



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 7423-7440

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Kontribusi *Career Optimism* Terhadap *Work Engagement* Pada Guru Honorer SMA Negeri Di Sumatera Barat

M Ibnu Asfy^{1✉}, Rida Yanna Primanita²

Universitas Negeri Padang

Email: ibnuasfy09@gmail.com^{1✉}

Abstract

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat kontribusi career optimism terhadap work engagement pada guru honorer di SMA Negeri Sumatera Barat. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi penelitian mencakup guru honorer di SMA Negeri yang terletak di 7 kota di Sumatera Barat, dengan jumlah sampel sebanyak 117 orang yang ditetapkan berdasarkan teknik cluster random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti untuk mengukur work engagement dan career optimism berdasarkan konsep work engagement dari Schaufeli & Baker (2004) dan konsep career optimism dari Rottinghaus dkk., (2005). Analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa career optimism memberikan kontribusi sebesar 79,4% terhadap work engagement.

Keywords: *Career optimism, work engagement, guru honorer SMA Negeri*

Abstract

This study aims to examine the contribution of career optimism to work engagement among honorary teachers at public high schools in West Sumatra. The study employs a correlational quantitative approach. The population of the study includes honorary teachers at public high schools located in 7 cities in West Sumatra, with a sample size of 117 individuals determined using cluster random sampling technique. Data collection was conducted using a questionnaire developed by the researchers to measure work engagement and career optimism based on the work engagement concept by Schaufeli & Bakker (2004) and the career optimism concept by Rottinghaus et al. (2005). Data were analyzed using simple regression. The results indicate that career optimism contributes 79.4% to work engagement.

Keywords: *Career optimism, work engagement, honorary teachers at public high schools*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi modal penggerak yang mampu membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang unggul dan mampu mengabdikan terhadap pekerjaannya, proaktif, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kinerja untuk dapat memberikan kinerja terbaiknya ketika sedang berkarir, karena performa dan potensi tersebut dapat mempengaruhi kesuksesan karir di tempat kerja (Ahmad dkk., 2021; Valentino & Himam, 2013). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat berkontribusi terhadap produktivitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan serta mampu memberikan keterlibatan kerja yang tinggi dan performa terbaiknya dalam mewujudkan visi suatu organisasi.

Pentingnya kontribusi sumber daya yang mampu memberikan keterlibatan kerja yang tinggi tidak hanya menyangkut pada eksistensi dan instansi suatu organisasi swasta tetapi juga pada instansi pemerintahan. Salah satu pekerjaan yang memerlukan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi adalah guru (Smolder dalam Schaufeli dkk., 2004). Guru adalah seorang tenaga profesional di bidang pendidikan. UU RI. Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab I pasal 1 dinyatakan 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". Tugas tersebut menjadikan guru harus memiliki semangat juang tinggi agar dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Dalam era revolusi industri saat ini, guru dituntut untuk mampu terbiasa dan membiasakan diri dalam berinovasi serta berkreasi dalam pembelajaran (Mulyasa, 2021, p. 4). Hal ini menjadikan guru memegang suatu peranan penting di dalam dunia pendidikan yang menjadi tolak ukur keberhasilan atau kegagalan sistem pendidikan dalam suatu negara. Terlebih lagi, sistem pendidikan Indonesia yang sangat beragam menjadikan peran guru sangat penting dalam mengarahkan siswanya secara intens. Hal ini menjadikan organisasi harus mampu memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dikelola dengan serius sebagai guna mewujudkan visi dan misi instansi itu sendiri agar terdapat hubungan timbal balik sehingga menjadikan SDM yang dimiliki mampu memberikan kinerja terbaiknya (Masram & Mu'ah dalam Rahayu dkk., 2022).

Berdasarkan peraturan pemerintah Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2005 "Pasal 1 (1) disebutkan guru terdiri atas guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru bukan pegawai negeri sipil yang disebut guru honorer. Guru berstatus PNS adalah guru yang digaji tetap oleh pemerintah, guru yang telah memiliki status minimal sebagai Calon Pegawai Negeri

Sipil, dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Tenaga kerja honorer adalah seorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah” (dalam Laksmiawati, 2018).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesi guru terbagi menjadi guru PNS dan guru honorer. Guru memiliki beragam status berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam undang-undang kepegawaian. Guru PNS merupakan guru Pegawai Negeri Sipil yang statusnya telah terjamin oleh pemerintah. Sedangkan guru yang belum memiliki status sebagai PNS merupakan guru non Pegawai Negeri yang salah satunya sering dikenal sebagai guru honorer.

Guru honorer adalah seorang tenaga pendidik (guru bantu) yang dilantik sebagai guru untuk mengatasi kekurangan guru PNS oleh pemerintah. Status kepegawaian guru honorer yang bersifat sementara menjadikan guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang setara seperti dengan guru tetap (Mulyasa dalam Nugraheni & Prastiti, 2016). Umumnya, tugas serta tanggung jawab yang dimiliki oleh guru honorer setara dengan beban tugas yang dimiliki oleh tenaga pendidik yang berstatus PNS. Namun terdapat banyak sekali perbedaan tingkat kesejahteraan antara status PNS dengan tenaga honorer (Nurdin, 2021).

Fenomena terkait guru honorer ini hanya terjadi di Indonesia, dimana dalam menjalankan tugasnya guru honorer memiliki beban yang sama dengan guru berstatus PNS, namun pendapatan yang diperoleh guru honorer jauh lebih rendah. Mayoritas guru honorer di Indonesia mendapatkan upah kerja yang jauh dibawah upah minimum daerah, meskipun peran guru honorer sangat penting di sekolah. Selain itu, sebagian besar sekolah di Indonesia mempekerjakan lebih banyak guru honorer dibandingkan guru PNS secara keseluruhan (Fauzan, 2021). Gunawan & Hendriani (2019) memaparkan bahwa banyak guru honorer memiliki pekerjaan tambahan seperti ojek online, membuka catering, dll sebagai upaya untuk mendukung kehidupan mereka sehari-hari, karena taraf hidup guru honorer masih belum mencapai tingkat yang memadai secara ekonomi.

Sebaliknya, dengan berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 27 Tahun 2021 yang mengatur tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Permenpan-RB Nomor 28 Tahun 2021 yang mengatur tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk Jabatan Fungsional Guru di Tingkat Daerah memaparkan bahwa tidak ada pengangkatan PNS baik bagi sarjana pendidikan lulusan fresh graduate maupun guru honorer pada tes CASN tahun 2021. Menteri Kemendikbud Nadiem Makarim mengindikasikan bahwa seleksi

guru CPNS tidak akan dilakukan dalam waktu dekat dengan berbagai pertimbangan. Selain itu, dalam pelaksanaan seleksi PPPK mulai memunculkan kontroversi baru, dimana guru honorer yang berusia di atas 40 tahun harus bersaing dengan guru honorer yang lebih muda. Sehingga hal ini menjadi isu hangat dalam perbincangan publik terkait perlakuan pemerintah terhadap guru honorer yang bertentangan dengan prinsip keadilan dan hak asasi manusia dalam rangkaian permasalahan ini (Fauzan, 2021).

Dikutip dari Nancy (2023) pada laman web tirto.id data resmi KemenPAN-RB menyebutkan jumlah total tenaga honorer yang sudah mencapai 2,3 juta orang, guru honorer pelamar PPPK diwajibkan memiliki pengalaman kerja selama 2 tahun berturut-turut atau lebih sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar. Hal ini menjadikan adanya keterikatan kerja yang harus dialami oleh guru honorer untuk dapat memenuhi salah satu persyaratan utama melamar sebagai PPPK dalam jabatan yang diinginkan.

Berbagai permasalahan muncul dan berpotensi menyebabkan timbulnya frustrasi serta rasa jenuh pada guru honorer dalam melaksanakan tugasnya. Keadaan ini dapat beresiko tinggi untuk guru honorer terkena stress kerja yang menimbulkan terjadinya burnout. Burnout adalah suatu gejala yang sering ditemukan dalam bidang pekerjaan sosial dibandingkan pekerjaan lainnya. Profesi sebagai guru honorer merupakan salah satu bidang pekerjaan dalam lingkup sosial yang memiliki resiko yang tinggi untuk terkena stress kerja akut yang dapat memunculkan burnout disebabkan oleh rendahnya motivasi siswa, perilaku siswa yang kurang disiplin, keterbatasan peluang karir, penghasilan kerja yang rendah, fasilitas mengajar yang sederhana, jam kerja yang berlebihan, serta ketidakpastian terkait jaminan pekerjaan (Prestiana & Putri, 2013).

Pemaparan ini sejalan dengan temuan data awal yang dilakukan peneliti ketika menyebarkan skala sederhana kepada 50 guru honorer yang berada pada 7 kota di Sumatera Barat (Padang, Sawahlunto, Bukittinggi, Payakumbuh, Padang Panjang, Solok, Pariaman) didapatkan hasil bahwa sebanyak 74% tidak selalu masuk kelas tepat pada waktunya. Sebanyak 92% tidak senang dengan adanya jam tambahan di kelas. Sebanyak 78% merasakan kelelahan fisik dan psikologis karena beban kerja yang berlebih. Sebanyak 76% kesulitan mengendalikan emosi kepada siswa saat sedang berada di kondisi lelah.

Hasil data awal ini membuktikan bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan tugas yang sangat rumit dan sulit. Hal ini disebabkan oleh sifat pekerjaan guru yang memerlukan tingkat dedikasi yang tinggi, konsentrasi penuh, dan investasi energi yang besar. Selain itu, guru juga harus memiliki tingkat work engagement yang tinggi terhadap pekerjaannya (Hakanen dkk., 2006). Hal ini dikarenakan keberhasilan siswa menjadi standar utama dalam mengukur akreditasi sekolah. Sehingga guru honorer perlu bekerja giat demi mencapai hasil

kerja maksimal. Maka, penting bagi guru untuk dapat merasakan kepuasan, antusiasme, dan engagement penuh ketika sedang menjalankan tugasnya.

Individu yang bersemangat dan engage dalam melakukan pekerjaannya akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras memberikan kinerja terbaiknya (Roberts & Davenport, 2002). Menurut Thomas (2009), keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya dapat tercapai ketika individu tersebut memiliki dedikasi terhadap tujuan, menggunakan kecerdasannya untuk membuat keputusan terbaik dalam menyelesaikan tugas, mengontrol perilakunya untuk memastikan kinerja yang baik, mengevaluasi apakah tindakan yang diambil sesuai dengan tujuan, dan melakukan perbaikan jika diperlukan (dalam Srimulyani dkk., 2016). Namun, jika seseorang tidak engage, hal ini akan menghasilkan penilaian negatif yang dapat mempengaruhi kinerja mereka (Salanova dkk., 2011).

Schaufeli (dalam Seppälä dkk., 2009) mendefinisikan work engagement sebagai suatu keadaan positif, memuaskan, dan selalu terhubung dengan pekerjaan ditandai dengan tiga dimensi, yaitu vigor, dedication, dan absorption yang diasumsikan sebagai indikator kesejahteraan kerja yang positif dan relatif stabil. Seseorang dapat dikatakan memiliki work engagement ketika terdapat kekuatan (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption) dalam pekerjaannya. Work engagement merupakan sikap, perilaku dan tingkat sejauh mana karyawan dalam bekerja dapat mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional (Kahn, 1990).

Kekuatan (vigor) mengacu pada tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan, dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki work engagement akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan tepat waktu. Dedikasi (dedication) ditandai dengan munculnya perasaan penting, antusiasme yang tinggi, dan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki work engagement akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga kemudian memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya. Sementara penghayatan (absorption) mengacu pada konsentrasi penuh dan rasa senang dalam pekerjaan sehingga seringkali merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa seakan-akan waktu terasa berlalu dengan cepat ketika bekerja.

Seseorang dengan work engagement tinggi tidak membuatnya menjadi kecanduan atau gila kerja (workaholics) terhadap pekerjaannya. Mereka menikmati hal-hal yang terjadi

dalam pekerjaannya dan bagi mereka bekerja itu menyenangkan (Bakker, 2009). Sebuah tinjauan memaparkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif pada kesehatan mental dan psikosomatis, motivasi intrinsik, keyakinan akan keberhasilan, sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, dan kinerja tinggi (Schaufeli & Salanova, 2007).

Work engagement dibutuhkan bagi seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar mampu menampilkan kinerja yang maksimal serta mampu membangkitkan engagement siswa demi membantu siswa meningkatkan prestasi belajarnya. Hal ini dikarenakan pekerjaan guru berkaitan dengan kesejahteraan, kinerja guru, serta engagement siswa (Gordon dkk., 2006). Selain itu Retnodiani & Hartono (2023) dalam penelitiannya menambahkan bahwa work engagement berpengaruh pada kinerja guru yang lebih baik, sehingga menjadikan work engagement penting dimiliki setiap guru dalam sebuah sekolah.

Work engagement dapat meningkatkan pengalaman kerja secara positif dalam melakukan pekerjaan (dalam Shekari, 2015). Secara sederhana pekerja yang terlibat dalam pekerjaannya akan membawa sikap bahagia, puas, dan bersemangat dalam bekerja dan hal itu akan berdampak pada kualitas hasil kerja mereka. Oleh karena itu, pekerja yang antusias pada pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasinya akan berkinerja pada tingkat yang tinggi serta benar-benar menikmati pekerjaan yang dilakukannya (Hakanen dkk., 2008).

Namun, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bersama sejumlah guru honorer di kota Padang Panjang, Sumatera Barat menyatakan bahwa mereka mudah jenuh dengan pekerjaannya, tidak bersemangat jika diberi tugas dan jam tambahan, dalam memulai dan mengakhiri jam mengajar tidak sesuai dengan waktunya, sering merasa tidak sabar menunggu jam pulang, dan merasakan bahwa waktu berjalan lama saat mengajar. Berikut merupakan hasil wawancara yang peneliti lakukan.

"Terkadang saya merasa jenuh, kadang kalau mood lagi nggak baik, ingin berhenti, tapi mau gimana lagi. Kalau berhenti pun bingung mencari gantinya karena sarjana pendidikan larinya mesti ke guru, guru honorer ko sewaktu-waktu bisa di cabuik jabatannya dan digantikan samo guru yang berhasil naik ka PNS. Kalau nio jadi PNS harus ikuik tes CPNS dan lulus kualifikasi dan kompetensi. Padahal untuk kawan kawan yang lain banyak jo yang memenuhi kriteria kualifikasi dan kompetensi, tapi ndak jo lulus PNS. Tu kini ado lo peraturan baru harus P3K lo, tetap lo ado tes dan lolos seleksinyo. Kadang cameh jo tentang kejelasan jabatan ko, minimal bisa jadi guru tetap se alah tu. Kalau ka mode ko se taruih, barek jo dampak nyo. Karir ndak juo naik, sedangkan untuk durasi menjadi guru honorer alah lamo lo.."

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan tenaga pendidik honorer, ditemukan permasalahan guru honorer meyakini bahwa perkembangan karirnya sebagai guru tidak begitu jelas. Temuan ini sejalan dengan pemaparan Sastra (2022) pada laman web Kompas.id terkait ratusan guru honorer yang menuntut Walikota Padang untuk menjelaskan kelanjutan nasib mereka. Kasus ini mencakup aksi unjuk rasa oleh sejumlah individu yang berharap diterima sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai langkah untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Situasi ini dipicu oleh kenyataan bahwa banyak guru honorer yang telah berbakti selama waktu yang lama, bahkan hingga 17 tahun, tidak dapat mendaftar sebagai calon pegawai negeri sipil (CPNS) karena usia mereka melewati batas 35 tahun. Sebagian dari mereka bahkan terpaksa memiliki pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka.

Rendahnya work engagement pada guru dikhawatirkan akan menjadi suatu penyebab terjadinya pelanggaran-pelanggaran di lapangan serta kurang optimalnya guru dalam menjalankan tugas. Selain itu firasat rendahnya optimisme guru honorer terhadap masa depan profesional mereka berkontribusi terhadap rendahnya tingkat keterikatan kerja mereka. Adanya kekhawatiran tentang posisi dalam bekerja dan munculnya suatu pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan merupakan salah satu cerminan rendahnya optimisme perkembangan karir. Sedangkan Individu yang optimis cenderung untuk percaya diri dan gigih (Laksmiawati, 2018).

Optimisme terhadap perkembangan karir merupakan sebuah pemikiran dan keyakinan positif mengenai prospek pekerjaan di masa depan. Dengan kata lain, optimisme pengembangan karir merujuk pada penilaian optimis seseorang terhadap kemajuan jalur karir yang diinginkannya. Menurut Rottinghaus dkk., (2005) Career optimism adalah kecenderungan untuk memiliki harapan yang memungkinkan individu meraih hasil terbaik atau fokus pada sisi positif dari perkembangan karir pribadi di masa yang akan datang, serta merasa optimis dalam merencanakan langkah-langkah dalam karir mereka. Individu yang optimis percaya bahwa segala sesuatu dalam kehidupannya akan teratasi dengan baik, terlepas dari banyak masalah dan rasa frustrasi yang menyimpannya (Goleman, 2022). Sehingga, individu yang memiliki tingkat optimisme perkembangan karir yang rendah akan cenderung memandang karirnya dari sudut pandang kondisi yang negatif serta memberikan pernyataan hasil yang tidak memuaskan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kontribusi *career optimism* terhadap *work engagement* pada

guru honorer SMA Negeri Di Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer SMA Negeri di Sumatera Barat yang tersebar di 7 kota meliputi Padang, Sawahlunto, Bukittinggi, Payakumbuh, Padang Panjang, Solok, dan Pariaman. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan (standard error) sebesar 10% (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 117 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode cluster random sampling, dimana populasi dipecah menjadi kelompok-kelompok yang disebut *cluster*, dan kemudian beberapa atau semua *cluster* dipilih secara acak untuk diambil sampelnya (Riduwan, 2006). Kriteria yang digunakan untuk sampel antara lain: guru honorer yang sudah terdaftar di database BKN dan merupakan guru honorer belum diangkat selama 2 tahun. Dalam penelitian ini, work engagement diukur menggunakan adaptasi bahasa Indonesia oleh Rahmadani pada tahun 2019, berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Shaufeli & Baker (2004). Sementara itu, career optimism diukur menggunakan Career Future Inventory (CFI) yang dikembangkan oleh Rottinghaus dkk (2005), adaptasi dalam bahasa Indonesia yang dilakukan oleh Aprilliani pada tahun 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer SMA Negeri Di Sumatera Barat yang terdaftar di BKN dan merupakan guru honorer belum diangkat selama 2 tahun. jumlah keseluruhan subjek yang terlibat dalam penelitian adalah 117 orang.

Tabel. 1 Gambaran Subjek

No	Kategori	N	Persentase
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	34	29,1%
2	Perempuan	83	70,9%
Masa Kerja			
1	2 Tahun	2	1,7%
2	3 Tahun	28	23,9%
3	4 Tahun	25	21,4%
4	5 Tahun	12	10,3%
5	6 tahun	10	8,5%
6	7 Tahun	40	34,2%

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa 117 subjek penelitian didistribusikan berdasarkan tiga kategori: jenis kelamin, usia, masa kerja dan kota-asal sekolah. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 34 subjek laki-laki dan 83 subjek perempuan. Selanjutnya adalah mengkategorikan subjek ke dalam tiga kategori: rendah, sedang, tinggi

Tabel. 2 Pengkategorian Subjek Berdasarkan Skala

Pedoman	Skor	Kategori	F	Persentase
<i>Work engagement</i>				
$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 21$	Rendah	0	0%
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$21 \leq X < 33$	Sedang	70	59,8%
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 33$	Tinggi	47	40,2%
<i>Career Optimism</i>				
$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 27$	Rendah	1	0,9%
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$27 \leq X < 39$	Sedang	68	58,1%
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 39$	Tinggi	48	41%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa subjek dengan *work engagement* sedang berjumlah 70 orang (59,8%), dan tinggi berjumlah 47 orang (40,2%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkatan *work engagement* pada kategori sedang, yaitu 59,8% (70) subjek. Sedangkan pada skala *career optimism* dapat disimpulkan bahwa subjek dengan *career optimism* rendah berjumlah 1 orang (0,9%), sedang berjumlah 68 orang (58,1%), dan tinggi berjumlah 48 orang (41%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat *career optimism* sedang, yaitu 58,1% atau sebanyak 68 subjek.

Tabel. 3 Uji Hipotesis

Variabel	F	Sig. / P	R	R ²	Kesimpulan
<i>Career Optimism</i>	443,490	0,001	0,891	0,794	Sig. < 0,05
<i>Work Engagement</i>					Signifikan

Dari hasil output tersebut, ditemukan nilai F hitung sebesar 443,490 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa adanya kontribusi signifikan antara *career optimism* terhadap *Work engagement* dan terdapat korelasi yang cukup kuat, ditunjukkan oleh nilai korelasi (R) sebesar 0,891. Dari hasil output tersebut, diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,794, yang menunjukkan bahwa variabel bebas (*career optimism*) memiliki pengaruh sebesar 79,4% terhadap variabel terikat (*work engagement*)

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana *career optimism* berkontribusi terhadap *work engagement* di kalangan guru honorer SMA Negeri di

Sumatera Barat. Hasil uji hipotesis menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.05$), yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan kata lain, terdapat kontribusi yang signifikan antara *career optimism* dan *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis SPSS, diperoleh nilai koefisien r square sebesar 0,794, yang menunjukkan bahwa *career optimism* berkontribusi sebesar 79,4% terhadap *work engagement*. Selain itu, ditemukan nilai persamaan positif dengan koefisien sebesar ($B = 0,891$). Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *career optimism*, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement*.

Korelasi positif ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja individu dipengaruhi oleh pandangan mereka terhadap kesuksesan karir atau pekerjaan. Kesuksesan dalam pekerjaan di sini mencakup pencapaian performa, prestasi, dan perkembangan karir seseorang (Pramono & Nopritama, 2020). Jadi, jika seseorang memiliki pandangan yang optimis terhadap kemajuan dan keberhasilan dalam karirnya, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Pandangan optimis ini memberikan dorongan dan motivasi untuk mencapai performa yang tinggi dan meraih prestasi dalam karir mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmitawati (2018) yang mengungkapkan bahwa optimisme terhadap perkembangan karir berpengaruh sebesar 69% terhadap *work engagement*. Hal ini berarti individu yang memiliki pandangan positif tentang masa depan karir mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka. Optimisme ini meningkatkan kepercayaan diri dan harapan akan kemajuan profesional, sehingga mendorong mereka untuk berpartisipasi lebih aktif dan antusias dalam tugas-tugas kerja. Ketika seseorang merasa optimis tentang peluang dan pertumbuhan dalam karirnya, mereka lebih mungkin untuk mengalami kepuasan dan kebahagiaan di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan kerja. Dengan memiliki tujuan dan harapan yang jelas, individu tersebut cenderung lebih bersemangat, gigih, dan terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif.

Lebih lanjut Higgins dkk., (2010) memaparkan dalam penelitiannya bahwa ketika situasi karir seseorang tidak sesuai dengan prediksinya, hal ini dapat menyebabkan stres karena ketidakmampuan individu untuk beradaptasi dengan sistem karir yang dihadapinya. Akibatnya, individu (karyawan) tersebut dapat merasa tidak nyaman, tidak bersemangat, kurang antusias, kurang yakin untuk dapat mengembangkan karirnya, dan bahkan berpikir untuk berpindah tempat kerja. Berbeda dengan karyawan yang memiliki modal psikologis

yang tinggi termasuk optimisme cenderung mengalami lebih banyak emosi positif. Modal psikologis yang tinggi ini memberikan karyawan ketahanan mental yang lebih baik untuk menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Hal ini berkaitan erat dengan *work engagement*. Jadi, karyawan yang optimis dan memiliki modal psikologis yang kuat cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, meskipun menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan prediksi karir mereka (Avey dkk., 2009).

Berdasarkan hasil kategorisasi data, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* guru honorer SMA Negeri di Sumatera Barat secara umum berada pada kategori sedang dengan persentase 59,8%. Hal ini merujuk pada aspek *dedication* sebanyak 51,3% (60 subjek) yang tergolong dalam kategori sedang dan *absorption* sebanyak 61,5% (72 subjek) yang juga tergolong dalam kategori sedang. Pada indikator *dedication* dicirikan oleh situasi di mana para pekerja terlibat sepenuh hati dalam tugas mereka, merasakan pentingnya pekerjaan mereka, dan memiliki semangat tinggi. Mereka melihat pekerjaan sebagai sumber inspirasi, tantangan, dan kebanggaan. Sedangkan indikator *absorption* dicirikan oleh situasi di mana karyawan merasakan fokus, kebahagiaan, dan kesenangan mendalam dalam pekerjaan mereka. Mereka sering kali sulit terpisah dari tugas-tugas mereka dan merasa waktu berlalu dengan cepat di lingkungan kerja.

Secara khusus, berdasarkan hasil analisis deskriptif, pertanyaan nomor 3 memperoleh nilai rata-rata (mean) terendah sebesar 3,39 dari seluruh item yang diuji. Pertanyaan ini terkait dengan pernyataan "*Saat ingin bangun pagi, rasa ingin segera berangkat kerja.*" Artinya, meskipun *work engagement* guru honorer SMA Negeri di Sumatera Barat secara umum berada dalam kategori sedang, ada aspek tertentu yang perlu mendapat perhatian lebih. Salah satu aspek tersebut adalah pertanyaan nomor 3 yang memiliki nilai rata-rata terendah, mengindikasikan bahwa para guru honorer cenderung kurang antusias atau tidak termotivasi untuk segera memulai hari kerja di pagi hari. Meskipun aspek-aspek seperti *dedication* dan *absorption* berada pada kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa para guru umumnya merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, namun motivasi khusus untuk memulai hari kerja mungkin lebih rendah. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kelelahan, kurangnya penghargaan, atau tantangan lain yang dihadapi dalam pekerjaan mereka.

Begitu pula, tingkat optimisme karir mereka berada pada kategori sedang, dengan persentase 58,1%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa rata-rata (mean) dari setiap pertanyaan telah dihitung. Pertanyaan nomor 11 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,16, yang berbunyi: "*Saya pasti akan membuat keputusan yang tepat dalam karir saya.*" Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup optimis tentang

masa depan karier mereka, meskipun masih ada keraguan atau ketidakpastian yang tercermin dalam jawaban terhadap pertanyaan nomor 11, yaitu "*Saya pasti akan membuat keputusan yang tepat dalam karir saya,*" yang memiliki nilai rata-rata terendah (3,16). Dengan kata lain, meskipun responden secara umum optimis, masih ada ruang untuk meningkatkan keyakinan mereka terkait kemampuan dalam mengambil keputusan karier yang tepat. Skor ini memberikan wawasan tentang aspek-aspek karier yang mungkin memerlukan perhatian lebih dalam upaya pengembangan atau intervensi untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan karier.

Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat optimisme karier dan keterlibatan kerja semakin tinggi optimisme karier seseorang, semakin tinggi pula keterlibatan kerjanya. Dalam penelitian ini, karena kedua variabel tersebut berada pada kategori sedang, dapat diinterpretasikan bahwa tingkat optimisme karier yang sedang berkontribusi pada tingkat keterlibatan kerja yang juga sedang. Selanjutnya dalam penelitian ini, terdapat hubungan yang menarik antara item nomor 3 di variabel *work engagement* dan item nomor 11 di variabel *career optimism*. Pertanyaan nomor 3 di *work engagement*, dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,39, menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat keinginan yang cukup rendah untuk segera berangkat kerja di pagi hari. Hal ini mencerminkan penurunan dalam aspek *vigor*, yaitu energi dan motivasi dalam menjalani pekerjaan. Di sisi lain, pertanyaan nomor 11 di *career optimism*, yang memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,16, mengindikasikan bahwa responden merasa kurang yakin akan kemampuan mereka membuat keputusan karier yang tepat.

Keterkaitan antara kedua item ini dapat dipahami dari sudut pandang bahwa keyakinan terhadap masa depan karier berpotensi memengaruhi motivasi seseorang dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari. Ketika guru honorer merasa ragu dalam mengambil keputusan karier, hal ini dapat menurunkan semangat mereka dalam bekerja, yang kemudian tercermin dalam keengganan untuk segera berangkat kerja. Secara keseluruhan, rendahnya optimisme karier dapat berdampak pada penurunan tingkat *work engagement*, terutama dalam hal energi dan motivasi dalam menjalani pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kluemper dkk., (2009) dan Youssef & Luthans., (2007) bahwa optimisme karier berhubungan positif dengan hasil kerja yang penting seperti, kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan kinerja.

Selanjutnya, Wibisono (2015) memaparkan bahwa karyawan yang memiliki optimisme tinggi cenderung lebih terikat dengan perusahaannya dalam berbagai aspek, termasuk secara fisik, kognitif, dan emosional. Optimisme dalam pencapaian karier sangat penting bagi setiap karyawan karena membantu mereka mempertahankan sikap positif terhadap tujuan

karir yang ingin dicapai, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Muhammad dkk., (2021) ketika optimisme memiliki peran dalam meningkatkan keterlibatan kerja, hal tersebut kemudian memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Work engagement adalah suatu kondisi pikiran yang positif dan memuaskan, yang melibatkan emosi dan motivasi yang berkaitan dengan kesejahteraan. Ini mencakup ketahanan terhadap pekerjaan yang melelahkan atau tuntutan pekerjaan yang tinggi (Bakker dkk., 2008). Karyawan yang memiliki *work engagement* secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan mereka akan menganggap pekerjaan itu penting. Mereka cenderung memiliki energi yang tinggi, berkomitmen untuk mencapai tujuan terkait pekerjaan, dan seringkali benar-benar terfokus pada pekerjaan mereka (Bakker dkk., 2011).

Selanjutnya, terdapat empat alasan mengapa pekerja yang memiliki *work engagement* cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki *work engagement*. Pertama, mereka cenderung sering mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kegembiraan, dan antusiasme. Kedua, mereka memiliki kesehatan psikologis dan fisik yang lebih baik. Ketiga, mereka mampu membuat pekerjaan mereka lebih optimal. Dan terakhir, keterlibatan kerja mereka juga dapat mempengaruhi kinerja orang lain di sekitar mereka (Bakker dkk., 2008).

Work engagement dapat meningkatkan pengalaman kerja secara positif dalam melakukan pekerjaan (dalam Shekari, 2015). Secara sederhana pekerja yang terlibat dalam pekerjaannya akan membawa sikap bahagia, puas, dan bersemangat dalam bekerja dan hal itu akan berdampak pada kualitas hasil kerja mereka. Oleh karena itu, pekerja yang antusias pada pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasinya akan berkinerja pada tingkat yang tinggi serta benar-benar menikmati pekerjaan yang dilakukannya (Hakanen dkk., 2008).

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *work engagement* guru berada pada kategori sedang. Meskipun demikian, hal ini tetap perlu diperhatikan secara serius, karena jika keterlibatan kerja guru berada pada tingkat sedang atau rendah, ada kekhawatiran bahwa hal ini dapat menjadi penyebab terjadinya pelanggaran di lapangan dan juga dapat mengakibatkan kinerja guru menjadi kurang optimal dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu firasat rendahnya optimisme guru honorer terhadap masa depan profesional mereka berkontribusi terhadap rendahnya tingkat keterikatan kerja mereka. Adanya kekhawatiran tentang posisi dalam bekerja dan munculnya suatu pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan merupakan salah satu cerminan rendahnya optimisme

perkembangan karir. Sedangkan Individu yang optimis cenderung untuk percaya diri dan gigih (Laksmitawati, 2018).

Uraian di atas menunjukkan bahwa *career optimism* berkontribusi positif terhadap *work engagement*. Dengan demikian, *career optimism* dapat berperan dalam peningkatan *work engagement* pada guru karena optimisme terhadap kemajuan karir mendorong mereka untuk memiliki sikap yang lebih positif dan antusias terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian kontribusi *career optimism* terhadap *work engagement* pada guru honorer SMA Negeri di Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa: secara umum *work engagement* pada subjek berada pada kategori sedang dan *career optimism* pada subjek berada pada kategori sedang. terdapat kontribusi yang signifikan antara *career optimism* terhadap *work engagement* sebesar 79,4%

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, R., Pandriadi, Nussifera, L., Wahyudi, Angelinawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., Ikhrum, F., Andriani, A. D., Ratnadewi, & Hardika, I. R. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Cv. Tohar Media.
- Ahmad, F., Ningrum, R. S., & Fristasya, A. (2021). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Kawasan Wisata Batu Kuda, Jawa barat. *Progress Conference*, 4(1), 403–412.
- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa Syukur Kaitannya dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi*, 13(2), 109. <https://doi.org/10.30659/jp.13.2.109-122>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (II)*. PUSTAKA PELAJAR.
- Bakker, A. B. (2009). Building Engagement in the Workplace. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds). *The Peak Performing Organization*. Oxon, UK: Routledge, 50–72.
- Barro, R. J. (2001). Human Capital and Growth. *American Economic Review*, 91(2), 12–17. <https://doi.org/10.1257/aer.91.2.12>

- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Fauzan, G. A. (2021). Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Journal on Education*, 4(1), 197–208. <https://doi.org/10.31004/joe.v4i1.418>
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. John Wiley & Sons.
- Garavan, T. N. (2007). A Strategic Perspective on Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 9(1), 11–30. <https://doi.org/10.1177/1523422306294492>
- Gordon, J. A., Shaffer, D. W., Raemer, D. B., Pawlowski, J., Hurford, W. E., & Cooper, J. B. (2006). A Randomized Controlled Trial of Simulation-Based Teaching versus Traditional Instruction in Medicine: A Pilot Study among Clinical Medical Students. *Advances in Health Sciences Education*, 11(1), 33–39. <https://doi.org/10.1007/s10459-004-7346-7>
- Gunawan, L, R & Hendriani, W. (2019). Psychological well-being pada guru honorer Indonesia: A literature review. *Psikoislamedia jurnal psikologi*, 4(1): 105-113.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Deepublish.
- Hendra, M. N. (2023, Mei 16). *Gaji Guru Honorer di Sumbar Ditunda? Ini Penjelasan Kepala Dinas Pendidikan*. <https://sumatra.bisnis.com/read/20230516/533/1656200/gaji-guru-honorer-di-sumbar-ditunda-ini-penjelasan-kepala-dinas-pendidikan> Bisnis.com.
- Higgins, M., Dobrow, S. R., & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 749-769.

- Kluemper, D. H., Little, L. M., & DeGroot, T. (2009). State or trait: effects of state optimism on job - related outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 209-231.
- Laksmitawati, P. I. (2018). *Pengaruh Optimisme Perkembangan Karir Terhadap Work Engagement pada Guru Honorer SMA Negeri di Pemalang* [Skripsi]. Universitas Negeri Semarang.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. *HR magazine*, 52(3), 1-11.
- Muhammad, K., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2021). Pengaruh Transformational Leadership terhadap Work Engagement pada Karyawan Finished Product And Distribution. *Prosiding Psikologi*, 7(1), 114-121.
- Mulyasa, H. E. (2021). *Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar*. Bumi Aksara.
- Nancy, Y. (2023 September 23). *Apakah daftar PPPK harus honorer dulu sebagai syaratnya?*. Diakses dari <https://tirto.id/apakah-daftar-pppk-harus-honorer-dulu-sebagai-syaratnya-gQuC>
- Ningsih, S. (2018). The Relationship Between Motivation and Worker's Productivity in Civil Registration and Population Department, Asahan Regency, Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 1(2), 148–160. <https://doi.org/10.33258/birci.v1i2.22>
- Nugraheni, A. S., & Prastiti, W. D. (2016). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well Being pada Guru Honorer Daerah* [Doctoral Dissertation]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurdin, N. (2021). Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 10–19. <https://doi.org/10.37985/murhum.v2i2.46>
- Pramono, A., & Nopritama, M. (2020). Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 42-87.
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal Locus of Control dan Job Insecurity Terhadap Burnout pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 6(1), Article 1.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.

- Rahayu, E. S., Amanda, H., & Dewi, K. H. (2022). The Effect of Compensation on Employee Performance at KSU Tandangsari, Tanjungsari District, Sumedang Regency. *SINTESA: Jurnal Ilmiah Rumpun Ekonomi*, 13(1), Article 1.
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross - national study. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 453-471.
- Rana, S., Pant, D., & Chopra, P. (2019). Work Engagement And Individual Work Performance: Research Findings And An Agenda For Employee Relationship. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(5), 17-32. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12846.56644>
- Retnodiani, A. A., & Hartono, A. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DIMEDIASI WORK ENGAGEMENT. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 717-732. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3412>
- Riduwan. (2006). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. ALFABETA.
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21-29. <https://doi.org/10.1002/ert.10048>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of career assessment*, 13(1), 3-24.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martínez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: The mediating role of self-efficacy and work engagement: Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2256-2266. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05652.x>
- Sastra, Y. (2022, Agustus 22). *Nasib Tak Jelas, Ratusan Guru Honorer Lulus PPPK di Padang Unjuk Rasa*. Kompas.id.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi - sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping*, 20(2), 177-196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>

- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakonen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 10(4), 459–481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Shekari, H. (2015). Evaluating the Three Dimensions of Work Engagement in Social Security Organization of Yazd Province in Iran. *Journal of Educational and Management Studies*, 5(3), 168–174.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press.
- Srimulyani, V. A., Rustiyangsih, S., & Kurniawati, D. (2016). Dampak Integrative Leadership dan Employee Engagement terhadap Perilaku Extra-Role. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(1), 36–50. <https://doi.org/10.12695/jmt.2016.15.1.3>
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. ALFABETA.
- Titian. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 1, No.
- Valentino, R., & Himam, F. (2013). Efikasi Diri untuk Meningkatkan Optimisme terhadap Pencapaian Karir Karyawan Pkwt Perusahaan X. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol5.iss2.art4>
- Wellins, R., & Concelman, J. (2004). Personal engagement. *Directions*, April.
- Wibisono, B. P. (2015). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasional pada Karyawan PT. X Jakarta* (Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi FPSI-UKSW).