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal-balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan dalam dunia kerja atau mengikuti pendidikan lanjutan.

2.3.2 Definisi Guru SLB

Peraturan pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 pada pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kemudian, Peraturan pemerintah Nomor 72 Tahun 1991 pasal 20 menyebutkan bahwa Tenaga Pendidik pada satuan pendidikan luar biasa merupakan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan pendidikan luar biasa. Selanjutnya, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 32 Tahun 2008 pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa guru pendidikan khusus adalah tenaga pendidik yang memenuhi akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidik bagi peserta didik yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, sosial dan/atau potensi kecerdasan dan bakat istimewa pada satuan pendidikan khusus, satuan pendidikan umum dan/atau satuan pendidikan kejuruan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 32 Tahun 2008, kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru SLB, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
4. Menyelenggarakan pembelajaran/pengembangan yang mendidik
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pembelajaran/pengembangan yang mendidik
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

b. Kompetensi Kepribadian

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang sabar, tekun, mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa

4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

c. Kompetensi Sosial

1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain

d. Kompetensi Profesional

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

2.4 Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*

Work engagement merupakan kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Scaufeli & Salanova, 2007). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh pada *work engagement* individu (Hariyadi, 2019; Effendy, 2015; dan Fransiska, 2017). Individu yang memiliki *psychological capital* yang baik (efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi) memiliki kinerja yang tinggi (Luthans, dkk., 2007). *Psychological capital* juga sebagai *personal resource* yang bisa membuat individu mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaannya (Gorgievski, Halbesleben, & Bakker, 2011). Selain itu, Avey, dkk (2010) juga menyatakan bahwa individu dengan modal psikologis tinggi, memiliki kesejahteraan individu di lingkungan kerja yang tinggi pula dan kemudian diharapkan akan meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi.

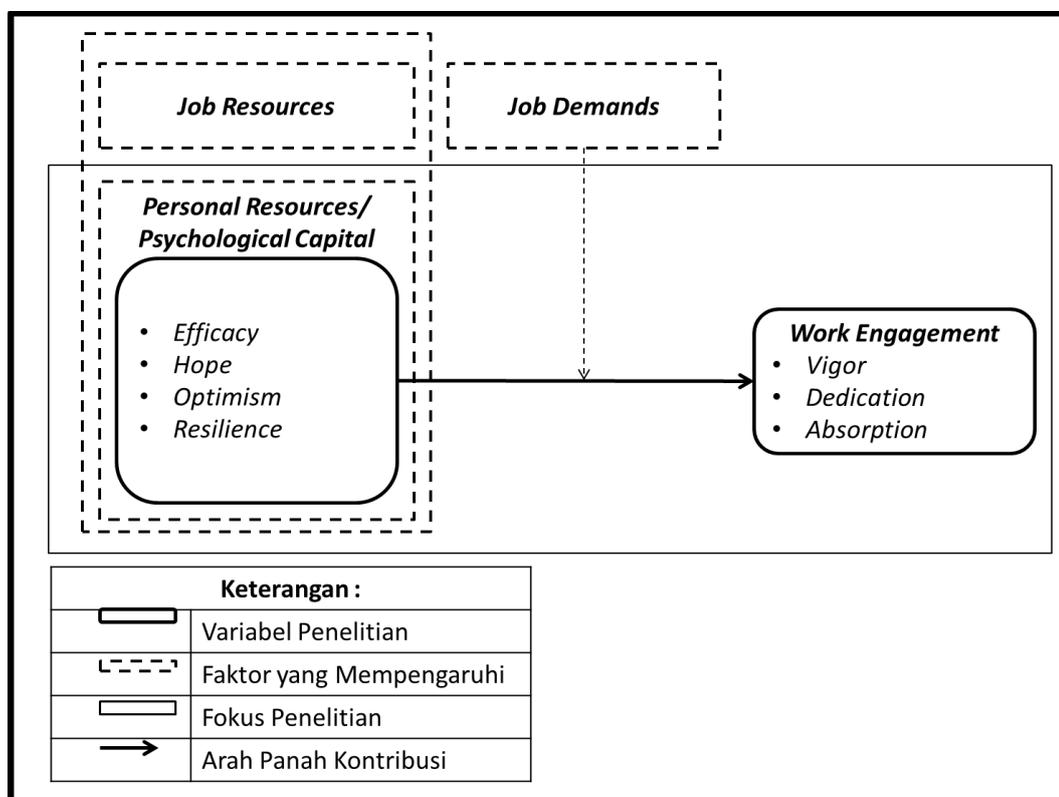
Berdasarkan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, *work engagement* dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja (*job demands* dan *job resources*) dan individu (*personal resources*). Sumber daya (pribadi dan kerja) menjadi anteseden untuk dapat meningkatkan *work engagement*, karena dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja berlebihan (Bakker & Demerouti, 2007). *Personal resources* dapat menjadi prediktor independen untuk keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki *personal resources* yang tinggi mampu mengarahkan *job resources* mereka dan membuat individu terikat dengan pekerjaannya. *Personal resources* memiliki dampak positif terkait dengan keterikatan ketika *job demands* atau tuntutan kerja tinggi dan akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Sehingga, karyawan yang *engaged*

dan memiliki kinerja yang baik, mereka mampu menciptakan sumber daya mereka sendiri yang kemudian menumbuhkan *engagement* (Bakker & Demerouti, 2008).

Psychological capital sebagai *personal resources* dapat menjadi anteseden bagi peningkatan *work engagement* pada guru SLB. Hal tersebut karena *personal resources* sangat signifikan mempengaruhi *work engagement* individu saat dihadapkan pada tuntutan tinggi (Bakker & Demerouti, 2007). Modal psikologis yang positif dalam diri individu dapat membuat individu tersebut mampu menghadapi segala kemungkinan yang terjadi dilingkungan kerjanya serta menghambat dan menghilangkan faktor dari penyebab stres sehingga dapat menghadapi pekerjaan dengan keyakinan dan kepercayaan tinggi bahwa mereka dapat melalui dan bekerja secara optimal (Yudha & Noviati, dalam Noviati, 2015).

Work engagement penting untuk menjadi perhatian karena memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja. Bakker & Leither (2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaganya dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Selain itu, Bakker (dalam Bakker & Matthijs, 2010) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka karena mereka menikmati pekerjaannya.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 (Adaptasi dari JD-R model dari *work engagement* Bakker & Demerouti, 2007, 2008 dalam Bakker & Leiter, 2010)

Kerangka konseptual yang diusulkan oleh peneliti terdiri dari variabel *psychological capital* dan *work engagement*. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui kontribusi dari *psychological capital* (X) terhadap *work engagement* (Y) pada guru SLB Negeri Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. *Work engagement* merupakan kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Scaufeli & Salanova, 2007).

Berdasarkan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah *personal resources* (Bakker & Demerouti, 2007). *Psychological Capital* merupakan salah satu

personal resources yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Luthans, dkk (2007) menjelaskan bahwa modal psikologis adalah suatu keadaan psikologis individu yang positif dalam perkembangan yang ditandai dengan *self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resiliency*. Aspek-aspek yang ada pada *psychological capital* dapat membantu individu untuk mengembangkan sikap positif, yang mengarahkannya pada peningkatan *work engagement* (Swetman & Luthans, 2010). Selain itu, *psychological capital* sebagai *personal resources* juga mampu untuk menahan dampak yang tidak diinginkan dari tuntutan pekerjaan yang dapat mengarahkannya pada stres dan *burnout*, namun mengubah hal tersebut menjadi sebuah tantangan yang dapat meningkatkan motivasi untuk menghadapi tantangan tersebut (Bakker & Demerouti, 2017). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa individu yang memiliki *psychological capital* tinggi dapat meningkatkan keterikatan kerja meski dihadapkan pada tuntutan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rostiana & Lihardja (2013) menemukan adanya pengaruh modal psikologis terhadap *work engagement*. Selain itu, penelitian dari Nugroho dkk (2013) menunjukkan adanya indikasi hubungan positif antara modal psikologis dan keterikatan kerja, dimana semakin tinggi *Psychological Capital* maka semakin tinggi *Work Engagement* dan modal psikologis menyumbang sebanyak 51,3 % dari keterikatan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Bakker dkk (2010) berhasil membuktikan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam dimensi modal psikologis seperti efikasi diri, resiliensi, optimisme dan harapan. Avey, dkk (2010) juga menyatakan bahwa karyawan dengan modal psikologis tinggi, maka kesejahteraan individu di lingkungan kerja akan tinggi,

yang kemudian diharapkan akan meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan, pembahasan teori dan kerangka konseptual, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan.

H_1 = Ada kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan.