

**LAPORAN PENELITIAN**  
**SKEMA PENELITIAN DASAR PERCEPATAN GURU BESAR**



**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP  
*SUBJECTIVE WELL-BEING* DAN *JOB SATISFACTION*  
DENGAN MEDIATOR *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN**

*The mediating effect of Work Engagement between Psychological Capital on Subjective Well-being and Job Satisfaction of Vocational High School Teachers*

Dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Surabaya dengan Nomor Kontrak Penelitian: B/ 35224 /UN38.9/LK.04.00/2022

Ketua Peneliti

**Dr. Tri Wrahatnolo, M.Pd., MT.** NIDN. 0027016204

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA**

**Desember 2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENELITIAN DASAR PERCEPATAN GURU BESAR

---

Judul Penelitian : Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Subjective Well-Being* dan *Job Satisfaction* dengan Mediator *Work Engagement* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan

Kode>Nama Rumpun Ilmu : Pendidikan/ Pengembangan Sumber Daya

Fokus Penelitian : Pendidikan Vokasi

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Dr. Tri Wrahatnolo, M.Pd., MT.

b. NIDN : 0027016204

c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala.

d. Program Studi : S1 Pendidikan Teknik Elektro.

e. Nomor HP : 081330681162.

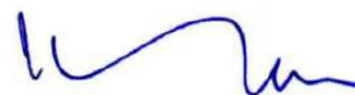
f. Alamat surel (e-mail) : triwrahatnolo@unesa.ac.id

Anggota Peneliti : -

**Biaya Tahun Berjalan** : disetujui sebesar Rp. 50.000.000 (*lima puluh juta rupiah*)

Surabaya, 12 Desember 2022

Ketua Peneliti,



**Dr. Tri Wrahatnolo, M.Pd., MT.**  
NIDN. 0027016204



Mengetahui  
Ketua LPPM Universitas Negeri Surabaya



## ABSTRAK

Profesi guru secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital*, terhadap *subjective well-being* dan *job satisfaction* Guru SMK melalui mediator *work engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Negeri dan Swasta di Provinsi Jawa Timur. Sampel penelitian sebanyak 550 orang dari 10 Kabupaten/Kota, yang ditentukan dengan teknik purposive sampling. Penelitian dilakukan selama 10 bulan, mulai Maret sampai Desember 2022. Alat ukur penelitian menggunakan instrumen non tes atau *measures of typical performance* (MTP), terdiri dari *Teacher Psychological Capital Scala* (TPCS)-24 item, *Teacher Work-Engagement Scale* (TWES)-17 Item, *Teacher Well-being Scala* (TWBS)-18 item, dan *Teacher Job Satisfaction Scale* (TJSS)-33 item. Reliabilitas dan validitas alat ukur berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha dan nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Analisis data menggunakan *structural equation model* (SEM) yang terdiri dari dua model, yakni model pengukuran dan model struktural. Analisis menggunakan Program Amos SPSS versi 23.0. Nilai Chi-square 2406.782,  $df=147$  ( $p < .000$ ), nilai GFI .744 yang berada di bawah .95 berarti model tidak sesuai (fit) dengan data, namun skor NFI, CFI, RMSEA, dan RMR masing-masing adalah .709, .721, .167 dan .692 yang menunjukkan bahwa model struktural fit dengan data. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*, *Well-being*, dan *Job Satisfaction*, *Work Engagement* dengan *Well-being*, dan antara *Job Satisfaction* dengan *Work Engagement* Guru SMK di Jawa Timur. Oleh karena itu perlu dilakukan intervensi psikologi positif dalam pendidikan di SMK melalui peningkatan *psychological capital*, *work engagement*, kepuasan kerja, dan *well-being* para gurunya.

**Kata-kata kunci:** Teacher Psychological Capital, Teacher Work Engagement, Teacher Well-being, Teacher Job Satisfaction.

## ABSTRACT

The teaching profession directly or indirectly affects the quality of education. This study aims to determine the effect of psychological capital on the subjective well-being and job satisfaction of vocational teachers through the involvement of mediators. The population in this study were State and Private Vocational School Teachers in East Java Province. The research sample was 550 people from 10 districts/cities, which were determined by purposive sampling technique. The research was conducted for 10 months, from March to December 2022. The research measurement tool used measures of typical performance (MTP), consisting of the Teacher Psychological Capital Scala (TPCS) -24 items, Teacher Work-Engagement Scale (TWES) -17 items, Teacher Well-being Scala (TWBS)-18 items, and Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS)-33 items. The reliability and validity of measuring instruments are based on Cronbach's Alpha coefficient values and Corrected Item-Total Correlation values. Data analysis uses a structural equation model (SEM) which consists of two models, namely the measurement model and the structural model. Analysis using the Amos SPSS program version 23.0. Chi-square value of 2406.782,  $df=147$  ( $p < .000$ ), and GFI value of .744 which is below .95 means that the model does not fit the data, but the NFI, CFI, RMSEA, and RMR scores respectively .709, .721, .167 and .692 which show that the structural model fits the data. So it can mean that there is a significant positive effect between Psychological Capital and Work Engagement, Well-being, and Job Satisfaction, Work Engagement and Well-being, and between Job Satisfaction and Work Engagement for SMK Teachers in East Java. Therefore it is necessary to carry out positive psychological interventions in education in vocational schools by increasing psychological capital, work engagement, job satisfaction, and the welfare of the teachers.

*Keywords:* Teacher Psychological Capital, Teacher Work Engagement, Teacher Well being, Teacher Job Satisfaction.

## KATA PENGANTAR

Segala puji, hormat dan ucapan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Subjective Well-Being* dan *Job Satisfaction* dengan Mediator *Work Engagement* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan“ ini dapat diselesaikan. Penelitian ini dapat diselesaikan berkat, ijin, bantuan, saran, dan arahan dari banyak pihak, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu, tim peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Darni, M.Hum., Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Surabaya yang telah memfasilitasi kegiatan penelitian ini.
2. Dr. Maspiyah, M.Kes., Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Surabaya yang telah memberi ijin untuk pelaksanaan penelitian ini.
3. Para dosen pengajar dan mahasiswa Jurusan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Surabaya yang telah membantu proses pengambilan data dalam kegiatan penelitian ini.
4. Para Guru SMK di Provinsi Jawa Timur, yang telah bersedia menjadi responden dalam kegiatan penelitian ini.
5. Semua pihak yang tidak tertulis di halaman ini, terimakasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan kepada penulis.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan ini memperoleh imbalan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa dan laporan penelitian ini memberi manfaat bagi yang membacanya.

Surabaya, 1 Desember 2022

Peneliti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan kunci untuk mengembangkan suatu bangsa (Olaleye & Oluremi, 2013). Guru merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu bangsa (Olaleye & Oluremi, 2013) dan dianggap sebagai agen yang paling kuat dari perubahan sosial (Shukla, 2014). Guru memainkan peran yang strategis dalam mempersiapkan peserta didik yang multi-talent di masa depan. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan 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 (Bab 1 Ayat 1 Pasal 1). Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada berbagai jenjang pendidikan. Dalam kedudukan sebagai tenaga profesional guru berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (Pasal 2 dan 4).

Di sisi lain, dalam konsep manajemen organisasi modern saat ini telah mengadaptasi pendekatan psikologi positif terhadap perilaku dan budaya organisasi dalam organisasi publik. Terlebih lagi dalam menghadapi tantangan terhadap situasi yang kompleks dan era normal baru pasca pandemi Covid-19, pendekatan psikologi positif dianggap sebagai strategi yang baik untuk intervensi pendidikan. Intervensi psikologi positif dalam pendidikan, merupakan upaya dilakukan untuk mempelajari berbagai aspek positif sistem psikologi dalam pendidikan, dan dinilai relatif berhasil. Pada masa era normal baru, intervensi pendidikan melalui psikologi positif diperlukan untuk mengembalikan semangat belajar dan meningkatkan harapan dan keyakinan diri guru dan siswa di sekolah. Pembukaan kembali sekolah menuju *new normal*, perlu dirancang lingkungan pendidikan yang positif, karena diyakini akan berdampak positif pada kesehatan mental guru dan peserta didik. Selaras dengan konsep organisasi modern, sekolah perlu mengadopsi pendekatan proaktif dan mendorong pendekatan psikologi positif dan tidak menyoroti hal-hal negatif terhadap para guru dan siswanya (Um-E-Rubbab & Mehdi Raza Naqvi, 2020). Penerapan pendekatan psikologi positif dalam menangani persoalan staf, stake holder, dan organisasi secara keseluruhan cenderung menciptakan organisasi yang dinamis (Zafar et al., 2017). Hal ini adalah penting dan menjadi bagian integral dari keberhasilan bisnis dalam praktik organisasi modern. Kesejahteraan dan *well-being* dari setiap individu dalam organisasi juga akan meningkatkan tingkat *job performance* karyawan (Davidescu

et al., 2020). Tantangan dan persaingan organisasi untuk menjadi yang terbaik di antara yang terbaik membutuhkan karyawan yang berkomitmen untuk profesi mereka, dan berpartisipasi dan berperan penuh dalam untuk mencapai standar pekerjaan yang sangat baik (Ben Moussa & El Arbi, 2020). Semua ini hanya dapat dipenuhi dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung (Y. Park et al., 2020).

Saat ini, sebagian besar para psikolog di bidang psikologi positif, kesehatan mental, dan *behavior science* tertarik pada bidang penelitian *teachers' well-being* (Collie, 2014). *Teacher well-being* menjadi topik hangat dan diperdebatkan oleh banyak pemikir besar dunia selama satu abad terakhir (Ryan & Deci, 2011; Collie, Shapka, Perry, & Martin, 2015). *Teacher well-being* juga menjadi fokus penelitian para ahli dan profesional menggunakan psikologi positivisme dan domain-spesifik *well-being* yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai evaluasi positif bagi individu dan organisasi kerja mereka (Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2004). Studi tentang *well-being* dilakukan oleh Diener (2009), mencakup bidang kerja yang mengacu pada fungsi yang kesehatan individu dalam lingkup kerja mereka. Coleman (2009) menjelaskan pentingnya *well-being* untuk mendukung karir guru ketika ia menghadapi persoalan yang berhubungan dengan kesehatan emosional siswa di sekolah dan kesehatan emosional guru. Teaching *well-being* patut diperhatikan karena mempengaruhi peserta didik dan sekolah, misalnya, guru yang memiliki kesejahteraan rendah di lingkungan kerja merasa kurang bermanfaat dan lebih cenderung meninggalkan pekerjaan (Boyd et al., 2006). Studi ilmiah tentang *well-being* dan hal-hal positif aspek *mental health* telah berkembang secara pesat dalam beberapa tahun terakhir (Kashdan, Biswas-Diener, & of King, 2008; Cooke et al., 2016). Namun, *well-being* adalah bukan entitas yang terbatas atau tujuan itu sendiri tetapi membuka potensi, manfaat, dan investasi yang baik (Ereaut, G., & Whiting, 2008). Temuan penelitian yang mengembangkan pemahaman tentang *well-being* di antara para guru sangat penting tidak hanya bagi guru, tetapi juga bagi siswa, sekolah, dan masyarakat secara luas (Duckworth, Quinn, & Seligman, 2009; Pakinen & Kiuru, 2010; Collie, Shapka, Perry, & Martin, 2015). Ketertarikan mereka pada *teachers' well-being* disebabkan oleh beberapa alasan. Pertama, (a) menambah pemahaman tentang bantuan *teachers' well-being*, (b) untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi perhatian besar guru untuk menciptakan sekolah yang kondusif, dan (c) meningkatkan *well-being* mereka (Hamre & Pianta, 2010). Kedua, merupakan sebuah penelitian yang paling dibutuhkan dan bermanfaat bagi guru, terutama pemahaman tentang sikap mereka terhadap reformasi pendidikan dan program intervensi psikologis dapat diperoleh (Horn et al., 2004; Youssef-Morgan & Luthans, 2015). Ketiga, akademisi dapat mengukur secara tepat keterlibatan orang dewasa dalam kehidupan peserta didik, dan ada beberapa bukti bahwa

kesejahteraan guru memiliki efek kritis terhadap penyesuaian sosio-emosional anak dan kinerja dalam mendidik (Malmberg & Hagger, 2009; Hamre & Pianta, 2010). Keempat, dalam dunia global saat ini, kesejahteraan guru memainkan peran penting dalam meningkatkan masalah berkurangnya minat terhadap profesi guru dan kekurangan guru yang terjadi saat ini merupakan isu yang sedang berlangsung dalam konteks pendidikan (Acton, R., & Glasgow, 2015).

Guru memiliki pengaruh positif yang kuat pada kualitas pendidikan, terutama dalam hal suasana kerja yang menyenangkan, bebas dari rasa khawatir, dan mendorong mereka untuk berinovatif dan berkreasi. Upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru juga terus ditingkatkan. Melalui pemberian tunjangan profesi guru (TPG) yang jumlah penerimanya terus meningkat, pemerintah berupaya serius untuk meningkatkan martabat para guru, memajukan profesi guru, serta mendorong peningkatan mutu pembelajaran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat 1, Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai. Demikian pula berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bagian kedua hak dan kewajiban Pasal 14, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak, poin (a) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan. Guru merupakan pahlawan yang kesejahteraannya harus dijamin, terlepas itu guru swasta atau negeri. Namun kesejahteraan guru SMK di Provinsi Jawa Timur dirasakan para guru masih belum baik. Desakan dari elemen masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan guru di seluruh wilayah Indonesia terus mengalir dan banyak mendapat dukungan luas, terutama untuk meningkatkan kesejahteraan atau well-being guru.

Studi yang dilakukan Matten & Bauer (2014) di AS telah menemukan banyak guru meninggalkan profesinya ketika mereka membandingkan dengan profesi pekerjaan pada sektor lainnya. McCallum, Price, & Graham, (2017), mengusulkan strategi intervensi untuk meningkatkan *teacher well-being* di sekolah-sekolah Inggris. Dalam literatur yang lainnya mengungkap banyak faktor yang mempengaruhi kehidupan pekerjaan guru. Misalnya - *feelings of existential fulfillment in teachers burnout* – perasaan pemenuhan eksistensial dalam burnout guru (Loonstra, Brouwers, & Tomic, 2009); *academic performance* (Alejandro Adler, 2016); *the policy-practice well-being schools* (Powell & Graham, 2017), *teachers efficacy* (Mehdinezhad, 2012); *meaning in life* (Y. Li, 2018); *school climate* (Lester & Cross, 2015); *personality, stress, and burnout* (Kokkinos, 2007; Klassen, Foster, Rajani, & Bowman, 2010; Kyriacou, 2010); *collective self-esteem* (Bissessar, 2014); *perception of leaders towards teachers* (Konu, Viitanen, & Lintonen, 2010); *stress, and job satisfaction* (Klassen, Foster, Rajani, & Bowman, 2010); *physical health, life satisfaction, dan professional thriving* (Kern, Waters,



Adler, & White, 2014); *teachers motivation* (Haruthaithanasan, 2018), kejenuhan guru, perilaku siswa yang mengganggu di kelas dan kompetensi guru (Evers, Tomic and, & Brouwers, 2014). Oleh karena itu, perhatian khusus harus diberikan kepada persepsi *well-being* guru terkait pekerjaan mereka (Collie, Shapka, Perry, & Martin, 2015). Oleh karena itu, sangat penting mengetahui tingkat *well-being* guru sehingga dapat dilakukan intervensi agar kinerja guru dapat ditingkatkan. Di samping itu, fakta di lapangan juga memperlihatkan masih ada kesenjangan yang terjadi dalam kajian literatur dan empirik (R. J. Collie, 2014). Rancangan program intervensi berdasarkan psikologi positif dalam sistem pendidikan juga dapat menjadi nilai yang besar terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru. Profesi guru secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kualitas pendidikan dan *well-being* guru itu sendiri.

Beberapa faktor yang terkait dengan psikologi positif di samping Teacher Well-Being adalah Psychological Capital (PsyCap), Work Engagement (WE), dan Job Satisfaction (JS). *Psychological capital* (PsyCap) merupakan kondisi perkembangan psikologis individu dalam menghadapi tantangan dan kemampuan untuk mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam tugas-tugas yang menantang (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). *PsyCap* merupakan aspek psikologis berhubungan dengan dukungan sosial, umpan balik kinerja, dan otonomi pekerjaan dalam memprediksi WE (W. Schaufeli et al., 2002). Dalam literatur psikologi organisasi, isu paling signifikan yang mempengaruhi guru adalah *psychological capital* dengan *meaning in life* (Y. Li, 2018), pengaruh *psychological capital* pada *subjective well-being* guru (Soykan, Gardner, & Edwards, 2019), dan hubungan *teacher well-being* dengan kualitas kehidupan kerja dan hubungan dengan siswa (OECD, 2013; McCallum, Price, Graham, & Morrison, 2017). Hubungan antara *well-being* dan *psychological capital* dalam pekerjaan juga dikemukakan oleh (Diener, 2009; Ilmarinen, Juhani, Gould, Järvisalo, & Koskinen, 2008; Mangundjaya, 2012; Siu, Cheung, & Lui, 2015; Youssef-Morgan, 2015; Alfonso, Jana, Valdez, & Datu, 2016; Gibson & Hicks, 2018). Beberapa penelitian telah mendukung peran positif dari konstruksi ini dalam akademik siswa, motivasi, dan hasil emosional (Esmaeili et al., 2019; Rand, 2009). Sebuah penelitian telah melaporkan efek konstruksi *psychological capital* pada kinerja guru (Poulou et al., 2019). Teori harapan (Snyder, 2000), dan teori *self-efficacy* (Bandura, 2006) adalah dua konstruksi PsyCap yang telah banyak mempengaruhi perilaku akademik dan motivasi siswa. Konstruksi dari *self-efficacy* telah dipertimbangkan dalam domain kognitif dan motivasi dan efeknya telah dikonfirmasi pada variabel akademik dan motivasi.

Saat ini, para peneliti dan para ahli semakin mengakui peran dan potensi *psychological capital* diyakini dapat berkembang secara optimal di tempat kerja (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). Banyak konsep telah diperkenalkan

dalam *psychological capital* yang berkaitan dengan pendidikan terutama untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi. Luthans & Youssef (2017) menyarankan konsep *psychological capital* terdiri dari empat dimensi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk melakukan tindakan yang tepat dalam situasi tertentu (Lyu et al., 2020) dan pada tingkat yang dapat diterima (Greco et al., 2022). Pentingnya mengidentifikasi *self-efficacy* bagi guru. Efikasi diri akan mempengaruhi *well-being* (García-Álvarez et al., 2021). Bandura (2006) menyarankan ada empat pengaruh *self-efficacy*: prestasi kerja (*performance accomplishments*), pengalaman pribadi (*vicarious experiences*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), dan gairah emosional (*emotional arousal*). Guru dapat mengandalkan pengalaman pribadi untuk meningkatkan ekspektasi hasil kerja mereka. *Self-efficacy* juga sebagai prediktor dari berbagai fitur kognitif, seperti *job stress*, *job performance*, *turnover intention*, *burnout* (kelelahan) dari hasil mereka, dimana hubungan antara faktor-faktor bervariasi tergantung pada sumber data dan metode analisis (Zhang et al., 2020). Seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah dapat mengalami stres dan kecemasan selama mengalami kesulitan, yang pada akhirnya menghambat pekerjaan (Lyu et al., 2020). Sebagian besar penelitian tidak membahas bagaimana latar belakang guru memengaruhi kemungkinan mereka untuk tetap menekuni bidang profesi guru. Padahal saat ini Indonesia mengalami kekurangan guru produktif di SMK.

Hope atau harapan didefinisikan sebagai pendekatan positif yang didasarkan pada pengertian yang diperoleh secara interaktif tentang agensi dan jalur yang berhasil (Yim et al., 2017). Hope terbukti dapat diterapkan dan berhubungan dengan berbagai faktor kinerja seperti tempat kerja dan orang-orang di dalam organisasi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Shanahan et al., 2020). Guru yang memiliki harapan yang lebih tinggi lebih menguntungkan, tingkat retensi yang lebih tinggi dan memiliki kepuasan dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan dan *well-being* mereka (Azizi et al., 2021; Piwowar-Sulej, 2021). Hope terkait dengan motivasi kognitif untuk mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik (Brosch & Steg, 2021; Brundin et al., 2021). Orang yang memiliki tingkat harapan umum yang tinggi juga penuh harapan di sebagian besar bidang kehidupan. Tetapi dalam kasus siswa, biasanya terdapat kesenjangan antara dua tingkat harapan ini. Sebagai contoh, siswa yang memiliki tingkat harapan yang tinggi dalam hidup mereka pada umumnya mungkin memiliki tingkat harapan yang rendah dalam bidang studi tertentu.

Optimism atau optimisme adalah sebagian atribut individu yang diwariskan tetapi juga dapat dipelajari dan dibentuk oleh pengaruh sosial (Chopik et al., 2020). Optimism kecenderungan untuk mendekati kehidupan secara positif, yang

memberikan pengaruh penting pada kesehatan, baik fisik maupun psikologis (Conversano et al., 2010). Umumnya, optimisme berkaitan dengan beberapa kondisi kesehatan. Optimism mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan mental dan fisik (Conversano et al., 2010). Optimisme disposisional, harapan umum bahwa hal-hal baik akan terjadi, telah dikaitkan dengan beragam hasil intra dan interpersonal yang positif (Chopik et al., 2020). Individu yang optimis cenderung mengalami lebih sedikit gejala depresi dan penyakit fisik (Vos et al., 2021). Selain itu, mereka juga menampilkan strategi koping yang lebih efektif dibandingkan dengan individu yang pesimis.

*Resiliency* atau ketahanan psikologis adalah kemampuan untuk menahan berbagai hal negatif seperti trauma, masalah kesehatan, pekerjaan, dan masalah keuangan dan untuk mengatasi semua hal negatif tersebut (Hoşgör & Yaman, 2022). Ketahanan psikologis merupakan salah satu emosi positif yang memungkinkan karyawan untuk mengatasi hal-hal negatif yang dihadapi karyawan di tempat kerja (Cho et al., 2021). Relisiensi yang tinggi berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan umum, kesehatan mental, hubungan kerja, kualitas kehidupan dan kepuasan kerja (Delgado et al., 2017). Selain itu, relisiensi yang positif akan mempengaruhi kepercayaan diri dan kemandirian, meningkatkan keterampilan profesional, kepuasan kerja dan hidup mereka, mengurangi masalah mental seperti kelelahan dan depresi, serta membuat mereka enggan meninggalkan pekerjaan mereka (Çam, 2017).

Variabel berikutnya adalah Job Satisfaction. Kepuasan kerja mengacu pada reaksi afektif terhadap profesional dalam pekerjaannya ketika dibandingkan dengan hasil yang diharapkan (Cheng & Kao, 2022). Kepuasan kerja adalah konstruksi yang dieksplorasi secara luas dalam psikologi yang mengacu pada evaluasi terhadap kehidupan individu secara keseluruhan (Bücker et al., 2018). Kepuasan kerja biasanya mengacu pada sejauh mana karyawan menyukai komponen pekerjaan mereka (Spektor, 1997). Ketika kita mengukur kepuasan kerja secara keseluruhan, kepuasan kerja dianalisis menurut dimensi yang terkait dengan intrinsik (misalnya kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri, pemenuhan pribadi, peluang untuk pertumbuhan, dll.) dan ekstrinsik (misalnya kepuasan yang berhubungan dengan gaji, hubungan dengan rekan kerja dan supervisor, peluang untuk promosi, dll.) dimensi pekerjaan, konstruk dipandang sebagai multidimensi. Tingkat kepuasan hidup yang dialami oleh seorang individu akan tergantung pada hasil yang diperoleh ketika membandingkannya dengan kondisi kehidupan (yaitu, prestasi) dengan standar yang ditetapkan oleh individu itu sendiri dalam mendefinisikan kehidupan yang baik (mis harapan) (Luque-Reca et al., 2022). Seorang individu dengan kepuasan hidup yang tinggi menilai kondisi di mana hidupnya berkembang secara positif. Sayangnya, studi empiris tentang kepuasan hidup pada guru masih relatif langka (terutama jika dibandingkan dengan studi

yang membahas kepuasan kerja guru) (Luque-Reca et al., 2022). Efek negatif seperti itu pada profesi guru sangat penting karena, misalnya, stres terkait pekerjaan berhubungan negatif dengan prestasi akademik (Banerjee & Lamb, 2016; Kalyva, 2013). Selain itu, kepuasan kerja berhubungan positif dengan karakteristik pekerjaan yang terkait seperti misalnya kontrol administrasi, kompetensi mengajar, dan budaya organisasi (Ma & MacMillan, 1999). Secara umum, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam mengajar berasal dari urutan tingkatan kebutuhan guru dalam hubungan sosial yang positif, daripada kebutuhan yang lebih rendah (Sylvia & Hutchinson, 1985). Penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memainkan peran kunci dalam pekerjaan guru (Van Droogenbroeck, Spruyt, & Vanroelen, 2014) dan kepuasan dengan hubungan positif dengan rekan kerja, orang tua, dan siswa mengurangi beberapa efek buruk dari pekerjaan mengajar (Cano-García, Padilla-Muñoz, & Carrasco-Ortiz, 2005; Gavish & Friedman, 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2011). Penemuan-penemuan ini, bersama dengan kerangka kerja yang ditawarkan oleh teori dua faktor kepuasan kerja dari Herzberg (1966), yang telah banyak diterapkan dalam penelitian (misalnya, Perie & Baker, 1997). Kepuasan hidup juga merupakan konstruk yang dieksplorasi secara luas dalam psikologi yang mengacu pada evaluasi keseluruhan individu tentang kehidupan mereka secara keseluruhan (Bücker et al., 2018). Tingkat kepuasan hidup yang dialami oleh seorang individu akan tergantung pada hasil yang diperoleh ketika membandingkan kondisi kehidupan (yaitu, keberhasilan, *achievement*) dengan standar yang ditetapkan oleh individu itu sendiri untuk mendefinisikan kehidupan yang baik (yaitu, harapan, *expectation*) (Luque-Reca et al., 2022). Dengan demikian, seorang individu dengan kepuasan hidup yang tinggi menilai kondisi di mana hidupnya berkembang secara positif. Meskipun relevansinya dalam bidang pendidikan, studi empiris tentang kepuasan hidup pada guru masih relatif langka (terutama jika dibandingkan dengan studi yang membahas variabel seperti kepuasan kerja guru (*teacher job satisfaction*)) (Luque-Reca et al., 2022). Selain itu, mengingat temuan penelitian bahwa kepuasan hidup guru lebih rendah dibandingkan dengan populasi umum, menarik untuk menggali lebih dalam variabel-variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan hidup guru secara positif.

Variabel yang terakhir adalah Work Engagement. WE atau keterlibatan kerja di tempat kerja dan mencerminkan kondisi mental positif yang menjadikan karyawan bertahan lama di tempat kerja. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002), mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu keadaan kognitif afektif yang gigih dan yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu. WE karyawan terdiri dari keterlibatan dalam pekerjaan dan keterlibatan dalam organisasi (Imran et al., 2020). Beberapa ahli membuat konsep WE sebagai konsep multidimensi yang melibatkan dimensi fisik (perilaku),

kognitif (sifat), dan emosional (keadaan) (Kahn W., 1990; Santer et al., 2005). WE dapat dipengaruhi oleh PC (Schaufeli et al., 2004). Menurut Schaufeli et al.(2002), WE mencakup tiga dimensi yang berhubungan langsung dengan kualitas kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. WE guru menjadi faktor penting untuk diperhatikan oleh pimpinan sekolah, karena dengan mengetahui bagaimana modal psikologis dari guru, maka pihak pimpinan sekolah dapat mengetahui seberapa besar WE dari guru dan seberapa besar mereka mampu bertahan berkomitmen terhadap profesi guru sarta dapat memberikan kinerja yang baik. Jadi *work engagement* adalah keadaan psikologis individu yang bersifat positif yang mencakup semangat, dedikasi, dan absorpsi, yang ditandai dengan usaha yang kuat secara fisik dan mental dalam bekerja serta perasaan terlibat yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dalam manajemen organisasi pendidikan modern penting untuk menerapkan konsep psikologi positif, terutama menghadapi situasi krisis dan tantangan yang semakin berat. Studi tentang berbagai aspek dalam organisasi dan manajemen pendidikan (kurikulum, proses pembelajaran, media pembelajaran, asesmen, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, pendanaan, dan sebagainya) telah banyak dilakukan selama bertahun-tahun. Sebenarnya penelitian tentang konsep psikologi positif di luar negeri sudah banyak dilakukan, tetapi di Indonesia masih sangat sedikit, terutama dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan kajian untuk menelaah penerapan konsep psikologi positif dalam lingkungan pendidikan vokasi dan profesi guru SMK. Peneliti ingin mengetahui pengaruh *psychological capital* (PsyCap) terhadap *well-being* (WB) dan *job satisfaction* (JS) melalui mediator *work engagement* (WE) pada Guru SMK di Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini juga ingin mengembangkan beberapa konstruks psikologis yang terkait dengan *psychological capital*, *work engagement*, *well-being*, dan *job satisfaction* guru SMK.

## 1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini mengeksplorasi pertanyaan dan rumusan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh antara *Teacher Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Guru SMK di Jawa Timur?
2. Bagaimana pengaruh antara *Teacher Psychological Capital* dengan *Well-being* Guru SMK di Jawa Timur?
3. Bagaimana pengaruh antara *Teacher Psychological Capital* dengan *Job Satisfaction* Guru SMK di Jawa Timur?
4. Bagaimana pengaruh antara *Teacher Work Engagement* dengan *Well-being* Guru SMK di Jawa Timur?

5. Bagaimana pengaruh antara *Teacher Work Engagement* dengan *Job Satisfaction* Guru SMK di Jawa Timur?

### 1.3 Tujuan

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. pengaruh antara *Teacher Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Guru SMK di Jawa Timur;
2. pengaruh antara *Teacher Psychological Capital* dengan *Well-being* Guru SMK di Jawa Timur;
3. pengaruh antara *Teacher Psychological Capital* dengan *Job Satisfaction* Guru SMK di Jawa Timur;
4. pengaruh antara *Teacher Work Engagement* dengan *Well-being* Guru SMK di Jawa Timur; dan
5. pengaruh antara *Teacher Work Engagement* dengan *Job Satisfaction* Guru SMK di Jawa Timur;

### 1.4 Manfaat

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi dan institusi pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai PsyCap sebagai faktor penentu WB dan JS pada guru melalui moderator WE. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan topik PsyCap, WE, SWB, dan JS dalam bidang pendidikan dan berbagai bidang pekerjaan lainnya di masa yang akan datang.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi dunia pendidikan, khususnya institusi pendidikan, untuk membantu meningkatkan PsyCap, WE, WB dan JS para guru, karena mereka sebagai sumber daya yang memiliki posisi yang strategis dalam institusi pendidikan dapat memberikan kinerja yang terbaik guna meningkatkan mutu pelayanan, efektivitas organisasi, serta kualitas pendidikan dan lulusan.

Bagi pimpinan institusi pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau saran kepada kepala SMK dalam mengelola dan membina hubungan kerja yang bersifat harmonis dan dinamis di dalam institusinya terutama dalam menghadapi masa kritis seperti pandemi Covid-19 ini. Manfaat lain ialah penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai PsyCap, WE, WB, dan JS para guru pada masa pasca pandemi Covid-19. Di samping itu hasil penelitian ini diharapkan juga memberi gambaran bagi pimpinan

institusi pendidikan mengenai dimensi *psychological capital* para guru yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Ini agar dapat digunakan sebagai dasar intervensi yang tepat untuk meningkatkan *psychological capital* dan *work engagement* sehingga memberi kontribusi pada WB dan JS para guru.

Bagi profesi guru, hasil penelitian ini dapat memberi gambaran tentang PsyCap, WE, WB, dan JS mereka untuk dapat ditingkatkan dalam menjalankan tugas dan berkontribusi pada visi, misi, dan tujuan pendidikan. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar intervensi yang tepat untuk meningkatkan PsyCap, WE, WB, dan JS secara tepat. Guru yang engaged akan merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka sehingga hal tersebut menimbulkan efek positif pada peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kinerja, dan mengurangi *turnover intention* para guru di samping akan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan institusi pendidikan.

### 1.5 Luaran

Hasil penelitian diharapkan memberi kontribusi pada: (1) meningkatkan kompetensi profesional guru SMK, (2) menggunakan pendekatan psikologi positif dan *well-being* sebagai dasar untuk melakukan intervensi dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah, (3) mengurangi gap kinerja Guru SMK, dan (4) (3) sebagai masukan bagi pengelola program pendidikan di sekolah. Luaran dari penelitian ini dapat berupa: (a) *Teacher Psychological Capital Scale (TPCS)*, *Teacher Work Engagement Scale (TWES)*, *Teacher Well-Being Scale (TWBS)*, *Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS)*; (b) Publikasi hasil penelitian pada jurnal ilmiah bereputasi internasional. (c) model/kebijakan, rekayasa sosial, dan (d) pengkajian, pengembangan dan penerapan Ipteks.

**Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran (tuliskan nama terbitan berkala ilmiah internasional bereputasi adalah:**

*International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*

*Vol. 21, No. x, pp. a-b, Month 2022*

<https://doi.org/10.26803/ijlter.21.x.y>

*Received Mon 00, 2022; Revised Mon 00, 2022; Accepted Mon 00, 2022*

Rencana luaran adalah : (1) instrumen *psychological capital*, *job satisfaction* dan *well-being* Guru SMK; dan (2) Publikasi hasil penelitian pada jurnal ilmiah bereputasi internasional.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Teacher Psychological Capital (PC)

*Psychological capital* (PsyCap) didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis positif individu yang dicirikan memiliki *self-efficacy* dalam menghadapi tantangan, dan kemampuan untuk mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam tugas-tugas yang menantang (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Karakteristik individu ini memungkinkan orang tersebut untuk membuat atribut positif tentang keberhasilan pada masa sekarang dan akan datang (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Individu-individu tersebut fokus dan mengarahkan kembali jalan mereka menuju tujuan mereka agar berhasil dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, mereka mampu mempertahankan dan bangkit kembali, dan bahkan melampaui (*resiliency*), untuk mencapai keberhasilan (Luthans, 2002)(Percunda & Putri, 2020).

*PsyCap* merupakan aspek psikologis berhubungan dengan dukungan sosial, umpan balik kinerja, dan otonomi pekerjaan dalam memprediksi WE (W. Schaufeli et al., 2002). *PsyCap* meningkatkan kekuatan, *self-confidence*, harapan dan optimisme yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan dengan tingkat *PsyCap* yang tinggi diharapkan dapat menilai kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien, percaya pada hasil yang positif, dan dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan berpartisipasi penuh dalam peran organisasi mereka (Knight et al., 2017). Dalam dunia pendidikan *PsyCap* merupakan aspek psikologis yang penting. Efek psikologi positif pada pendidikan sangat banyak (Chodkiewicz & Boyle, 2017; Shoshani & Slone, 2017). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Teacher Psychological Capital* adalah sebagai situasi positif untuk pengembangan pribadi dalam kemandirian ketika menghadapi permasalahan dan tantangan, harapan positif untuk keberhasilan masa depan, tekad dan harapan, serta ketangguhan dalam mencapai prestasi.

Konstruk *Teacher Psychological Capital* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat dimensi yaitu *self-efficacy*, *resilience*, *hope*, atau *optimism* (Lau & Mak, 2017; Luthans & Youssef-Morgan, 2017), yang masing-masing dideskripsikan sebagai berikut.

##### 2.1.1 Self-efficacy

*Self-efficacy* (SE) sebuah konsep teori kognitif sosial yang dipelopori oleh psikolog Albert Bandura, yang berkaitan dengan perasaan yakin yang tinggi dari individu sehingga mampu mengatasi ketakutan. Menurut Bandura (1977),



*self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments.* Artinya SE merupakan keyakinan manusia terhadap kapabilitas yang dimilikinya untuk mengatur dan menjalankan tindakan yang dikehendaknya untuk menghasilkan suatu pencapaian tertentu. SE merupakan kepercayaan diri untuk mengambil tanggung jawab dan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas. Tekad dan keberanian untuk mengambil tanggung jawab yang diberikan oleh atasan akan menantang setiap individu bagaimana bertahan dan membuatnya sukses. *Self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi dirinya dan perilakunya (Bandura, 1994). SE yang berakar dari teori kognitif Bandura berpandangan bahwa manusia sebagai agen yang secara proaktif terlibat dalam pengembangan diri sendiri dan mampu membuat suatu hal terjadi (Niu, 2010). SE yang dimiliki oleh seseorang juga dipengaruhi oleh lingkungan sehingga membentuk tujuan, perilaku, dan tindakan seseorang (Aldridge & Fraser, 2015). Manusia yang memiliki keyakinan bahwa mereka dapat melakukan sesuatu mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya bahkan dapat menjadi sukses dibandingkan manusia yang memiliki keyakinan rendah (Feist, Feist & Roberts, 2017). Menurut Bandura (1977), dengan keyakinan personal yang ada dalam dirinya setiap orang harus berjuang untuk dapat mengarahkan dan mengendalikan keadaan yang berpengaruh pada hidupnya. Senada dengan Bandura, (Greco et al., 2022) mengatakan SE mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk belajar atau melakukan perilaku pada tingkat yang dapat diterima.

SE memiliki kemiripan dengan konsep dari *self-esteem* dan *self-confidence*. Bandura (1997) mendefinisikan *self-esteem* sebagai penilaian harga diri. Lebih lanjut *self-esteem* adalah perasaan pribadi bahwa dirinya bernilai atau bermanfaat (Feist, et al., 2017). *Self-esteem* berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri (Baumeister, Campbell, Krueger, & Vohs, 2003). Sedangkan *self-confidence* adalah sejauh mana seseorang memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri bahwa ia pantas untuk berhasil (Locander & Hemann, 1979; Benabou & Tirole, 2002). *Self-confidence* membuat seseorang tidak merasa inferior bila berada di hadapan orang lain. *Self-confidence* merupakan kombinasi dari *self-esteem* dan *self-efficacy* (Neill, 2005).

SE dalam pekerjaan mengacu secara khusus ke domain pekerjaan dan menggambarkan kepercayaan pada kemampuan seseorang untuk berhasil melakukan tugas-tugas yang terlibat dalam pekerjaan seseorang (Rigotti et al., 2008). SE yang tinggi menentukan aktivitas proaktif dan pencapaian tujuan yang lebih baik (Yang et al., 2021). SE merupakan sumber daya pribadi yang penting, meningkatkan kemampuan kerja atau kinerja (Mundakir et al., 2019), motivasi intrinsik (Bandura & Cervone, 1983), dan wellbeing (Conversano et al., 2010;

García-Álvarez et al., 2021). SE guru adalah harapan seorang guru yang dapat mempengaruhi hasil *engagement* dan pembelajaran siswa (Scherer et al., 2021). Menurut Bandura (Bandura & Cervone, 1983), SE mempengaruhi kinerja dalam tiga cara, yaitu (1) SE yang mempengaruhi tujuan yang dipilih karyawan untuk diri mereka sendiri, (2) SE mempengaruhi pembelajaran, dan (3) upaya yang dilakukan orang pada pekerjaan dan diri sendiri. SE mempengaruhi kegigihan dengan mana orang mencoba tugas-tugas baru dan sulit. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi yakin bahwa mereka dapat belajar dan melakukan tugas tertentu. Setiap organisasi dapat meyakinkan tujuan kinerja yang lebih besar dari staf yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi (Ayton, 2019). Ini akan mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi, yang sangat penting bagi banyak organisasi di era persaingan yang tinggi (Hitka et al., 2019; Joshi & Joshi, 2009; Tohidi & Jabbari, 2012).

SE memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam menentukan tindakan dan perilaku seseorang sehingga disebut sebagai motivator utama (Bandura, 1982), di samping faktor-faktor lainnya seperti lingkungan, perilaku sebelumnya, dan variabel pribadi lain terutama ekspektasi akan hasil (Feist, et al., 2017). SE yang dimiliki oleh seseorang dapat berbeda dan bervariasi pada setiap situasi dan bidang pekerjaan. Hal tersebut disebabkan karena SE bersifat *domain-specific* (Friedman & Schustack, 2006). Dalam suatu situasi tertentu seorang dapat memiliki SE yang tinggi, namun pada situasi lain SE yang dimilikinya menjadi rendah (Feist, et al., 2017). Misalnya seseorang memiliki SE yang tinggi dalam bidang matematika, namun SE yang dimilikinya rendah dalam bidang bahasa seperti berbicara di depan umum. Tinggi rendahnya SE tinggi dan rendah dapat dilihat dari karakteristik yang ditunjukkan. Individu dengan SE tinggi cenderung menunjukkan karakteristik yang penuh dengan keyakinan (Bandura, 1997). Selain itu, menurut Lunenberg (2011) SE tinggi juga ditunjukkan dengan mampu membuat terget tujuan yang tinggi dan memiliki keinginan belajar yang tinggi. Tidak hanya itu orang dengan SE tinggi juga mampu menyikapi keadaan sulit seperti masa transisi menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikan (Bandura, 1997). Seseorang dengan SE tinggi mampu membuat persiapan untuk keadaan tidak terduga di masa depan seperti masa pensiun (Valero & Topa, 2014). SE yang tinggi juga membuat seseorang memiliki tingkat kecemasan yang rendah (Valero & Topa, 2014). Individu dengan SE rendah memiliki karakteristik yang berlawanan dengan individu yang memiliki SE tinggi. Karakteristik yang paling menonjol adalah keyakinan yang rendah (Bandura, 1997). SE yang rendah juga ditunjukkan dengan karakteristik individu yang kurang memiliki motivasi dan menunjukkan performansi yang rendah (Bandura & Locke, 2003). SE yang rendah membuat seseorang merasa dirinya tidak mampu mencapai suatu keberhasilan (Bandura,

1997). SE rendah membuat seseorang cenderung memiliki tingkat kecemasan yang tinggi (Bandura, 1997). Penelitian sebelumnya telah menekankan pentingnya meningkatkan SE dalam intervensi tempat kerja, di samping sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan (Wallin et al., 2020). Meskipun banyak penelitian tentang SE secara umum, sedikit yang diketahui tentang SE pekerjaan pada guru pendidikan vokasi (Mundakir et al., 2019). Namun, sebuah studi baru-baru ini menemukan bahwa efikasi diri pekerjaan terkait dengan kemampuan kerja karyawan yang berusia tua (Baernholdt et al., 2022). Untuk meningkatkan SE guru pendidikan vokasi, penting untuk mengeksplorasi apa yang mempengaruhi keyakinan efikasi diri profesi guru sehingga mereka mampu bertahan untuk terus bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *teacher self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh guru untuk dalam proses pembelajaran dan mengendalikan lingkungan belajar agar dapat mencapai tujuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya.

### 2.1.2 Optimism

Optimism adalah sejauh mana orang memiliki harapan yang menguntungkan untuk masa depan mereka (Eva et al., 2021). *Optimism* yang lebih tinggi telah dikaitkan dengan koping keterlibatan yang lebih tinggi dan koping penghindaran yang lebih rendah. *Optimism* juga dikaitkan dengan mengambil langkah proaktif untuk melindungi kesehatan, sedangkan pesimisme dikaitkan dengan perilaku yang merusak kesehatan (Al-Hamdan et al., 2021). Pendekatan yang energik dan berfokus pada tugas yang dilakukan oleh orang-orang optimis untuk mencapai tujuan juga memprediksi manfaat di dunia sosial ekonomi. *Optimism* memprediksi lebih banyak ketekunan dalam upaya pendidikan dan pendapatan yang lebih tinggi di kemudian hari (Zborowska et al., 2021). *Optimism* juga tampak lebih baik daripada pesimis dalam sebuah hubungan. Meskipun optimisme terkadang gagal memberikan keuntungan, dan bahkan terkadang dapat menimbulkan kerugian meskipun jarang terjadi.

Optimism adalah variabel perbedaan individual yang merefleksikan bagaimana orang-orang memandang harapannya terhadap masa depan. Optimistis atau orang yang optimis adalah orang yang berekspektasi bahwa hal-hal baik akan terjadi pada mereka. Baik orang yang optimis maupun orang yang pesimis memiliki cara yang berbeda dalam memandang hidup, dalam mengantisipasi hal baik dan mengantisipasi hal buruk, yang terhubung dengan proses dasar yang menentukan perilaku orang tersebut. Orang yang optimis dan pesimis memiliki perbedaan dalam cara mereka menghadapi masalah, dan menyesuaikan diri saat menghadapi masalah (Carver, Scheier & Segerstorm, 2010). Saat berhadapan

dengan masalah, emosi yang dimiliki orang-orang beragam, mulai dari antusiasme dan kemauan (*willingness*) sampai kemarahan, kecemasan, dan depresi. Orang yang optimis mengharapkan hasil yang baik, bahkan ketika keadaan sulit baginya. Harapan ini menimbulkan emosi yang positif. Mirip dengan pernyataan dari Carver, Scheier, dan Segerstorm; Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menyatakan bahwa *optimism* tergantung pada atribusi dan alasan yang digunakan seseorang dalam menjelaskan mengapa suatu peristiwa bisa sampai terjadi. Seligman (2002, dalam Luthans et.al., 2004) menarik definisi *optimism* berdasarkan teori atribusi (*attribution theory*) terkait dua dimensi gaya seseorang dalam menjelaskan terjadinya peristiwa baik dan peristiwa buruk, yaitu permanensi (*permanence*) dan menyeluruh atau ketembusan (*pervasiveness*). Luthans et.al. (2004) melanjutkan bahwa dari dimensi permanensi, orang yang optimis mengatakan bahwa peristiwa buruk sifatnya hanya sementara, sementara orang yang pesimis mengatakan bahwa peristiwa buruk sifatnya permanen. Sebaliknya, dalam menjelaskan terjadinya peristiwa baik, orang yang optimis memiliki atribusi bahwa hal baik selalu terjadi (permanen), dan orang yang pesimis memiliki atribusi bahwa hal baik terjadi hanya sementara saja. Jika dimensi permanensi berkaitan dengan waktu kejadian peristiwa baik dan buruk, maka dimensi menyeluruh berkaitan dengan “ruang” (*space*) terjadinya peristiwa tersebut. Dalam menjelaskan peristiwa buruk, orang yang optimis membuat atribusi yang spesifik (“Saya memiliki masalah dengan program komputer yang satu ini”), sementara orang yang pesimis memiliki atribusi yang universal atau menyeluruh (“Saya memang tidak mengerti menggunakan komputer”). Hal sebaliknya terjadi pada peristiwa baik, dimana orang yang optimis memiliki atribusi universal atau menyeluruh (“Saya memang sangat mengerti menggunakan komputer”) sementara orang yang pesimis memiliki atribusi yang spesifik (“Saya memang mengerti program yang satu ini”). Seligman (dalam Luthans, 2005) memberi sebuah contoh gaya penjelasan pada orang yang optimis dan orang yang pesimis dalam menjelaskan peristiwa buruk yang terjadi pada mereka. Orang yang pesimis akan membuat atribusi yang internal (terjadinya peristiwa buruk merupakan kesalahannya sendiri); stabil (terjadinya peristiwa buruk merupakan tanda bahwa peristiwa buruk akan terus terjadi); dan global atau menyeluruh (peristiwa buruk tersebut akan mempengaruhi semua hal yang dikerjakan orang tersebut). Orang yang optimis akan membuat atribusi yang eksternal (terjadinya peristiwa buruk tidak semata-mata disebabkan oleh dirinya, atau peristiwa buruk tersebut disebabkan oleh faktor selain dirinya); tidak stabil (terjadinya peristiwa buruk merupakan masalah yang sementara); dan spesifik (peristiwa buruk yang terjadi terbatas pada masalah yang bersangkutan saja).

Seligman (2008) menyatakan bahwa dalam menjelaskan *optimism*, terdapat sebuah model yang disebut dengan model ABC. Model ABC merupakan sebuah

skema yang diciptakan oleh Albert Ellis, yang merupakan singkatan dari *Adversity* (Kesulitan), *Belief* (Keyakinan), dan *Consequences* (Konsekuensi). Seligman mengatakan bahwa kesulitan bagi orang yang *optimism* merupakan awal dari bagian menantang yang mengarahkan mereka menuju kesuksesan. Keyakinan adalah tentang bagaimana seseorang menjelaskan kesulitan yang terjadi pada mereka? bagaimana seseorang menjelaskan mengapa suatu hal tidak berjalan dengan semestinya? Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, orang yang optimis akan menjelaskan bahwa kesulitan yang mereka alami merupakan awal menuju kesuksesan, sementara orang yang pesimis memberi penjelasan bahwa kesulitan merupakan titik akhir, dan orang yang pesimis cenderung menyerah saat menghadapi kesulitan tersebut. Konsekuensi adalah akibat yang muncul dari penjelasan seseorang mengenai kesulitan yang dialaminya. Seligman mengatakan bahwa jika seseorang memberi penjelasan yang permanen atau menetap dan pervasif atau menyeluruh (tidak spesifik) terhadap sebuah kesulitan, seperti “Ini kesalahan saya”, “Hal seperti ini akan selalu terjadi pada diri saya”, dan “Kesulitan ini akan mempengaruhi segala perbuatan yang saya lakukan”, orang tersebut bisa saja menyerah dalam menghadapi kesulitan tersebut. Seligman juga menambahkan bahwa gaya penjelasan yang berbeda dalam menjelaskan kesulitan (tidak permanen dan bersifat spesifik) seperti “Kesulitan ini disebabkan oleh kendala di luar diri saya”, atau “Kesulitan ini hanya cobaan sementara” akan memberikan konsekuensi berupa perbuatan dan perasaan yang membuat seseorang menjadi kuat dan tidak mudah menyerah.

Luthans (2005) mengatakan bahwa *optimism* sebagai kegigihan, pencapaian, dan kesehatan, serta pembuatan atribusi eksternal yang tidak permanen (tidak menetap atau tidak stabil) dan bersifat spesifik pada peristiwa buruk. Orang yang optimis juga merasa terkait dengan hasil positif seperti kesuksesan yang diraih dalam pekerjaan. Luthans juga menambahkan bahwa optimisme dapat menjadi kekuatan yang positif di tempat kerja. Sebagai contoh, orang yang optimis dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat, lebih puas dan lebih bersemangat dengan pekerjaannya, memiliki cita-cita yang tinggi, mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan, membuat atribusi bahwa kegagalan merupakan hal sementara yang tidak disebabkan secara internal serta memandang hal tersebut sebagai hal unik yang terjadi sekali saja, dan cenderung merasa baik dan segar secara fisik mental.

Sejumlah besar penelitian telah dilakukan tentang efektivitas optimism sebagai fenomena psikologis, yang mengarah ke berbagai formulasi teoretis dari konsep yang sama, yang dipahami sebagai "disposisi", "gaya atribusi", "boas kognitif", atau “ilusi bersama”. Scheier dan Carver (Conversano et al., 2010; Dimino et al., 2020), mengemukakan teori tentang "disposisi" menuju optimisme dalam diri mereka, yang disebut "*optimisme disposisional*". *Optimisme*

*dispositional* sebagai ciri kepribadian yang seimbang, dalam waktu, dan dalam berbagai situasi, yang mempengaruhi cara individu memahami peristiwa sekarang, masa lalu dan masa depan dalam hidupnya. Individu yang optimis bersikap positif terhadap peristiwa dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam penelitian yang dilakukan mengenai perspektif ini (Hyun et al., 2021; Xu et al., 2021; Zaman et al., 2021), ditemukan korelasi positif antara *optimism* dan kesejahteraan (*well-being*) fisik/mental. Subyek yang optimis cenderung memiliki sikap yang lebih protektif, lebih tahan terhadap stres dan cenderung menggunakan strategi koping yang lebih tepat. Sebaliknya, studi yang dilakukan oleh Peterson dan Seligman (J. W. Park et al., 2021) yang umumnya diarahkan pada pemahaman psikologis dasar pesimisme, mengarah pada konsepsi kebalikannya, optimisme, sebagai "gaya atribusi", ditandai dengan kecenderungan untuk percaya bahwa peristiwa negatif tidak konstan, eksternal, dan spesifik. Orang-orang yang optimis percaya bahwa peristiwa positif lebih stabil dan sering daripada yang negatif. Mereka berpikir bahwa mereka dapat menghindari masalah dalam kehidupan sehari-hari dan mencegahnya terjadi, dan karena itu mereka mengatasi situasi stres lebih berhasil daripada pesimis (Conversano et al., 2010; Zaman et al., 2021).

Optimism telah terbukti sebagai agen untuk meningkatkan sistem yang dilindungi dan sebagai pereda stres (Conversano et al., 2010). Rasa syukur (*gratitude*) dikaitkan dengan optimisme dan telah ditentukan bahwa orang yang bersyukur lebih bahagia, menerima lebih banyak dukungan sosial, lebih sedikit stres, dan lebih sedikit depresi (Eva et al., 2021). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa orang yang optimis dan pesimis menghadapi masalah secara berbeda, dan kemampuan mereka untuk mengatasi kesulitan dengan sukses berbeda. Beberapa penelitian menunjukkan *hope* (harapan) sebagai komponen positif yang mempengaruhi kognitif dan hasil emosional. Tingkat harapan yang tinggi telah dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*), mengatasi stres (*coping with stress*), menyesuaikan diri dengan tekanan emosional (*adjusting to emotional distress*), harga diri (*self-esteem*), kompetensi sosial (*social competence*), efikasi diri (*self-efficacy*), dan prestasi akademik (*academic achievement*). Dalam penelitian Snyder, *hope* terkait dengan perilaku yang bertujuan dan menyebabkan seseorang menggunakan keterampilan, kemampuan, dan ketekunan untuk menemukan jalan menuju tujuan. *Hope* adalah harapan positif untuk dicapai tujuan yang terdiri dari dua komponen yaitu, agensi (*agency*) dan jalur (*path*). Lebih lanjut, studi lain menemukan bahwa hubungan optimisme-kinerja dimoderatori oleh jenis taktik penyalinan yang digunakan untuk mengatasi stres di tempat kerja (Zborowska et al., 2021). Hasil studi mereka menunjukkan bahwa individu yang optimis menggunakan lebih banyak masalah - strategi koping yang terfokus dan bahwa mereka mengungguli individu yang pesimis

dalam lingkungan kerja. Sejumlah kecil studi tentang optimisme pada kinerja dan perilaku terkait pekerjaan memperkuat konsep perlu digeneralisasi dan dimodernisasi untuk mengatasi lingkungan baru iklim organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa optimisme merupakan sebuah konsep yang memiliki dasar pemikiran utama dari ekspektasi, cakupannya lebih luas dari efikasi diri dan kontrol manusia, dan merupakan konsep yang mempengaruhi kualitas hidup dari individu.

### 2.1.3 *Hope*

*Hope* merupakan pendekatan positif yang didasarkan pada pengertian yang diperoleh secara interaktif tentang agensi dan jalur yang berhasil (Yim et al., 2017). Snyder et.al. (1991) mendefinisikan hope atau harapan sebagai kemampuan yang dirasakan seseorang untuk mencapai tujuan. Hope terdiri dari dua proses kognitif yang saling terkait: jalur (yaitu, kemampuan yang dirasakan seseorang untuk membuat rencana untuk memenuhi tujuan) dan agensi (yaitu, energi yang diarahkan pada tujuan) (Snyder et al., 1991). Dengan demikian, hope sebagai persepsi seseorang tentang kemampuan pribadi. Menurut Scheier et al (1994) optimisme adalah harapan yang lebih luas bahwa baik, sebagai lawan buruk, peristiwa yang mungkin terjadi. untuk terjadi di masa depan. Tidak ada penekanan pada bagaimana orang mengharapkan peristiwa masa depan yang diinginkan akan tercapai. Hope terdiri dari beberapa faktor, meliputi keyakinan tentang diri sendiri, orang lain, dunia, dan keberuntungan (Rand, 2009). Sejalan dengan ini, penelitian teoretis dan empiris yang telah membedakan hope dan optimisme berdasarkan asal hope positif (Fowler et al., 2017; Rand, 2017; Scheier et al., 1994). Hope atau harapan bukan hanya proses kognitif yang berorientasi pada tujuan (*goal-oriented cognitive process*), tetapi juga sistem kepercayaan hierarkis yang terorganisir tentang kemampuan seseorang untuk terlibat dalam proses kognitif seperti itu (*beliefs about one's ability to engage in such a cognitive process*). Keyakinan ini terorganisir menjadi tiga tingkat abstraksi tertentu: tingkat umum atau sifat harapan, harapan domain khusus, dan harapan tujuan khusus (Snyder et al., 1997). Seseorang yang memiliki tingkat harapan umum yang tinggi juga memiliki harapan penuh pada sebagian besar bidang kehidupan.

*Hope* berhubungan dengan berbagai faktor kinerja seperti tempat kerja dan orang-orang di dalam organisasi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Shanahan et al., 2020). Karyawan dengan harapan yang lebih tinggi lebih menguntungkan, tingkat retensi yang lebih tinggi dan memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan dan well-being mereka (Azizi et al., 2021; Piwowar-Sulej, 2021). Hasil penelitian, menunjukkan hope sebagai komponen

positif yang mempengaruhi kognitif dan hasil emosional. Hope terkait langsung dengan sistem motivasi kognitif yang dinamis (Brosch & Steg, 2021; Brundin et al., 2021), mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik (Brundin et al., 2021). Tingkat harapan yang tinggi telah dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*), mengatasi stres (*coping with stress*), menyesuaikan diri dengan tekanan emosional (*adjusting to emotional distress*), harga diri (*self-esteem*), kompetensi sosial (*social competence*), efikasi diri (*self-efficacy*), dan prestasi akademik (*academic achievement*). Dalam penelitian Snyder, *hope* terkait dengan perilaku yang bertujuan dan menyebabkan seseorang menggunakan keterampilan, kemampuan, dan ketekunan untuk menemukan jalan menuju tujuan. Orang yang memiliki tingkat harapan umum yang tinggi juga memiliki harapan yang tinggi pada sebagian besar bidang kehidupan.

Beberapa studi analitik faktor telah menunjukkan bahwa hope dan optimisme berbeda, meskipun terkait, konstruksi Sejalan dengan ini, jika diukur bersama, hope dan optimisme secara unik memprediksi beberapa *psychological well-being*, mencakup gejala depresi (Wong & Lim, 2009), perilaku bunuh diri (Lucas et al., 2020), dan kepuasan hidup (Wong & Lim, 2009). Ini menunjukkan bahwa hope dan optimisme secara terpisah dapat mempengaruhi *well-being* melalui mekanisme yang berbeda, seperti strategi koping. Kenyataannya, *hope* lebih konsisten diasosiasikan dengan strategi koping yang aktif dan fokus pada masalah; sedangkan, *optimism* lebih konsisten dikaitkan dengan strategi pasif yang fokus pada emosi (Rand, 2017; Snyder et al., 1991). Dengan demikian, *hope* lebih berpengaruh pada situasi di mana individu merasakan kontrol pribadi yang lebih besar, dan *optimism* lebih berpengaruh dalam situasi di mana individu merasakan kontrol pribadi yang kurang (Rand, 2017).

*Hope* dapat berupa dalam keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan (yaitu, "Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri")(Snyder et al., 1991). Dalam situasi di mana individu merasakan kontrol atas hasil yang diinginkan, harapan kemungkinan mempengaruhi harapan spesifik tentang hasil yang diinginkan tertentu (misalnya, "Saya akan berhasil menjalankan satu 1 km"). Sebaliknya, karena optimisme mengacu pada keyakinan yang lebih umum daripada diri sendiri, itu mungkin lebih berpengaruh dalam situasi di mana tindakan diri kurang relevan (yaitu, ketika individu memiliki sedikit atau tidak ada kendali atas suatu hasil)(Gallagher & Lopez, 2009). Misalnya, optimisme yang lebih besar dapat memfasilitasi keyakinan bahwa segala sesuatunya akan berjalan dengan baik, bahkan ketika keadaan tidak dapat dikendalikan (misalnya, "Macet ini akan segera teratasi"). Harapan optimis ini dapat menyebabkan kesabaran dan kesejahteraan emosional yang lebih besar sambil menunggu hasil yang tidak terkendali. Sebaliknya, pemikiran penuh harapan mungkin tidak penting atau bahkan berbahaya dalam situasi dengan sedikit kendali pribadi.



Beberapa bukti empiris mendukung perbedaan teoretis ini. Dalam beberapa penelitian, hope, tetapi bukan optimisme, telah dikaitkan dengan hasil yang lebih baik dalam situasi yang dapat dikendalikan. Misalnya, sebuah penelitian terhadap siswa sekolah hukum menemukan bahwa harapan yang lebih besar, tetapi bukan optimisme, memprediksi nilai semester pertama yang lebih tinggi (Rand et al., 2011). Dalam studi lain, hope yang lebih besar di antara individu yang diidentifikasi sebagai lesbian, gay, biseksual, atau queer memprediksi perkembangan identitas pribadi yang lebih besar; sedangkan optimisme tidak (Moe et al., 2008). Selain itu, Snyder et al. (2005) menemukan bahwa individu dengan harapan yang lebih tinggi dapat menoleransi rasa sakit untuk jangka waktu yang lebih lama daripada mereka yang memiliki harapan yang lebih rendah. Sebaliknya, tidak ada hubungan antara optimisme dan toleransi nyeri. Terakhir, Gallagher dan Lopez (2009) menemukan bahwa hope dan optimisme secara berbeda memprediksi aspek-aspek tertentu dari psikologis well-being. Harapan ditemukan lebih terkait dengan aspek kesejahteraan eudaimonic (misalnya, otonomi, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup); sedangkan, optimisme lebih terkait dengan aspek *well-being* hedonis (misalnya, pengaruh positif dan negatif). Mereka menafsirkan ini sebagai menyarankan bahwa *well-being eudaimonic* lebih didasarkan pada kegiatan yang diarahkan pada tujuan daripada well-being hedonis. Terlepas dari tren ini, bukti yang ada yang menguji hubungan hope dengan hasil yang dapat dikontrol bersifat korelasional. Dengan demikian, masih belum jelas apakah perbedaan dalam kontrol yang dirasakan secara kausal mempengaruhi hubungan antara hope dan optimisme, di satu sisi, dan hope spesifik di sisi lain.

Temuan lain menunjukkan kapan harapan dan optimisme memprediksi hasil yang berbeda, temuan oleh Rand (2009) memberikan beberapa wawasan tentang bagaimana hope dan optimisme mempengaruhi hasil. Studi ini meneliti bagaimana hope dan optimisme secara berbeda memprediksi kinerja akademik dalam sampel mahasiswa. Rand (2009) menemukan bahwa harapan, tetapi bukan optimisme, dikaitkan dengan kinerja akademik. Selain itu, hubungan ini ditemukan dimediasi oleh harapan spesifik individu (yaitu, pemikiran spesifik situasi yang berkembang ketika mengejar tujuan tertentu). Memang, harapan sifat meramalkan harapan nilai tertentu, yang, pada gilirannya, memprediksi kinerja akademik yang sebenarnya. Mengingat bahwa kinerja akademik sebagian besar merupakan hasil yang dapat dikontrol, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harapan lebih relevan daripada optimisme dalam situasi yang dapat dikontrol. Berdasarkan bukti awal ini, perlu untuk menguji apakah persepsi kontrol atas hasil mempengaruhi hubungan antara harapan umum, sifat (yaitu, harapan dan optimisme) dan harapan khusus. Mengikuti pola yang ditemukan pada Rand (2009) harapan khusus ini, pada gilirannya, berkontribusi pada berbagai hasil.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa hope dari seorang guru adalah keyakinan tentang kemampuannya untuk mencapai tujuan dalam menjalankan tugas dalam mengelola pembelajaran.

#### 2.1.4 Resilience

*Resilience* atau ketahanan, yang mengacu pada sarana dan kemampuan untuk secara efektif menyesuaikan atau mengatasi keadaan yang merugikan (J. Lin et al., 2020), dapat membantu menjaga kesehatan individu selama pandemi (Hoşgör & Yaman, 2022). Ketahanan berhubungan negatif dengan gejala kecemasan dan depresi pekerja (Cho et al., 2021). Resilience telah dikonseptualisasikan sebagai sumber daya pribadi yang mendukung adaptasi untuk kondisi yang tidak menyenangkan (Caniëls & Baaten, 2019). Dalam bidang psikologi, resiliensi mencerminkan kemampuan seseorang untuk pulih setelah mengalami emosi negatif, dan secara fleksibel beradaptasi dengan tuntutan perubahan pengalaman stres (Niitsu et al., 2017).

Resilience karyawan merupakan kemampuan untuk mengelola sumber daya dengan baik, menghadapi beban kerja yang berlebihan, menanggapi dan belajar dari kesalahan dan krisis, serta memanfaatkan perubahan sebagai peluang untuk berkembang. Melalui resiliensi, karyawan dapat secara efektif merespon dan beradaptasi dengan perubahan keadaan dan tantangan (Franken et al., 2020). Karyawan menunjukkan perilaku tangguh ketika mereka menggunakan sumber daya pribadi dan terkait pekerjaan mereka untuk merespons dengan cepat ketidakpastian dan perubahan. Beberapa atribut karyawan tangguh adalah enthusiasm, optimism, dan hope, otonomi tingkat tinggi, kesadaran diri dan literasi emosional, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi, rasa tujuan, dan kemampuan untuk mengembangkan rasa makna dari situasi sulit dan menantang (Rose & Palattiyil, 2020). Menurut Fletcher dan Sarkar (Ghulam et al., 2022), resiliensi dapat ditingkatkan melalui dukungan dari atasan, keluarga dan teman. Studi telah menunjukkan dampaknya resilience dalam mengurangi stres terkait pekerjaan (Zhu et al., 2019), stres psikologis (Chen et al., 2017), kelelahan (*burnout*), dan gesekan (*attrition*) (Salmela-Aro & Upadyaya, 2018).

Resilience penting untuk mengatasi stres dan penting untuk menjaga agar tetap seimbang, terutama selama pandemi Covid-19 (Vinkers et al., 2020). Gobi et al. (Gobbi et al., 2020) mencatat bahwa mengidentifikasi faktor risiko dan ketahanan tertentu sangat penting dalam mengembangkan taktik yang efektif untuk mengurangi dampak psikologis negatif dari COVID-19. Resilience menyatakan bahwa ketangguhan adalah kemampuan seseorang dan bakat tempat kerja untuk memastikan potensi yang dimiliki dalam beradaptasi, memulihkan, mempengaruhi, dan melanjutkan operasi inti atau terus memberikan tingkat fungsi dan struktur yang dapat diterima. Pemimpin organisasi bertanggungjawab dan memegang peran dalam menciptakan iklim organisasi sehat, mewujudkan kesejahteraan dan membantu ketahanan karyawan. Ketika seorang mengalami tingkat stress yang tinggi dan tuntutan profesi pekerjaan yang berlebihan dapat

menyebabkan kelelahan dan berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas organisasi (E. H. Lin & Peterson, 1990).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Resilience seorang guru merupakan kemampuan guru untuk mengelola sumber daya pendidikan dengan baik, menghadapi beban kerja yang berlebihan, menanggapi dan belajar dari kesalahan dan krisis, serta memanfaatkan perubahan sebagai peluang untuk mengembangkan profesinya.

## **2.2 Teacher Work Engagement (WE)**

Dalam psikologi organisasi, WE atau keterlibatan kerja merupakan kunci dari motivasi positif dari *well-being* di tempat kerja dan sebagai keadaan mental positif yang komprehensif dan bertahan lama yang dialami karyawan di tempat kerja. Maslach et al. (2001) menyatakan bahwa WE sebagai lawan dari *burnout*, karena karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi justru menganggap tekanan dan banyaknya pekerjaan sebagai suatu tantangan.

Konsep WE yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002), yang mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu keadaan kognitif afektif yang gigih dan meresap yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu. WE atau keterlibatan kerja adalah metode organisasi yang direncanakan untuk memastikan bahwa karyawan mengabdikan diri pada tujuan dan keyakinan organisasi mereka, termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi, dan pada saat yang sama mampu meningkatkan *sense of well-being* mereka sendiri (Gabriel & Aguinis, 2021). WE karyawan terdiri dari keterlibatan dalam pekerjaan dan keterlibatan dalam organisasi (Imran et al., 2020). Beberapa ahli membuat konsep WE sebagai konsep multidimensi yang melibatkan dimensi fisik (perilaku), kognitif (sifat), dan emosional (keadaan) (Kahn W., 1990; Santer et al., 2005). WE berfokus pada “keadaan psikologis pemenuhan dengan tugas seseorang di tempat kerja” (Kim et al., 2019), sedangkan keterlibatan organisasi berkonsentrasi pada “konsep motivasi multidimensi yang mencerminkan investasi simultan energi fisik, kognitif, dan emosional individu dalam energik, kinerja penuh” (Of, 2020). WE dapat dipengaruhi oleh PC (Schaufeli et al., 2004). Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker and Leiter, 2011). Menurut Sun et al. (2011) PsyCap dan WE merupakan dua hal yang perlu menjadi perhatian bagi pengelolaan sumber daya manusia saat ini. Tidak terkecuali dalam organisasi pendidikan seperti sekolah menengah kejuruan, PsyCap guru menjadi faktor penting untuk diperhatikan oleh pimpinan sekolah, karena dengan mengetahui bagaimana modal psikologis dari

guru, maka pihak pimpinan sekolah dapat mengetahui seberapa besar WE dari guru dan seberapa besar mereka mampu bertahan berkomitmen terhadap profesi guru sarta dapat memberikan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *teacher work engagement* adalah sikap positif guru sebagai bentuk keterikatan di tempat kerja yang berlandaskan pada semangat, dedikasi dan penghayatan terhadap pekerjaannya.

Menurut Schaufeli et al.(2002), WE mencakup tiga dimensi yang berhubungan langsung dengan kualitas kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Konsep ini juga didukung oleh beberapa peneliti lainnya (Monje Amor et al., 2021; Rietze & Zacher, 2022; Schaufeli et al., 2002). Berikut akan dideskripsikan dari ketiga dimensi tersebut.

### **2.2.1 Vigor**

*Vigor* atau semangat ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. Atau dengan kalimat lain kecenderungan untuk berusaha dalam tugas-tugas yang diberikan dan ketekunan ketika menghadapi kesulitan. Karyawan yang terlibat memiliki rasa hubungan energik dan afektif dengan tugas pekerjaan mereka (Hobfoll et al., 2018). Selain itu, karyawan yang terlibat mengalami kondisi energi positif yang stabil untuk pekerjaan mereka dan merasa mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak terlibat merasa terlepas secara emosional dari pekerjaan mereka dan mengalami kelelahan yang berkepanjangan, termasuk kelelahan dan sinisme (Kim et al., 2019).

### **2.2.2 Dedication**

*Dedication* atau dedikasi digambarkan dengan rasa kebermaknaan, antusiasme (*enthusiasm*), inspirasi (*inspiration*), kebanggaan (*pride*), dan tantangan (*challenge*). Secara kualitatif, dedikasi mengacu pada keterlibatan yang sangat kuat yang melangkah lebih jauh dari tingkat identifikasi biasa. Dedikasi memiliki cakupan yang lebih luas dengan tidak hanya mengacu pada keadaan kognitif atau keyakinan tertentu tetapi juga mencakup dimensi afektif.

### **2.2.3 Absorption**

*Absorption* yaitu konsentrasi penuh dan keasyikan seseorang dengan pekerjaannya, di mana waktu berlalu dengan cepat sehingga seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Absorpsi adalah suatu sikap dan mental yang benar-benar terfokus dan tertanam secara intens dalam

pekerjaan tanpa sadar akan waktu, sehingga menyebabkan sulitnya memisahkan diri dari pekerjaan (Visco & Sen, 2001). Seseorang yang sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mendekati apa yang disebut '*flow*', yaitu suatu keadaan pengalaman optimal yang ditandai dengan perhatian yang terfokus, pikiran yang jernih, pikiran dan tubuh yang serempak, konsentrasi tanpa usaha, kontrol penuh, hilangnya kesadaran diri, distorsi waktu, dan kenikmatan intrinsik (Csikszentmihalyi, 1990). *Flow* merupakan konsep yang lebih kompleks yang mencakup banyak aspek dan mengacu pada pengalaman 'puncak' jangka pendek yang agak khusus daripada keadaan pikiran yang lebih meresap dan persisten, seperti halnya dengan keterlibatan (*engagement*).

Vigor dan dedikasi dianggap sebagai kontras langsung dari dimensi kelelahan dan sinisme dari kelelahan (Bakker et al., 2014). WE sebagai pengalaman kebalikan dari *burnout*, diharapkan semua skala *burnout* dan WE berhubungan negatif (yaitu ketika efikasi dinilai secara reversibel sebagai efikasi yang berkurang). Korelasi negatif sangat diharapkan antara kelelahan dan vigor, dan antara sinisme dan dedikasi karena keduanya masing-masing mewakili kutub yang berlawanan dari dimensi aktivasi dan identifikasi. WE berkembang ketika pekerjaan dan sumber daya individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan (Bakker et al., 2014).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi yang membantu mereka untuk menerapkan pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka (Füllemann et al., 2015; Meijerink et al., 2020; J. Xu et al., 2020). Karyawan yang terlibat bukanlah superhero, mereka memang merasa lelah setelah bekerja, namun kelelahan itu berubah menjadi keadaan pikiran yang menyenangkan karena mereka mengaitkannya dengan pikiran dan perilaku positif. Karyawan yang banyak terlibat dalam organisasi diharapkan lebih antusias dan bertekad terhadap pekerjaan mereka dan terlibat dalam pekerjaan mereka lebih tinggi daripada yang lain. Untuk bertahan dan berkembang dalam keunggulan kompetitif, organisasi perlu memperluas dan menyesuaikan diri dengan beberapa perubahan. Terlepas dari kebijakan, transformasi prosedural dan berbagai aspek revolusioner manajemen, perubahan global dalam mengelola sumber daya manusia berkembang dan pentingnya staf multi-level untuk menjadi bagian dari transformasi menjadi prioritas.

### 2.3 *Teacher Well-Being (TWB)*

Well-being (WB) didefinisikan dan dieksplorasi menurut dua tradisi psikologis dan sejarah yang luas, tetapi dalam perspektif yang berbeda. Pandangan eudemonic tentang WB menilai seberapa baik orang hidup sehubungan dengan diri mereka yang sebenarnya (Ryff & Singer, 2008). Sebaliknya, pandangan hedonis terhadap WB menyamakan kesejahteraan dengan kebahagiaan dan sering dimanifestasikan sebagai keseimbangan antara pengaruh positif dan negatif (Ryan & Deci, 2001) dan hidup lebih lama dan lebih sehat (Ryan & Deci, 2011; Diener, Ed, Shigehiro & Lucas, 2015). WB diartikan sebagai rencang fenomena yang luas yang menampilkan respons emosional orang, domain kepuasan, dan penilaian kepuasan dalam kehidupan global (E. Diener, 2009a). Penelitian Diener difokuskan pada pandangan tentang kebahagiaan secara luas yang menggambarkan orang yang bahagia adalah yang muda, sehat, terdidik, bergaji tinggi, ekstrovert, optimis, terbebas dari khawatir, religius, orang yang sudah menikah dengan rasa percaya diri yang tinggi, bekerja dengan gaji yang tinggi, aspirasinya sederhana, dan tidak melihat jenis kelamin apa pun” (Ed Diener, 2009b; E. Diener, 2009c). Namun, para ahli juga mengatakan bahwa "kebahagiaan" (*happiness*) bukan merupakan satu kesatuan tetapi terinci menjadi unsur-unsurnya (E. Diener, 2009).

Kesejahteraan guru atau **teacher well-being** (TWB) merupakan masalah penting bagi sekolah dan masyarakat. Hal ini terlihat terkait dengan efektivitas pengajaran, hasil siswa, dan tata kelola pendidikan (Duckworth, Quinn, & Seligman, 2009; Sutton & Wheatley, 2003). TWB yang tinggi telah terbukti membantu sekolah—sebagai organisasi pendidikan—menstabilkan fungsi mereka dan meningkatkan komitmen guru (Creemers & Reezigt, 1996). Sebaliknya, TWB yang rendah dianggap sebagai hambatan untuk perbaikan sekolah dan reformasi pendidikan dan dapat menyebabkan tingkat ketidakhadiran guru yang lebih tinggi (Education Support, 2019; Parker, Martin, Colmar, & Liem, 2012). TWB juga dikaitkan dengan konstruksi psikologis lainnya, secara negatif yaitu stres dan kelelahan guru (Burić, Sliškovi, & Penezić, 2019), dan secara positif dengan kepuasan dan emosi positif (misalnya Bullough & Pinnegar, 2009), ketahanan dan perkembangan (Beltman, Mansfield, & Price, 2011), serta motivasi dan komitmen (Cameron & Lovett, 2015). Selain itu, telah dipertimbangkan dalam konteks kesehatan mental yang lebih luas (Gray, Wilcox, & Nordstokke, 2017). Namun demikian, kebanyakan penelitian dan hasil korelasional ini, bersama dengan penggunaan konstruksi TWB bersifat ambigu, dapat menghambat pengembangan teori well-being, dan menghalangi penelitian dan praktik lebih lanjut yang bertujuan untuk mendorong TWB. Dengan demikian, ada kebutuhan untuk menjelaskan inti konseptual TWB dan untuk mengidentifikasi bagaimana

hal itu dapat dikembangkan. Dengan latar belakang pentingnya peran TWB (misalnya, School Mental Health Group, 2019; Viac & Fraser, 2020), tinjauan sistematis saat ini bertujuan untuk berkontribusi pada klarifikasi konstruksi ini, untuk mengidentifikasi prevalensinya, untuk mensistematisasikan faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhinya, dan untuk menambah pengetahuan tentang intervensi TWB yang efektif. Dengan demikian, penulis fokus pada studi yang secara eksplisit membahas TWB, untuk menghindari menggabungkannya dengan konsep terkait seperti ketahanan.

Misalnya, sebuah penelitian yang dilakukan di Inggris (2017) menemukan sebanyak 3.750 guru atau satu dari setiap 83 guru 'diberhentikan sementara dari pekerjaannya' dengan cuti sakit jangka panjang akibat mengalami kecemasan dan penyakit mental yang disebabkan oleh pekerjaan, dan 76% profesional pendidikan mengalami gejala perilaku psikologis atau fisik karena pekerjaan mereka (Stanley, 2018). Laporan indeks kesejahteraan guru (*teacher well-being index*) (2008) menunjukkan ada tiga faktor risiko potensial utama yang menjadi penyebabnya (Stanley, 2018), yaitu: (1) beban kerja yang tinggi (profesional tidak suka bekerja di bidang pendidikan); (2) tingkat stres yang tinggi (lebih dari dua pertiga (67%) profesional pendidikan menunjukkan diri mereka mengalami stres); (3) kebutuhan akan keseimbangan kerja/kehidupan yang lebih baik (lebih dari separuh (58%) profesional pendidikan biasanya bekerja lebih dari jam kontrak mereka dan mengalami kesulitan dalam mencapai pekerjaan yang baik. Fakta-fakta lain juga menyebutkan, banyak penelitian di berbagai negara memperlihatkan hasil yang sama, di Australia, 41%, di Inggris 67%, dan Amerika Serikat, 46% dari 7.200 guru melaporkan tingkat stres kerja yang tinggi (Cross, 2018).

Bukti penting dari literatur ilmiah dalam psikologi dan psikologi pendidikan mengenai kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan (*work-related well-being*), yang paling kuat dalam menentukan kualitas hidup secara keseluruhan bagi individu terhadap hasil di tempat kerja, dianggap penting, dan berkorelasi positif dengan pengalaman hidup (Rath & Harter 2010; Collie, Shapka, Perry, & Martin, 2015). Beberapa peneliti melakukan riset dengan topik *teachers' well-being* yang mengaitkan dengan stres guru (Collie, 2014; Collie R., Shapka, J., Perry, N., & Martin, 2015), terutama stres yang terkait dengan pekerjaan (berkaitan dengan beban kerja), stres tingkat organisasi (berkaitan dengan permasalahan sekolah), dan stres terkait siswa (berkaitan dengan perilaku siswa, Collie R., Shapka, J., Perry, N., & Martin 2015), yang divalidasi dengan konstruk TWB (kepuasan hidup, sikap positif dan negatif, E.Diner, 2009c). Aelterman dkk. (2007) melakukan studi empiris yang mendukung stres pekerjaan, stres tingkat organisasi, dan faktor stres terkait siswa, yang juga relevan untuk *teacher well-being*. Namun, model Collie R., Shapka, J., Perry, N., & Martin (2015) secara

keseluruhan tidak mencerminkan kepuasan guru dalam kehidupannya daripada stres terkait beban pekerjaan.

Seperti Spilt, Koomen, & Thijs (2011), stres biasanya dialami ketika tujuan mereka tidak tercapai dan menjadi perhatian besar bagi individu. Kondisi yang memfasilitasi pencapaian tujuan yang sangat dihargai dan cenderung menimbulkan kesenangan emosi, serta berkontribusi pada TWB yang positif. Hubungan dengan siswa hanya dapat membahayakan atau bermanfaat bagi *well-being* guru ketika ia memiliki kebutuhan/keinginan dalam membangun hubungan pribadi dengan siswa (Hari & Leitch, 2001; Spilt, Koomen, & Thijs, 2011). Model keterikatan orang dewasa (*adult attachment model*) dalam pengasuhan (*care-giving*) dan pola pencarian perawatan (*care-seeking*) merupakan cermin yang tepat untuk melihat hubungan guru-murid. Ini adalah model standar diterapkan pada pendidikan: guru sebagai pengasuh dan siswa sebagai pencari perawatan (Riley, 2009). Hubungan guru-murid yang kurang harmonis yang ditandai dengan adanya konflik dan ketidakpercayaan, memiliki efek berbahaya pada kualitas pembelajaran anak-anak. Guru membutuhkan hubungan pribadi yang positif dengan peserta didik (Hamre & Pianta, 2010). Dalam studi ini, peneliti mengadopsi pendekatan yang diambil dalam enam komponen dari model yang sudah mapan (E. Diener, 2009c; Collie R., Shapka, J., Perry, N., & Martin, 2015). Model ini dirancang berdasarkan literatur teoretis dan empiris sebelumnya dalam menentukan sifat kompleks dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan guru dan kepuasan hidup mereka.

Kajian literatur ilmiah menunjukkan banyaknya upaya yang terus-menerus dilakukan dalam berbagai bidang untuk mempelajari dan mengintegrasikan SWB ke dalam kebijakan dan praktik (Huppert, F.A., & Ruggieri, n.d.). Beberapa ahli mengusulkan TWB sebagai sebuah profil psikologis yang terdiri dari beberapa domain. Seligman (2011) menyarankan ada lima komponen, Ryff dan Keyes (1995) mengusulkan enam domain TWB, sedangkan Horn et al. (2004) membedakan empat bagian dari TWB. Demikian pula, Saaranen et al. (2007) membagi ke dalam empat bidang, yaitu (1) kondisi kerja (*working conditions*), (2) pekerja dan pekerjaan (*worker and work*), (3) komunitas pekerjaan (*working community*), dan (4) kompetensi profesional (*professional competence*). Seligman (2011) melalui model PERMA mencakup lima dimensi, yaitu (1) emosi positif (*positive emotions*), (2) keterlibatan (*engagement*), (3) hubungan (*relationships*), (4) yang arti pencapaian (*meaning accomplishment*), dan (5) Huppert and So (2013) terdiri sepuluh item perkembangan. Namun, konstruk *teachers* SWB dalam konteks sekolah, mengacu pada Saaranen, Tossavainen, Turunen, Kiviniemi, & Vertio (2007) mengajukan empat dimensi: murid/siswa, layanan perawatan kesehatan, kerjasama antara sekolah dan rumah, serta kesejahteraan kerja (*occupational well-being*) staf sekolah. Berdasarkan uraian di atas, dapat



disimpulkan bahwa *teacher well being* adalah kesejahteraan yang dirasakan dalam kehidupan seorang sebagai implikasi dari tugas profesinya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan konstruk TWB menurut model *teacher-specific well-being* dari Collie et al (2015) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu (1) *student interaction well-being*, (2) *organizational well-being*, dan (3) *workload well-being*, yang paling sesuai dengan *well-being* dan kehidupan kerja guru.

#### **2.4 Teacher Job Satisfaction (TJS)**

Amstrong (2006:264) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Padmanabhan, 2021). Menurut Mathis, et al (2006:121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif, yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Spector (1997:2) kepuasan kerja diartikan secara sederhana bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan tersebut, mana yang ia sukai (puas) atau tidak sukai (tidak puas). Dari beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja yang diungkapkan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan seseorang, dan perasaan tersebut tidak selalu menyenangkan tetapi ada kalanya tidak menyenangkan. Oleh karena perasaan tersebut dirasakan oleh seseorang sebagai individu maka kepuasan kerja seseorang bisa berbeda dengan orang lain dengan melakukan penilaian terhadap pekerjaannya sendiri bukan pekerjaan orang lain.

Tiffin (2005) mengemukakan pula bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Demikian halnya dengan Robbins (2001:69) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dari dua pengertian di atas maka pemahaman mengenai kepuasan kerja bertambah yaitu tidak hanya berhubungan dengan perasaan tetapi lebih jauh lagi yaitu mengacu pada sikap seseorang yang merefleksikan perasaan yang dimilikinya. Ketika seseorang mengatakan bahwa ia senang terhadap pekerjaannya maka ia akan mengekspresikannya melalui sikap. Kepuasan guru ditunjukkan dengan sikapnya dalam mengajar. Jika guru merasa puas maka ia akan bekerja dengan baik, namun apabila kurang puas akan mengajar sesuai kehendaknya. Dalam psikologi konstruksi eksplorasi kepuasan kerja secara luas mengacu pada evaluasi menyeluruh terhadap kehidupan individu secara keseluruhan (Bücker et al., 2018). Tingkat kepuasan hidup yang

dialami oleh seorang individu akan tergantung pada hasil yang diperoleh ketika dibandingkan dengan kondisi kehidupannya (yaitu, keberhasilan, *achievement*) dengan standar yang ditetapkan oleh individu itu sendiri untuk mendefinisikan kehidupan yang baik (yaitu, harapan, *expectation*) (Luque-Reca et al., 2022). Dengan demikian, seorang individu dengan kepuasan hidup yang tinggi menilai kondisi di mana hidupnya berkembang secara positif. Meskipun relevansinya dalam bidang pendidikan, studi empiris tentang kepuasan hidup pada guru masih relatif langka (terutama jika dibandingkan dengan studi yang membahas variabel seperti kepuasan kerja guru (*teacher job satisfaction*)) (Luque-Reca et al., 2022). Selain itu, mengingat temuan penelitian bahwa kepuasan hidup guru lebih rendah dibandingkan dengan populasi umum, menarik untuk menggali lebih dalam variabel-variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan hidup guru secara positif. Beberapa faktor penentu utama kepuasan hidup akan diulas di bawah ini.

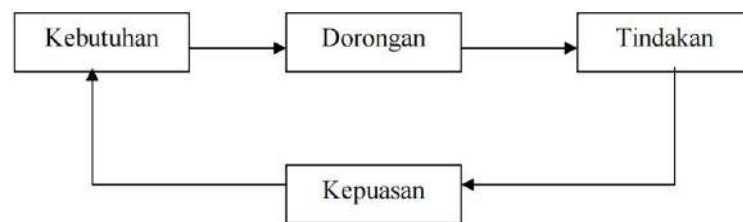
Terdapat perdebatan tentang konsep JS, apakah *job satisfaction* adalah konstruksi global atau apakah harus dipertimbangkan menurut aspek atau dimensi (Cheng & Kao, 2022). Dalam menilai *job satisfaction* secara keseluruhan, dapat dianalisis dengan membaginya ke dalam dimensi-dimensi yang berhubungan dengan kondisi intrinsik (misalnya kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, pemenuhan pribadi, peluang untuk pertumbuhan, dll.) dan kondisi ekstrinsik (misalnya kepuasan dengan gaji, hubungan dengan rekan kerja dan supervisor, peluang untuk promosi, dll.) dimensi pekerjaan, konstruk dipandang sebagai multidimensi. Meskipun banyak penulis berpendapat bahwa *job satisfaction* bersifat multidimensi (Toropova et al., 2021), satu pendekatan tidak dapat dianggap lebih baik daripada yang lain (Luque-Reca et al., 2022). Namun demikian, beberapa ahli berpendapat bahwa jika peneliti tertarik untuk merinci aspek spesifik tertentu dari konstruk *job satisfaction*, peneliti dapat menggunakan pendekatan multidimensi (Cheng & Kao, 2022). Berdasarkan pertimbangan ini, penelitian ini mengadopsi pendekatan yang terakhir untuk mengeksplorasi peran aspek intrinsik dari *job satisfaction* pada kesejahteraan guru (*teachers' well-being*). Dimensi kepuasan kerja seperti rasa memiliki, motivasi yang menyebabkan perubahan signifikan dalam kehidupan siswa, dan kenikmatan menjalankan tugas mengajar, tampaknya menjadi sumber utama kepuasan kerja intrinsik pada guru (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa *job satisfaction* memainkan peran kunci dalam bidang pendidikan karena tidak hanya mendorong tingkat keterlibatan dan antusiasme yang lebih tinggi tetapi juga berperan protektif terhadap kelelahan dan niat untuk berhenti dari profesi guru (Madigan & Kim, 2021).

Kepuasan kerja secara prinsip ialah bagaimana seseorang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan atau

organisasi harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan menurut Rivai (2009:861), yaitu :

1. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga untuk memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Buhler (dalam Rivai, 2009:861) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi secara berkelanjutan yang menempatkan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Perusahaan yang tidak mepedulikan kepuasan karyawannya atau dengan mudah mengganti karyawan akan menghadapi bahaya, misalnya berakibat tingginya tingkat turn over, membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama di kalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan kurang loyal. Hal tersebut juga dapat terjadi di sekolah, guru yang tidak puas dapat meninggalkan murid dan bisa berakibat pada kegiatan belajar mengajar. Berbagai teori dibangun untuk menjelaskan apa saja yang dapat membuat seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ada berbagai teori yang menjelaskan hal-hal yang membuat seseorang puas terhadap pekerjaan mereka. Menurut Manisera (2005:3), kepuasan kerja bila dilihat dari outcome maka dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu process theories dan content theories. Teori proses (process theories) membedakan variabel seperti kebutuhan, nilai-nilai, harapan, persepsi, dan bagaimana variabel-variabel tersebut dikombinasikan untuk menjelaskan kepuasan kerja (Manisera, 2005:3). Teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Adapun teori proses yang dikenal menurut Sutrisno (2009:1954), yaitu teori harapan (expectancy theory), teori keadilan (equity theory), dan teori pengukuhan (reinforcement theory). Content theories mengidentifikasi faktor-faktor yang mengarah kepada kepuasan kerja. Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. (Ivancevich, 2007:48). Content theories mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi

kepuasan material maupun nonmaterial yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang tersebut bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat kerja orang tersebut. Adapun teori yang termasuk dalam content theories, menurut Manisera (2005:3) antara lain teori motivasi konvensional, teori hierarki kebutuhan, teori dua faktor atau yang juga dikenal dengan motivator-hygiene theory, sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009:131) dengan menambahkan teori motivasi prestasi, teori ERG, teori X dan Y. Gambar 2.1 merupakan gambaran mengenai kepuasan menurut content theory.



Gambar 2.1 Model dari content theory

Rivai (2009:856-858) menyebutkan beberapa teori tentang kepuasan kerja, antara lain:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori Keadilan mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi

karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan tersebut dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi bisa menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Namun, apabila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

#### c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukanlah suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau motivator dan *dissatisfier* atau hygiene. Menurut Herzberg seperti dikemukakan Robbins (2001:170), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan pada ketidakpuasan kerja. Lebih lanjut Herzberg mengemukakan bahwa lawan dari "kepuasan" bukanlah "ketidakpuasan" seperti yang diyakini orang secara tradisional. Namun, Herzberg menyatakan bahwa lawan "kepuasan" adalah "tidak ada kepuasan" dan lawan "ketidakpuasan" adalah "tidak ada ketidakpuasan". Penelitian ini memilih teori Dua Faktor sebagai landasan teori untuk mengetahui kepuasan kerja guru karena penelitian ini hanya akan mengetahui kepuasan kerja dari faktor intrinsik tanpa melihat pada harapan dan kenyataan yang terjadi atau keadilan yang dirasakan. Teori Dua Faktor yang digunakan sebagai teori utama dalam penelitian ini dan akan diuraikan lebih lanjut pada bagian berikut.

### 2.4.3 Teori Dua Faktor Herzberg sebagai Landasan Teori

Meskipun ada beberapa teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, namun satu konsep yang sangat populer menurut Locke dan Naumann (dalam Herawati, 2009:22) adalah teori intrinsik, ekstrinsik, dan model kepuasan kerja secara umum yang didasarkan pada teori motivasi-hygiene Herzberg atau dikenal teori dua faktor Herzberg. Oleh sebab itu maka studi mengenai kepuasan kerja ini menitikberatkan pada teori dua faktor Herzberg. Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini juga dapat disebut sebagai teori

motivator-hygiene atau teori faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dalam bukunya yang berjudul "*The Motivation to Work*" (1959), Herzberg menceritakan tentang penelitian yang dilakukannya, Herzberg melakukan wawancara terhadap subyek insinyur dan akuntan. Masing-masing subyek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang memberikan kepuasan maupun yang tidak memberikan kepuasan kemudian oleh Herzberg dianalisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan. Pada dasarnya model Herzberg mengasumsikan bahwa kepuasan bukanlah konsep berdimensi satu. Melalui penelitian disimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat. Sebelum ada penelitian Herzberg atau menurut pandangan tradisional, peneliti mempelajari motivasi dengan memandang kepuasan kerja sebagai konsep berdimensi satu, yaitu mereka menempatkan kontinum yang sama. Berarti, apabila kondisi tersebut menimbulkan kepuasan, peniadaan hal itu akan menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja.

Demikian pula halnya bila suatu kondisi tersebut akan menyebabkan kepuasan kerja (Robbins,2001:170). Herzberg menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja dan bukan merupakan variabel yang kontinu. Olehnya, faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dinamakan faktor motivator, sedangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dinamakan faktor hygiene. Dalam gambar 2.2 memperlihatkan pandangan yang berbeda mengenai kepuasan kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukannya, Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*) yang disebut dengan faktor motivator dan ketidakpuasan kerja selalu dihubungkan dengan hubungan pekerjaan dengan aspek-aspek sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*) yang disebut juga dengan faktor hygiene. Bila *content factor* ini tidak ada, maka akan dapat menyebabkan seseorang tidak lagi puas atas pekerjaannya atau orang tersebut dalam keadaan netral, merasa tidak "*puas*" tetapi juga tidak merasa "*tidak puas*". Sedangkan *context factor*, dimana pekerjaan memberikan kesempatan untuk seseorang dalam pemenuhan kebutuhan tingkat bawah. Bila *context factor* yang tidak terpenuhi, tidak ada, ataupun tidak sesuai maka dapat membuat pekerja merasa tidak puas (*dissatisfied*). Dalam ketidakterpenuhinya *context factor* akan membuat tenaga kerja banyak mengeluh dan merasa tidak puas, tetapi bila dipenuhi maka pekerja akan berada pada posisi tidak lagi tidak puas (bukan berarti puas) atau tepatnya dalam keadaan posisi netral (Elfitrie, 2006:31).

Faktor-faktor yang masuk ke dalam kelompok motivator cenderung merupakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif,

sedangkan faktor yang termasuk ke dalam kelompok hygiene cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif. Faktor hygiene bisa memindahkan ketidakpuasan dan meningkatkan *performance*, namun sampai titik tertentu, memperbaiki faktor-faktor tersebut tidak lagi berpengaruh banyak. Untuk itu usahausaha yang dilakukan untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap lebih positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor-faktor motivator. Pekerjaan seharusnya dirancang sedemikian rupa sehingga menghasilkan derajat penghargaan yang tinggi oleh kedua faktor tersebut. Faktor *hygiene* untuk menghindari ketidakpuasan kerja karyawan dan motivator sebagai faktor yang memastikan kepuasan kerja karyawan.

**Faktor-faktor motivator** mencakup faktor-faktor yang berhubungan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik yang meliputi: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab (*responsible*), kemajuan (*advancement*), dan pertumbuhan (*possibility of growth*). (Elfitrie, 2006; Riley, 2005). Sedangkan **faktor hygiene** mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan ekstrinsik pekerjaan yang meliputi: kebijakan organisasi, supervisi (*supervission*), hubungan antarpribadi (*colleagues*), kondisi kerja (*working condition*), Gaji (*pay*) status, dan keamanan kerja (*job security*). Rivai (2009:859) juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berada dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya. Clarke (dalam Rao) menemukan bahwa faktor internal lebih memuaskan guru dibanding eksternal faktor yang menimbulkan ketidakpuasan guru. Faktor internal berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Herzberg mendefinisikan faktor-faktor motivator sebagai berikut (Herzberg, 1959:113-119; Haryani, 2001:33-36; Elfitrie, 2006:63-64; Riley, 2005:8-10). Pertama, Prestasi (*achievement*). Definisi prestasi termasuk juga kegagalan dan kemangkiran dari prestasi itu. Kesuksesan dalam ketegori ini adalah kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengatasi masalah, dan usaha bertahan pada satu pekerjaan. Kedua, Pengakuan (*recognition*). Kriteria terbesar dari kategori ini adalah pengakuan dari seseorang tentang diri kita. Sumber pengakuan dapat berasal dari atasan, manajemen, klien, group, kolega profesional atau publik. Dalam hal ini celaan dan kritik termasuk juga dalam pengakuan, biasanya disebut pengakuan negatif. Pengakuan dapat pula berupa promosi atau

kenaikan gaji. Ketiga, Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). Kategori ini bisa diketahui ketika karyawan menyebutkan apa yang dikerjakan secara nyata dalam pekerjaan atau tugas sebagai sumber dari perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan tersebut. Tugas tersebut dapat rutin atau bervariasi, kreatif atau membosankan, terlalu mudah atau terlalu sukar. Keempat, Tanggung jawab (*responsible*). Faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab dan wewenang termasuk dalam kategori ini termasuk urutan kejadian yang dilaporkan tentang kepuasan yang diterima dari tanggung jawab pekerjaannya atau pekerjaan orang lain atau berupa tanggung jawab yang baru diterima. Kelima, Kemajuan (*advancement*). Kategori ini ada jika terdapat perubahan yang nyata dalam status atau posisi seseorang dalam perusahaan. Dalam situasi di mana seseorang mutasi dari satu bagian ke bagian lain dalam perusahaan tanpa ada perubahan status tetapi ada kenaikan kesempatan dalam tanggung jawab pekerjaan. Perubahan ini merupakan peningkatan tanggung jawab tetapi bukan kemajuan secara formal. Terakhir, Pertumbuhan (*possibility of growth*). Kemungkinan pertumbuhan ini bukan hanya peningkatan seseorang dalam organisasi tetapi juga situasi di mana orang tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Selain itu juga apabila terdapat elemen baru dalam situasi yang membuat karyawan mempelajari keahlian baru atau memperoleh wawasan yang baru. Ramatulasamma (2003:7) menyatakan bahwa mengajar adalah sebuah seni dan merupakan pekerjaan dengan keterampilan yang tinggi dan tidak dapat dicapai tanpa adanya persiapan untuk itu. Pengembangan keterampilan mengajar dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti yang dikemukakan oleh Day (1999:2), yaitu melalui: (i) belajar langsung (contoh konferensi, kursus, workshop, konsultasi); (ii) pembelajaran di sekolah (contoh *peer coaching*, peninjauan yang berkualitas, menyelesaikan tugas secara bersama); (iii) pembelajaran di luar sekolah (contoh kerjasama sekolah-universitas, pusat pengembangan profesional, jaringan guru bidang studi, dan kelompok informal); (iv) pembelajaran di kelas melalui respons murid.

Menurut Evans (2002:131) pengembangan guru yaitu proses peningkatan profesionalitas guru dengan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan praktis guru. Sedangkan faktor hygiene dari Herzberg adalah sebagai berikut (Herzberg, 1959:113-119; Haryani, 2001:29-33; Riley, 2005:8-10; Johan). Pertama, Gaji (Pay). Gaji menjadi hal yang penting karena merupakan dorongan utama seseorang bekerja dan memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Sistem gaji yang baik adalah gaji yang mampu menjamin kepuasan karyawan dan memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah pegawai. Kedua, Keamanan Kerja (Work Security). Rasa aman ketika bekerja harus didapatkan oleh pegawai. Keamanan kerja juga harus ada selama karyawan bekerja seperti diberikan jaminan hari tua, jaminan kesehatan, tidak akan dipecat atau diskors



tanpa didukung alasan yang kuat. Ketiga, Kondisi Kerja (*Working conditions*). Lingkungan tempat bekerja harus memberikan rasa bangga. Kondisi kerja mempengaruhi moral kerja karyawan atau guru seperti penerangan, temperatur, siklus udara, dan sebagainya. Keempat, Status. Kebutuhan akan penghargaan tercermin dalam keinginan untuk mendapatkan status di lingkungan kerjanya. Seseorang yang bekerja selain membutuhkan gaji juga membutuhkan status adanya keinginan untuk menduduki jabatan formal sesuai dengan kemampuannya atau menjadi anggota dari suatu kelompok kerja maupun kelompok informal di lingkungannya. Kelima, Kebijakan Organisasi. Peraturan dan kebijakan serta keputusan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban karyawan hendaknya memberi rasa keadilan. Peraturan dan kebijakan organisasi harus dapat diketahui dan dimengerti oleh seluruh karyawan sehingga dapat menjadi pendorong kerja. Keenam, Mutu dari Supervisi (*Supervision*). Supervisi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah hendaknya seorang yang berpengalaman, cakap sehingga mampu melatih, mengarahkan, mendorong, bersikap simpatik serta dapat menunjukkan masalah dan pemecahan terhadap guru-guru. Komunikasi yang terjalin harus bersifat terbuka agar dapat mengungkapkan perasaan secara jujur tanpa rasa takut. Terakhir, Hubungan interpersonal (*Colleagues*). Menciptakan hubungan yang erat antar rekan sekerja, bawahan, dan atasan akan meningkatkan semangat kerja, maka sebaiknya hubungan sosial ini dapat berjalan secara vertical dan horizontal. Berdasarkan survey yang dilakukan Hugick dan Leonard pada tahun 1991 di Amerika, kepuasan kerja yang menempati persentase terbesar adalah pekerjaan itu sendiri. Banyak orang puas dengan menariknya pekerjaan tersebut dan banyaknya berinteraksi dengan orang lain. Kepuasan yang rendah adalah mengenai rewards, seperti tunjangan tambahan dan kesempatan promosi. (Spector, 1997:24). Manulang (dalam Elfitrie, 2006), mengatakan bahwa *motivator factor* merupakan faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik. Faktor motivator berkaitan dengan perasaan positif individu mengenai pekerjaan dan berkaitan pula dengan isi dari pekerjaan itu sendiri. Perasaan positif ini berhubungan dengan pengalaman individu pada prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Motivator adalah faktor intrinsik yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (Hellriegel, 1998:149). *Hygiene factor* disebut juga faktor pemeliharaan dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada karyawan dan bila faktor-faktor hygiene ini diperbaiki maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif. Pemenuhan faktor-faktor pemeliharaan ini sedikit banyak dapat menurunkan tingkat ketidakpuasan karyawan namun tidak pernah dapat membuat kepuasan yang sesungguhnya. Jadi faktor hygiene tidak memotivasi pegawai dalam bekerja tetapi mencegah ketidakpuasan kerja dan bukan penyebab ketidakpuasan kerja. Lebih lanjut Herzberg et al. (Furnham, 1997:301) merekomendasikan *job*

*enrichment* (implikasi kepuasan kerja) mendefinisikan sebagai usaha manajemen untuk mendesain tugas seperti cara untuk membangun kesempatan untuk prestasi personal, pengakuan (*recognition*), tantangan, dan pertumbuhan individu. Hal tersebut memberikan karyawan dengan lebih bertanggung jawab dan otonomi dalam menyelesaikan suatu tugas lengkap. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *Teacher Job Satisfaction* adalah skor kepuasan kerja yang mengacu pada keadaan emosional guru yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau pengalaman mengajarnya.

#### 2.4.4 Dimensi Job Satisfaction

Penelitian ini menggunakan teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, 1959; Lester, 1987). Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik (faktor motivator) dan faktor ekstrinsik (faktor *hygiene*)(Herzberg, 1959:113-119; Elfitrie, 2006:63-64; Riley, 2005:8-10). Faktor instrinsik adalah faktor yang berada dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya. Faktor-faktor instrinsik atau motivator cenderung membangkitkan motivasi kerja yang secara proaktif menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Faktor ekstrinsik atau *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif dan menghindari ketidakpuasan kerja karyawan. Guru sebagai seorang pendidik yang mengabdikan pada masyarakat tentu idealnya menyenangi pekerjaan yang dilakukannya, selain itu guru SMK Negeri dan Swasta pada umumnya sebagai ASN atau guru tetap yang berarti sudah memiliki standar gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi yang sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah dan sama dengan guru di sekolah negeri lain. Ketika seseorang telah memutuskan untuk menjadi seorang guru, ia telah mengetahui konsekuensinya akan memperoleh gaji yang tidak tinggi dan menjadikan profesi sebagai guru adalah sebuah panggilan untuk mendidik.

Dimensi-dimensi dari *Teacher Job Satisfaction* mencakup sembilan faktor yaitu: Supervision, Colleagues, Working Conditions, Pay, Responsibility, Work itself, Advancement, Security, dan Recognition. Alat ukur TJSS menggunakan skala Likert.

1. Supervision adalah Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada guru dalam melatih, mengarahkan, mendorong, bersikap simpatik serta dapat mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah guru. Komunikasi yang terjalin harus bersifat terbuka agar dapat mengungkapkan perasaan secara jujur tanpa rasa takut. Hubungan antara guru dengan Kepala Sekolah dan pimpinan

lainnya sangat penting artinya dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari atasan kepada bawahan, sehingga guru akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dalam organisasi sekolah. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan guru malas bekerja, sering tidak masuk kerja, dan bahkan *turn over*.

2. *Colleagues* adalah Hubungan yang erat dengan atasan, rekan kerja atau tim mengajar, siswa, orangtua, dan aspek sosial dari lingkungan sekolah. Guru dalam tim kerja saling memberi dan menerima dukungan dan mengupayakan kerjasama untuk pencapaian tujuan atau sasaran bersama. Kesamaan sikap, kinerja, pembentukan hubungan pribadi antar sesama guru, dan peningkatan harga diri merupakan aspek interaksi sosial. Faktor kolega mengacu pada hasil kerja tim dan saling ketergantungan untuk mencapai tujuan. Ini berperan sebagai motivator Guru yang dapat meningkatkan semangat, memberi kepuasan, dan mendorong guru untuk bekerja baik. Faktor motivator berkaitan dengan perasaan positif individu mengenai pekerjaan dan berkaitan pula dengan isi dari pekerjaan itu sendiri. Perasaan positif ini berhubungan dengan pengalaman individu pada prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab.
3. *Working Conditions* adalah kondisi fisik lingkungan kerja di tempat bekerja harus memberikan rasa bangga. Kondisi kerja mempengaruhi moral kerja karyawan atau guru seperti ruang kelas, laboratorium, bengkel, kantin, tempat parkir, ruang terbuka, penerangan, temperatur, ventilasi udara, dan sebagainya.
4. *Pay* adalah Pendapatan (gaji) bulanan atau tahunan yang dapat berfungsi sebagai indikator pengakuan atas pencapaian, atau ketidak-berhasilan dalam bekerja. Gaji menjadi hal yang penting karena merupakan dorongan utama seseorang bekerja dan memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Sistem gaji yang baik adalah gaji yang mampu menjamin kepuasan karyawan dan memungkinkan organisasi sekolah untuk memperoleh, memberikan kehidupan, serta mempekerjakan sejumlah guru.
5. *Responsibility* adalah Akuntabilitas dalam penyelesaian tugas, kegiatan, dan kewajiban yang harus dikerjakan serta pengambilan keputusan yang harus diambil, sesuai dengan kewenangan Guru baik berkaitan dengan pekerjaannya, pekerjaan orang lain yang telah diterima, atau keputusan dan kebijakan sekolah.

6. *Work itself* adalah pekerjaan mengajar atau tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan itu. Ini melibatkan kebebasan dari seorang guru dalam mengelola pembelajaran inovatif dengan memanfaatkan kompetensinya dalam merancang pembelajaran. Dengan bekerja sendiri, guru memiliki kreativitas, kemampuan inovatif, kebebasan berekspresi, dan kemandirian dalam mendesain, bereksperimen, dan mengelola pembelajaran. Faktor ini berisi item-item yang berhubungan dengan tugas sehari-hari, kreativitas, dan kemandirian guru.
7. *Advancement* adalah perubahan status atau kedudukan dari seorang guru yang dapat dipengaruhi oleh tugas/jabatan, tanggungjawab, dan kewenangan yang lebih besar. *Advancement* merupakan kesempatan guru untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja, untuk maju dan berkembang, dan untuk promosi atau pengembangan karier.
8. *Security* adalah perasaan aman yang dirasakan oleh guru dalam bekerja. Keamanan kerja juga harus ada selama guru bekerja seperti diberikan jaminan hari tua, jaminan kesehatan, tidak akan dipecat atau diskors tanpa didukung alasan yang kuat.
9. *Recognition* adalah pengakuan, perhatian, penghargaan, prestise, dari orang lain terhadap diri seseorang, baik dari atasan, rekan kerja, siswa, orangtua, dan masyarakat luas. *Recognition* merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, namun dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau ketidakpuasan dalam bekerja.

#### 2.4.5 Skala Kepuasan Kerja

Dalam mengukur kepuasan kerja ada beberapa skala kepuasan kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, antara lain *Job Descriptive Index (JDI)* yang diperkenalkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin memiliki lima aspek dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan co-workers yang berjumlah 72 pertanyaan. Kedua, *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang diperkenalkan oleh Weiss mengukur kepuasan kerja dengan lebih spesifik. Skala ini mengukur 20 aspek kepuasan kerja dengan 100 pertanyaan panjang dan 20 pertanyaan pendek. Aspek-aspek tersebut yaitu *activity, independence, variety, social status, supervision (human relations), supervision (technical), moral values, security, social service, authority, ability utilization, company policies and practices, compensation, advancement, responsibility, creativity, working conditions, coworkers, recognition, dan achievement*. Ketiga, *Teacher Job Satisfaction Scale* mengacu pada hasil studi yang telah dilakukan Lester (1987), yang terdiri dari item-item yang dikelompokkan dalam sembilan faktor yaitu:

*Supervision, Colleagues, Working Conditions, Pay, Responsibility, Work itself, Advancement, Security, dan Recognition.* Penelitian ini menggunakan konsep Herzberg yang cenderung mengadopsi TJSS dari Lester (1987), terutama dalam pada faktor motivator dibanding skala kepuasan yang telah ada dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya dikarenakan penelitian ini hanya memfokuskan pada faktor intrinsik dari kepuasan kerja serta ingin mengembangkan pertanyaan-pertanyaan yang telah ada untuk semakin memperkaya hasil penelitian.

#### **2.4.6 Mengukur Teacher Job Satisfaction**

Menurut Robbins (2001:76) ada dua pendekatan dalam mengukur kepuasan kerja. Pertama, nilai global tunggal (*single global rating*) yaitu meminta responden untuk menjawab sejumlah pertanyaan kemudian jawaban tersebut diberikan nilai antara 1 sampai dengan 5 yang berpedoman dari jawaban "sangat memuaskan" hingga "sangat tidak memuaskan". Apabila responden lebih banyak memberi jawaban pada nilai rendah, berarti mereka merasa tidak puas dalam bekerja dan sebaliknya. Kedua, penjumlahan setiap faktor (*summation score*) yaitu dengan mengidentifikasi setiap faktor dalam setiap pekerjaan kemudian menanyakan satu persatu kepada responden. Adapun contoh faktor tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, supervisi, gaji, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor tersebut kemudian dijumlahkan untuk menciptakan kepuasan kerja secara keseluruhan. Jadi walaupun kepuasan kerja merupakan sikap yang menyangkut perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya, namun tetap dapat diamati dan dicermati melalui pengukuran.

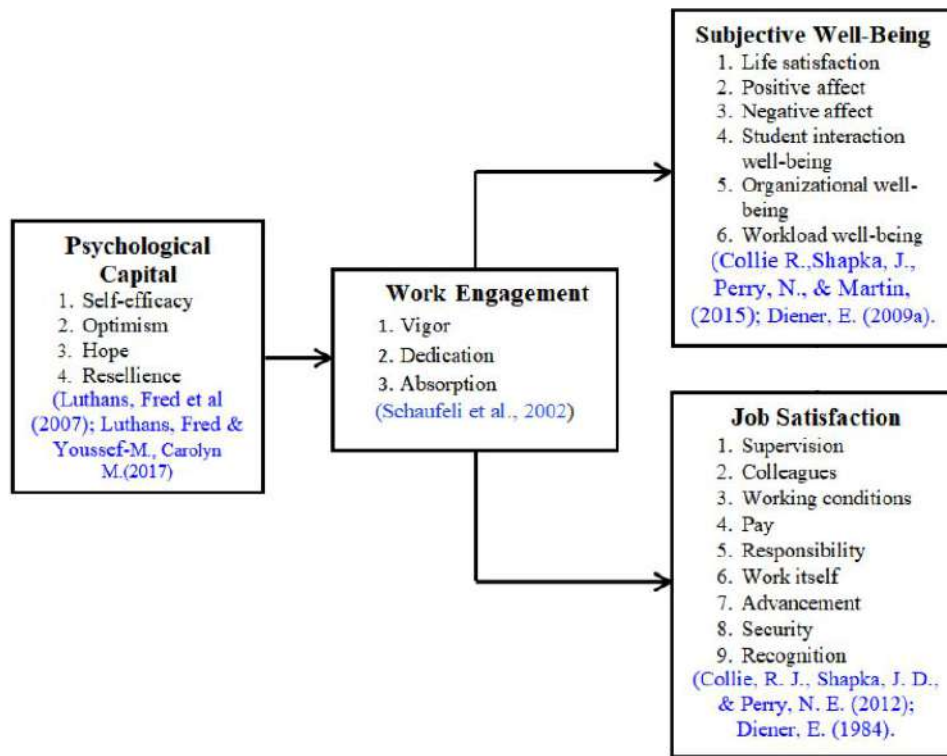
#### **2.4.7 Dampak Kepuasan Kerja**

Menurut Staples & Higgins (Manisera, 2005) kepuasan kerja merupakan outcome dari beberapa faktor atau menjadi penyebab dari *job performance*, *absenteeism*, mobilitas pasar tenaga kerja, dan kepuasan hidup. Lebih lanjut Robbins (2001:77-78) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada produktivitas, *turn over*, dan *absenteeism*. Selain kepuasan kerja yang membawa dampak, ternyata ketidakpuasan kerja juga dinyatakan dalam berbagai cara, seperti meninggalkan pekerjaan, komplain, tidak patuh, mencuri milik organisasi atau mengelak sebagian tanggung jawabnya. Ada empat respon yang berbeda satu dengan yang lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif.

1. Keluar (*exit*) : perilaku yang secara langsung untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian posisi baru maupun meminta berhenti

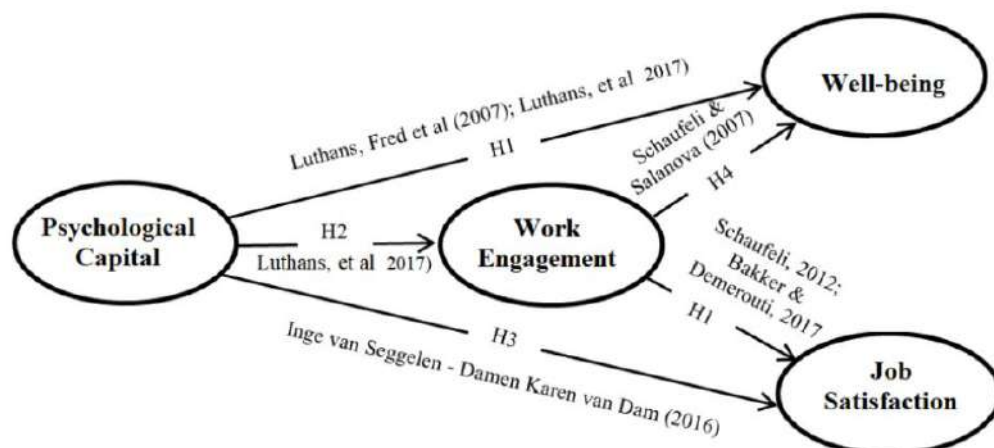
2. Suara (*voice*) : secara aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, meliputi saran perbaikan, mendiskusikan masalah-masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat pekerja
3. Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif namun tetap optimis menunggu untuk dapat memperbaiki, mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk "melakukan hal yang tepat"
4. Pengabaian (*neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi semakin memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat, mengurangi usaha, dan tingkat kekeliruan yang meningkat

Berdasarkan uraian di atas, penulis membuat kerangka teori penelitian mengenai hubungan antara *Psychological Capital* terhadap *Teacher Well-being* terhadap *Teacher Job Satisfaction* melalui Mediator *Work Engagement* yang diperlihatkan pada Gambar 2.1 dan 2.2 di bawah.



**Gambar 2.1** Kerangka Teori hubungan antara *Psychological Capital* terhadap *Teacher Well-being* dan *Teacher Job Satisfaction* melalui Mediator *Work Engagement*

### 3. Kerangka Model Penelitian



**Gambar 2.2** Kerangka Model Penelitian tentang Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Teacher Well-being* dan *Teacher Job Satisfaction* melalui Mediator *Work Engagement*

### 3.1 Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*

Hubungan antara Psycap dan WE didasarkan pada model konseptual yang dikemukakan oleh Luthans & Youssef-Morgan (2017). Selain dampak langsung dari dimensi Psycap yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan dan ketahanan pada keterlibatan kerja dan penelitian pendahuluan yang menunjukkan bahwa Psycap dapat mempengaruhi WE (Boamah & Laschinger, 2015; Priyatama et al., 2018). Teori ini menyatakan bahwa keyakinan subjektif karyawan, harapan, dan penilaian (misalnya, *self-efficacy*, optimisme, harapan, dan *resilience*) dapat menjadi sumber emosi positif dan sikap dan perilaku karyawan selanjutnya. Hobfoll et al. (2018) juga mengungkapkan bahwa Psycap dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Psycap umumnya mengacu pada nilai-nilai, sikap dan perilaku positif yang dimiliki karyawan dapat diterapkan dalam pekerjaan dan berkontribusi pada organisasi sehingga mereka pada akhirnya merasa senang dan bahagia. Karyawan dengan kebutuhan sosio-emosional yang terpenuhi lebih mudah berkomitmen pada organisasi dibandingkan dengan mereka yang kebutuhannya tidak terpenuhi. Dukungan organisasi yang dirasakan adalah konsep yang dikembangkan berdasarkan teori pertukaran sosial. Ahli teori pertukaran sosial telah menyinggung pekerjaan sebagai usaha bisnis dan loyalitas yang bermanfaat nyata seperti gaji, kompensasi, dan penghargaan sosial (Gould, 1979; Levinson seperti dikutip dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Ketika seseorang menerima perlakuan baik dari orang lain, norma timbal balik mewajibkan dia untuk membalas kebaikan tersebut (seperti dikutip dalam Eisenberger et al., 2001). Norma ini juga berlaku untuk hubungan karyawan-organisasi. Karyawan akan berusaha untuk menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi jika kontribusinya diapresiasi dan dipelihara dengan baik.

*H1. Terdapat pengaruh yang positif antara Psychological Capital terhadap Work Engagement Guru SMK*

### 3.2 Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Teacher Well-being Guru SMK*

Para ahli percaya bahwa profesi guru dengan berbagai karakteristiknya yang kompleks dipengaruhi oleh banyak faktor potensial, terutama yang berhubungan dengan kesehatan (*wellness*) dan *well-being* (Diener, 2009a; Diener, 2009b; Diener, 2009c; Ho ; Cheung & Shu, 2010) berdasarkan intervensi positif (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Para peneliti menyadari bahwa kesehatan dan *well-being* yang rendah dapat memberikan efek negatif terhadap karyawan dan organisasi. Kesehatan dan kesejahteraan psikis harus menjadi perhatian yang lebih



penting karena kesadaran bahwa unsur lain di tempat kerja menimbulkan risiko bagi karyawan. Maka dari itu penting bahwa setiap guru memiliki *teacher well-being* karena dapat mempengaruhi kinerjanya.

*Well-being* juga dapat dipengaruhi oleh Psycap yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Secara keseluruhan komponen-komponen *psychological capital* berpengaruh yang signifikan terhadap *well-being* karyawan dari waktu ke waktu (Luthans et al., 2007; Luthans, Youssef, Koller & Hicks, 2016; Luthans, et.al, 2010; Siu, Cheung, & Lui, 2015; Youssef-Morgan, 2015; Afzal et al., 2016; Y.Li, 2018). *Teacher well-being* guru dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain *self-efficacy* (Loton & Waters, 2017; Bailey et al., 2007, Görgens-ekermans & Steyn, 2017), sosial-emosional, kompetensi, kecerdasan emosional, kelelahan, dan stres (McCallum, et al, 2017), *hope*, *optimism*, kepuasan kerja, dan kebermaknaan karyawan di tempat kerja (Bailey et al., 2007, Görgens-ekermans & Steyn, 2017), dan *resilience* (Ebersöhn, 2014; M. Gallagher, 2017). Guru yang memiliki tingkat *well-being* yang tinggi dapat mencapai kinerja yang tinggi (Şen & Basim, 2018).

Sandeep Singh dan Mansi (2009), menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *well-being*. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula *well-being*-nya. *Self-efficacy* sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas yang dihadapinya, sehingga seorang guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki *well-being* yang tinggi. Di samping itu, guru yang memiliki *hope* (harapan) yang tinggi terhadap tujuan yang dimilikinya dan memiliki keinginan untuk mewujudkannya maka memiliki *well-being* yang baik. Guru yang selalu memiliki harapan terhadap pekerjaannya menunjukkan bahwa ia dapat mengelola proses pembelajaran dengan baik dan memiliki harapan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka akan memiliki *well-being* yang baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Sandeep Singh dan Mansi (2009) menunjukkan bahwa optimisme juga dapat meningkatkan *well-being* dan dapat memiliki penyesuaian yang lebih baik terhadap peristiwa kehidupan yang penuh stress. Guru yang memiliki optimisme yang tinggi maka akan memiliki tingkat stress yang rendah. Optimisme yang tinggi dapat dilihat ketika guru menghadapi beban pekerjaan yang berat atau persoalan yang kompleks namun ia memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikannya hingga berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Guru yang memiliki optimisme tinggi maka memiliki *well-being* yang tinggi pula, karena dengan adanya optimisme ia akan selalu berfikir positif dalam setiap kejadian yang dialaminya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan dapat meningkatkan *well-beingnya*. Demikian juga guru yang memiliki *resiliency* yang

tinggi akan dapat bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman negatif dan dapat beradaptasi kembali dengan adanya perubahan dari stress yang dihadapinya. Guru yang pernah mengalami suatu pengalaman negatif dan bisa bangkit lagi dari pengalaman negatifnya akan memiliki *well-being* yang tinggi karena individu tersebut pernah mengalami pengalaman negatif dan tidak ingin mengalaminya kembali. Secara keseluruhan dimensi Psycap ini menjadi faktor yang signifikan dalam memberikan kontribusi dan menjaga keselarasan terhadap *teacher well-being*. Dari beberapa studi tersebut membuktikan para peneliti dan pakar semakin banyak mengakui peran dan fungsi Psycap dan diyakini memiliki potensi untuk mencapai perkembangan optimal di dunia kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Psycap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *teacher well-being* sehingga pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan tingkat pengangguran.

*H3. Terdapat pengaruh yang positif antara Psychological Capital terhadap Well-being Guru SMK*

### **3.3 Hubungan antara Psychological Capital dengan Teacher Job Satisfaction**

Sebuah studi yang dilakukan Inge van Seggelen - Damen Karen van Dam, (2016) menemukan bahwa psychological capital sebagai salah satu faktor penting dari *well-being*, terutama yang terkait pekerjaan, seperti kesehatan dan kepuasan kerja. Dalam sebuah penelitian tentang efektivitas sekolah juga menunjukkan bahwa hasil belajar siswa sangat bergantung pada kualitas pengajaran, yang saling terkait dengan motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia (Scheerens, 2008). Minat yang berkembang dalam kepuasan kerja guru di bidang EFL/ESL telah berkembang selama dua dekade terakhir; Semakin banyak orang di seluruh dunia yang membutuhkan untuk memperoleh tingkat kompetensi yang lebih tinggi dalam bahasa target, yang dalam profesi guru bahasa Inggris menjadi pilihan karir yang sangat populer (Pennington & Riley, 1991). Namun demikian, tidak selalu tingkat kepuasan kerja yang memadai telah dilaporkan di pihak guru bahasa, sementara kekhawatiran telah disuarakan untuk tingkat pengurangan yang tercatat. Karena kepuasan kerja dianggap sebagai konstruksi multidimensi dan dinamis, hal itu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakteristik individu dari profesi, ciri-ciri kondisi kerja dan aspek-aspek terkait pekerjaan tertentu. Dinham dan Scott, (1998) pada bagian mereka, mempertimbangkan tiga kategori besar faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: faktor intrinsik untuk mengajar, faktor yang beroperasi di tingkat sekolah, faktor yang beroperasi di tingkat sistem. Konsep motivasi terkait erat dengan kepuasan profesional yang berasal dari praktik mengajar, dan menentukan praktik mengajar yang efektif dan profesionalisme secara keseluruhan (Prapaskah & Brown, 2008). Perlu dicatat

bahwa Bandura, 1997; Prapaskah & Coklat, 2008; Skaalvik & Skaalvik, 2011) telah menguraikan tiga variabel motivasi intrinsik substansial: harapan, nilai dan tujuan kerja, dan sifat afektif atau kepribadian.

Apa yang digariskan dalam sebagian besar studi sebagai komponen motivasi dasar, berkontribusi pada kepuasan profesional guru secara keseluruhan, adalah elemen yang terkait erat dengan profesi guru, seperti interaksi dengan siswa, otonomi dan pertumbuhan diri, sedangkan penguatan negatif biasanya terkait dengan struktur kelembagaan dan langkah-langkah kebijakan. Karavas, 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2011). Karena konsep motivasi terkait erat dengan alasan-motif, yang mendorong orang untuk melakukan suatu tindakan (Thoonen et al., 2011), akan berguna untuk mengidentifikasi apa yang sebenarnya memotivasi orang untuk memilih mengajar sebagai karier dan mengapa orang tertarik untuk memasuki profesi guru.

*H2. Terdapat pengaruh yang positif Psychological Capital terhadap Job Satisfaction Guru SMK*

### **3.4 Hubungan antara *Work Engagement* dengan *Well-being* Guru SMK**

Menurut Schaufeli & Salanova (2007) *Well-being* dipengaruhi oleh *Work Engagement*. *Work engagement* dapat dilihat dari seberapa besar peran seorang individu dalam menghayati dan bersungguh-sungguh terhadap pekerjaannya (Saks, 2006). *Work engagement* diekspresikan melalui emosi positif dan keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan, serta dikarakteristikan oleh tiga aspek utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli & Salanova, 2007). Semangat (*vigor*) yaitu besarnya energi yang digunakan, kemauan untuk memberikan usaha yang bisa dipertimbangkan, tidak gampang menyerah dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan. Dedikasi (*dedication*) merupakan suatu kondisi ketika pekerja mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal. Penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*) yang dicirikan oleh penuhnya konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja (Bakker & Demerouti, 2008). Pekerja yang *engaged* memiliki motivasi intrinsik yang menjadi pendorong untuk giat dalam bekerja, senang dan nyaman dengan pekerjaannya. Pekerja yang mengalami emosi-emosi positif merasa puas dan lebih terlibat (*engaged*) dengan pekerjaannya, sedangkan pekerja yang mengalami emosi-emosi negatif merasa terbebani dan mungkin bisa mengalami kelelahan (*burnout*). Ada pula individu yang menganggap bahwa memiliki pekerjaan membuat dirinya menjadi lebih berharga dan bernilai di hadapan orang lain. Sehingga dapat meningkatkan harga diri pada individu tersebut (Schaufeli, 2013).

Kurangnya penghargaan dan pengakuan dari orang lain menyebabkan seseorang tidak betah berada di lingkungan tempat kerjanya. Oleh karena itu pengakuan dan penghargaan merupakan faktor penting dalam *engagement* (Saks, 2006). Pengakuan dan penghargaan biasanya diberikan oleh atasan atau rekan kerja, bahkan dari anggota keluarganya. Lingkungan yang kondusif juga menjadi prediktor dalam *work engagement*, sehingga pekerja tetap nyaman dengan profesinya, merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, dan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas (Van Bogaert, Wouters, Willems, Mondelaers, & Clarke, 2013). Tingkat *engagement* pada individu yang bekerja sebagai tenaga pendidik di sekolah diperlukan aspek keterikatan sosial (*social engagement*) antara individu dengan siswanya dan individu dengan rekan kerjanya di sekolah (Klassen, Sundus & Tracy, 2013). Tentunya kondisi ini merupakan kondisi ideal yang harus dipertahankan seorang individu dalam menjalankan profesinya. Giangreco, *et al.*, (2001) memaparkan bahwa pendidik yang *engaged* di ekspresikan dengan rasa kepedulian yang tinggi dan penuh tanggung jawab terhadap siswanya, baik terhadap siswa yang normal secara umumnya ataupun siswa yang memiliki ketidakmampuan atau gangguan perkembangan, dengan cara menghabiskan banyak waktu dalam bertanggungjawab mengajarkan kemampuan (*skill*). Pendidik dengan *engaged* yang rendah (*lower level of teacher engagement*) biasanya tidak peduli pada siswanya, terutama pada siswa yang memiliki ketidakmampuan fisik dan psikologis. Selain pada guru, dalam kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan juga perlu mendukung dalam mencapai *well-being* atau kesejahteraan para guru. Arnold, Nick, Julian, Kevin dan Margare (2007) menemukan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan *well-being* karyawannya.

*H5. Terdapat pengaruh yang positif antara Work Engagement terhadap Well-being Guru SMK*

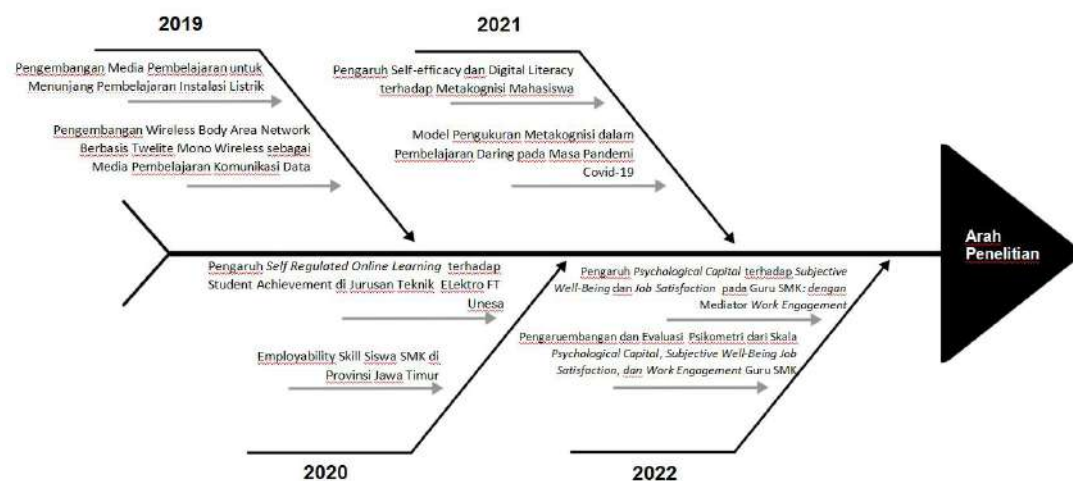
### **3.5 Hubungan antara *Work Engagement* dengan *Job Satisfaction* Guru SMK**

Burnout (Leiter & Maslach, 1998) sebagai sindrom stres multidimensi yang terdiri dari kelelahan emosional (kelelahan mental, kehilangan energi, kelemahan dan perasaan terkurasnya sumber daya emosional), depersonalisasi (iritabilitas, sinisme, kehilangan idealisme, perasaan negatif atau negatif), persepsi dan perasaan yang tidak bisa menerima keadaan tertentu), dan penurunan pencapaian pribadi (penurunan kompetensi dan pencapaian profesional yang dirasakan di tempat kerja). Burnout berdampak negatif terhadap kesehatan mental, kesejahteraan, dan kepuasan hidup (Bakker & de Vries, 2021; Hakanen & Schaufeli, 2012). Dalam bidang pendidikan, burnout dapat mengakibatkan kelelahan, suasana hati yang tertekan, kinerja yang buruk, dan perubahan sikap yang dapat menyebabkan masalah kesehatan dan pensiun prematur (Iancu *et al.*, 2018; Taris *et al.*, 2017).

Berlawanan dengan burnout, variabel organisasi yang positif seperti keterlibatan kerja (*work engagement*) secara positif terkait dengan kesejahteraan (*well-being*) dan kepuasan hidup (*life satisfaction*) (Bakker & Demerouti, 2017; Hakanen & Schaufeli, 2012). *Work engagement* telah digambarkan sebagai keadaan pikiran yang terhubung dengan pekerjaan yang positif dan bermanfaat yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli et al., 2002). Meskipun *work engagement* dan kelelahan terkait, keduanya dianggap terpisah, meskipun hubungan konstruksinya negatif (Bakker & Demerouti, 2017; Maricuțoiu et al., 2017). Studi yang dilakukan dalam bidang pendidikan telah menunjukkan bahwa *work engagement* adalah prediktor positif *self-efficacy*, kesejahteraan (*well-being*), dan kepuasan (*job satisfaction*) guru, dengan mengendalikan faktor-faktor sosio-demografis dan konteks karakteristik sekolah, seperti disiplin siswa, kerja sama rekan kerja, atau dukungan sosial (Granziera et al., 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* para guru SMK dapat berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*-nya.

H4. Terdapat pengaruh yang positif antara *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* Guru SMK

#### 4. Peta Jalan Penelitian



Gambar 2.3. Peta Jalan penelitian yang telah dan akan dilakukan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk tipe eksplanatori yakni teknik pengambilan data dengan metode penelitian *survey*. Penelitian menggunakan metode korelasional yang bersifat kausal atau prediktif, yaitu yang menggambarkan keterkaitan antar variabel atau konstruk penelitian. Beberapa langkah kegiatan penelitian yang dikelompokkan menjadi tiga tahapan utama, yaitu studi pendahuluan, pengembangan dan validasi instrumen penelitian serta pengembangan model pengukuran. Pada tahap studi pendahuluan, terdiri atas beberapa kegiatan, yaitu studi lapangan yang bertujuan untuk memperoleh data tentang profil guru SMK. Kegiatan berikutnya adalah studi literatur untuk menelaah dan mempelajari teori-teori dan hasil-hasil penelitian tentang *Psychological Capital*, *Teacher Well-Being*, *Work Engagement*, dan *Job Satisfaction*. Hasil kegiatan pada tahap ini dihasilkan deskripsi studi pendahuluan yang mencakup identifikasi masalah, tujuan, manfaat dan urgensinya dilakukannya penelitian. Tahap berikutnya adalah menyusun kisi-kisi instrumen penelitian. Tahap ini diawali dengan menyusun kajian teori dan konstruk penelitian. Teknik pengambilan data menggunakan metode survei dengan komunikasi secara online. Setelah dilakukan revisi perbaikan, hasilnya digunakan untuk menyusun instrumen penelitian. Instrumen dalam penelitian ini berbentuk tipe non-tes. Sebelum digunakan dalam pengambilan data, instrumen divalidasi oleh para ahli di bidang pendidikan dan pendidikan vokasi. Pada tahap selanjutnya instrumen penelitian dan perangkatnya divalidasi oleh para ahli (*expert judgment*). Draft instrumen selanjutnya direvisi dan setelah dinyatakan valid kemudian instrumen diujicobakan pada sampel terbatas untuk melihat validitas dan reliabilitasnya. Item-item yang tidak valid dan tidak reliabel akan direvisi atau digugurkan agar dihasilkan seluruh item yang valid dan reliabel. Setelah seluruh item instrumen valid, andal, praktis dan efektif, selanjutnya digunakan untuk pengambilan data terhadap subyek penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan. Produk yang dihasilkan dari penelitian ini adalah *Teacher Psychological Capital Scale (TPCS)*, *Teacher Work Engagement Scale (TWES)*, *Teacher Well-Being Scale (TWBS)*, dan *Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS)*.

#### **B. Variabel Penelitian**

Populasi penelitian adalah guru-guru SMK Negeri dan Swasta di Provinsi Jawa Timur. Sampel penelitian dijamin melalui *purposive random sampling*. Desain penelitian ini menggunakan dua model, yaitu model pengukuran dan

model struktural. Setiap konstruk terdiri dari beberapa faktor atau dimensi. Setiap faktor terdiri sejumlah item. Variabel-variabel laten meliputi *Psychological Capital*, *Teacher Well-Being*, *Work Engagement*, dan *Job Satisfaction*. Sedangkan model struktural adalah menggambarkan hubungan kausal atau prediktif antara variabel **eksogen** (variabel bebas) dengan **endogen** (variabel terikat) yang telah ditetapkan oleh peneliti. Variabel eksogen terdiri dari dua buah, yaitu *Psychological Capital* dan *Work Engagement*. Variabel **endogen** adalah *Teacher Well-being* dan *Job Satisfaction* Guru SMK.

1. **Definisi operasional variabel *Teacher Psychological Capital*** adalah potensi psikologis yang positif dalam diri seseorang. Variabel ini diukur dengan skala *psychological capital* yang mencakup empat dimensi yaitu, *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Tingkat tinggi rendahnya *psychological capital* guru ditunjukkan dengan skor yang diperoleh dari pengukuran *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* pada *Teacher Psychological Capital Scale*. Semakin tinggi skor *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* yang diperoleh oleh subyek penelitian maka semakin tinggi pula tingkat *psychological capital*-nya.
2. **Definisi operasional variabel *Teacher Work Engagement*** adalah sikap positif individu sebagai bentuk keterikatan di tempat kerja yang berlandaskan pada semangat, dedikasi dan penghayatan terhadap pekerjaannya. Tingkat tinggi rendahnya *work engagement* guru ditunjukkan dengan skor yang diperoleh dari dimensi semangat, dedikasi dan penghayatan terhadap pekerjaannya pada *Teacher Work Engagement Scale* yang digunakan. Semakin tinggi semangat, dedikasi dan penghayatan terhadap pekerjaannya dari guru maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement*-nya. Sebaliknya, semakin rendah semangat, dedikasi dan penghayatan terhadap pekerjaannya dari guru maka semakin rendah pula tingkat *work engagement*-nya.
3. **Definisi operasional variabel *Teacher Well-being*** adalah skor yang diperoleh dari individu mengenai kesejahteraan yang dirasakan dalam kehidupan pekerjaannya. Variabel ini diukur dengan skala *psychological capital* yang mencakup enam dimensi yaitu, *workload well-being*, *organizational well-being*, dan *student interaction well-being*. Tingkat tinggi rendahnya *well-being* guru ditunjukkan dengan skor yang diperoleh dari skala *well-being* yang digunakan. Semakin tinggi skor beban pekerjaan, kesejahteraan organisasi dan interaksi antar siswa maka tingkat *well-being* guru semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah skor beban pekerjaan, kesejahteraan organisasi dan interaksi antar siswa maka semakin rendah pula tingkat *well-being* yang dimiliki guru.
4. **Definisi operasional variabel *Teacher Job Satisfaction*** adalah skor kepuasan kerja yang mengacu pada keadaan emosional guru yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau pengalaman mengajarnya dan diperoleh dari skor hasil pengukurann *Teacher Job*

*Satisfaction Scale* yang digunakan dari penelitian ini. Jika skor yang ditunjukkan pada *Teacher Job Satisfaction Scale* tinggi, maka kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru juga tinggi, atau dapat sebaliknya skor yang diperoleh dari *Teacher Job Satisfaction Scale* rendah, maka kepuasan kerja guru juga rendah.

### **C. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di sejumlah SMK Negeri dan Swasta dalam lima wilayah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur. Waktu pelaksanaan penelitian selama 6 bulan, dimulai sejak penyusunan proposal pada awal bulan Juni 2022 sampai penyusunan laporan penelitian pada bulan September 2022 Tahap ujicoba instrumen dilakukan pada bulan Juli 2022. Sedangkan tahap pengambilan data dimulai awal bulan Juli-Agustus 2022.

### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Negeri dan Swasta di Provinsi Jawa Timur. Sampel adalah kelompok partisipan dalam penelitian yang diseleksi dari populasi target dari mana peneliti menggeneralisasikannya ke populasi target secara keseluruhan (Creswell, 2015). Sampel merupakan bagian dari populasi, yang memiliki karakteristik dan peluang yang sama. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling*, disebut *judgment sampling*, yaitu dengan sengaja memilih peserta karena tujuan tertentu atau karakteristik yang dimiliki subjek (Etikan, 2016). Teknik ini merupakan teknik non random yang tidak memerlukan teori yang mendasarinya dan subjek ditetapkan berdasarkan kesediaan untuk memberikan informasi berdasarkan pengetahuan atau pengalaman (Bernard, 2002).

Terdapat sebanyak 46.490 orang Guru SMK di Provinsi Jawa Timur tahun 2022, terdiri dari 22.469 orang laki-laki dan 24.021 perempuan, tetapi hanya Guru SMK Bidang produktif yang dimasukkan sebagai populasi target untuk studi utama. Sampel penelitian sebanyak 600 orang Guru Mata Pelajaran Produktif pada SMK Negeri yang tersebar pada 11 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur. Setelah instrumen survei penelitian dikirim kepada sebanyak 600 responden, terdapat 550 responden (91,67 %) yang berhasil mengisi survei dan 50 responden (8,33%) yang gagal karena pengisian tidak lengkap, mutasi, atau pensiun.



**Tabel 3.1.** Sampel Penelitian: Guru SMK Negeri di Provinsi Jawa Timur

No.	Nama Sekolah	Jumlah
1	SMKN 3 Surabaya	55 orang
2	SMKN 1 Tuban	55 orang
3	SMK N 3 Jombang	55 orang
4	SMKN 1 Nganjuk	55 orang
5	SMKN 1 Kediri	55 orang
6	SMKN 1 Madiun	55 orang
7	SMKN 1 Singosari	55 orang
8	SMKN 1 Blitar	55 orang
9	SMKN 3 Boyolangu	55 orang
10	SMKN 2 Bojonegoro	55 orang
Jumlah		550 orang

Partisipan dalam penelitian ini juga dipilih secara sukarela, dengan semua peserta disurvei di lokasi pengambilan data atau di tempat mereka bekerja. Hanya guru yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap kelas/rombongan belajar mereka sendiri selama minimal satu tahun penuh bertugas sebagai guru di SMK. Penelitian ini dilakukan mengikuti prinsip-prinsip dan kode etik APA (American Asosiasi Psikologi, 2010).

### E. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam kegiatan penelitian merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Data yang dikumpulkan berhubungan dengan permasalahan dan fenomena yang menjadi fokus penelitian. Data yang telah terkumpul ini selanjutnya dianalisis untuk membuat kesimpulan dan menjawab masalah atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian eksploratif, hasil pengumpulan data digunakan untuk membuat generalisasi dan kesimpulan dengan membuat deskripsi untuk mengeksplorasi hal-hal yang terkait dengan permasalahan penelitian. Fokus permasalahan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Well-being* dan *Job Satisfaction* melalui Mediator *Work Engagement* Guru SMK di Provinsi Jawa Timur, sehingga data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berkaitan dengan fokus permasalahan tersebut.

Pemilihan teknik pengukuran bertujuan untuk mengumpulkan data guna dianalisis untuk menguji hipotesis melalui cara-cara yang benar dan akurat. Tipe

teknik pengukuran menggunakan instrumen non tes atau dikenal dengan *measures of typical performance* (MTP).

## F. Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian menggunakan instrumen non tes atau *measures of typical performance* (MTP), terdiri dari *Teacher Psychological Capital Scala* (TPCS), *Teacher Work-Engagement Scale* (TWES), *Teacher Well-being Scala* (TWBS), dan *Teacher Job Satisfaction Scale* (TJSS). Dalam pembuatan instrumen, diawali dari konsep secara umum atau konstruk dari variabel yang diteliti dijabarkan menjadi indikator atau dimensi-dimensi. Berdasarkan dimensi yang telah dibuat, kemudian dijabarkan menjadi indikator-indikator yang mewakili setiap dimensi penelitian. Indikator merupakan konsep yang spesifik yang dioperasionalkan ke dalam item-item kuesioner yang dapat diuji secara empiris. Instrumen berupa angket atau kuesioner untuk mengukur fakta, atau fenomena, berbentuk sekumpulan pertanyaan /pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada responden. Item-item kuesioner dalam setiap instrumen penelitian ini selanjutnya diisi oleh responden guna memperoleh skor variabel-variabel penelitian. Item-item pertanyaan dalam kuesioner berbentuk *rating scale*. Tahap pengembangan instrumen penelitian, adalah: (1) Menetapkan spesifikasi alat ukur mencakup variabel, sub variabel, indikator dan kisi-kisi; (2) Menulis item pertanyaan; (3) Menelaah item pertanyaan; (4) Melaksanakan uji coba; (5) Melakukan analisis item; dan (6) Merakit instrumen dan memberi label. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berbentuk *rating scale* (Cohen, Manion & Morrison, 2011). Secara garis besar pengembangan instrumen ini meliputi: tujuan, kisi-kisi, skala pengukuran, dan banyaknya item. Langkah kedua adalah menyusun kisi-kisi instrumen berbentuk tabel matriks spesifikasi instrumen mencakup indikator, deskriptor, peringkat kompetensi sikap, dan jumlah butir instrumen.

Setelah instrumen diujicobakan kepada subjek penelitian, selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas item. Validitas merupakan ukuran ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi skornya, dan sejauh mana skala itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi atau *content validity*, yaitu uji validitas terhadap isi tes dengan asumsi kuisisioner item telah di adaptasi. Sebuah instrumen memiliki validitas yang baik jika item-item instrument tersebut mewakili makna teoritis dari konstruk yang diukur. Jadi, validitas isi instrument sebagai kemampuan sebuah instrument menjalankan fungsi pengukurannya. Sedangkan reliabilitas didefinisikan sebagai sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran dikatakan tidak teliti apabila tingkat kesalahan (*error*) pengukurannya terjadi secara random. Antara skor individu yang satu dengan yang lain terjadi *error* yang tidak konsisten dan bervariasi sehingga perbedaan skor yang diperoleh lebih banyak ditentukan oleh *error*. Pengukuran yang tidak cermat berarti juga akan menghasilkan data yang tidak konsisten dari waktu ke waktu. Analisis item menggunakan teori klasik SPSS ver 23.0 dan teori

Item Respon Theory. Hasil analisis item ditentukan berdasarkan nilai koefisien korelasi item-total tiap item dan nilai MNSQ untuk *weight-fit* (menggunakan Item Respons Theory, Conquest). Apabila nilainya berada  $0,5 < \text{nilai MNSQ} < 1,5$ , berarti seluruh item dalam kategori fit.

### 1. Alat ukur *Teacher Psychological Capital Scale* (TPCS)

Alat Ukur TPCS pada penelitian ini disusun oleh peneliti mengacu pada alat ukur *Psychological Capital Questionnaire-24* (PCQ-24) yang telah dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Terdapat 24 *item* dalam alat ukur ini yang menggambarkan empat dimensi pembentuk konstruk PC, yaitu dimensi *self efficacy*, *optimisim*, *hope*, dan *resiliency*. Masing-masing dimensi tersebut diwakili oleh 6 *item*.

*Item-item* dalam setiap dimensi dalam alat ukur ini sendiri diambil dan dikembangkan dari berbagai alat ukur yang telah diuji dan diterbitkan di berbagai penelitian sebelumnya. TPCS ini terdiri dari 24 *item* yang menggambarkan empat dimensi pembentuk konstruk TPCS, yaitu dimensi *self efficacy*, *optimisim*, *hope*, dan *resiliency*. Masing-masing dimensi tersebut diwakili oleh 6 *item* seperti yang bisa dilihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2 Dimensi TPCS**

Dimensi	Deskripsi	No. Item
<i>Self-efficacy</i>	Kepercayaan diri Guru SMK mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks pengelolaan pembelajaran.	1, 2, 3, 4, 5, 6
<i>Hope</i>	Motivasi dan harapan positif yang dimiliki Guru SMK yang didasari oleh proses interaksi antara kekuatan keinginan, dan perencanaan untuk mencapai tujuan serta menyelesaikan masalah yang dihadapi saat ini dan di masa yang akan datang	7, 8, 9, 10, 11, 12
<i>Resiliency</i>	Suatu kemampuan Guru SMK untuk bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab	13*, 14, 15, 16, 17, 18
<i>Optimism</i>	Sebuah gambaran dalam psikologi positif Guru SMK sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan diri yang menetap	19, 20*, 21, 22, 23*, 24

**Tabel 3.3 Item *Teacher Psychological Capital Scale***

Faktor	No.	Item Pernyataan dalam Bahasa Inggris	Item Pernyataan dalam Bahasa Indonesia	
I	<i>Self-efficacy</i>	1	Saya merasa percaya diri dalam menyampaikan informasi kepada rekan-rekan guru dan teknisi	<i>I feel confident presenting information to a group of colleagues.</i>
		2	Saya merasa percaya diri	<i>I feel confident helping to set</i>

			membantu menetapkan target/sasaran di unit kerja saya.	<i>targets/goals in my work area.</i>
		3	Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam diskusi tentang strategi sekolah.	<i>I feel confident contributing to discussions about the company's strategy.</i>
		4	Saya merasa percaya diri menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi.	<i>I feel confident analyzing a long-term problem to find a solution.</i>
		5	Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam diskusi tentang strategi sekolah.	<i>I feel confident contributing to discussions about the company's strategy.</i>
		6	Saya merasa percaya diri berkomunikasi dengan orang di luar sekolah (orangtua, industri, dunia usaha) untuk mendiskusikan berbagai masalah.	<i>I feel confident contacting people outside the comp discuss any problems (e.g., suppliers, customers)</i>
<b>II</b>	<b>Hope</b>	7	Saat ini, saya memenuhi tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.	<i>At this time, I am meeting the goals that I have set for myself.</i>
		8	Saya memiliki banyak cara untuk mengatasi masalah	<i>There are lots of ways around any problem</i>
		9	Jika saya menghadapi kesulitan, saya dapat menemukan jalan keluarnya	<i>If I should find myself in a jam, I could think of ways to get out of it.</i>
		10	Saat ini, saya melihat diri saya cukup berhasil sebagai Guru SMK di sekolah.	<i>Right now, I see myself as being pretty successful at work.</i>
		11	Saat ini, saya dengan penuh semangat untuk mewujudkan tujuan dari pekerjaan saya.	<i>At the present time, I am energetically pursuing my work goals.</i>
		12	Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini.	<i>I can think of many ways to reach my current work goals.</i>
<b>III</b>	<b>Optimism</b>	13	Dalam pekerjaan sebagai Guru SMK, segala sesuatunya tidak pernah berjalan seperti yang saya inginkan.	<i>In this job, things never work out the way I want them to.</i>
		14	Ketika berhadapan dengan sesuatu yang tidak pasti di sekolah, saya biasanya mengharapkan yang terbaik.	<i>When things are uncertain for me at work I usually expect the best.</i>
		15	Menurut saya suatu kesalahan pasti akan terjadi dan tak dapat dihindari	<i>If something can go wrong for me work-wise it will.</i>
		16	Saya selalu melihat sisi positif dari segala sesuatu mengenai pekerjaan saya.	<i>I always look on the bright side of things regarding my job.</i>
		17	Saat ini, saya melihat diri saya cukup berhasil dalam mengelola pembejalaran.	<i>Right now, I see myself as being pretty successful at work.</i>
		18	Saya selalu optimis tentang masa depan saya.	<i>I'm always optimistic about my future.</i>
<b>IV</b>	<b>Resilience</b>	19	Saya yakin dapat melewati masa-masa sulit di tempat kerja, karena	<i>I can get through difficult times at work because I've experienced</i>

		saya pernah mengalami kesulitan sebelumnya.	<i>difficulty before.</i>
	20	Ada banyak cara untuk menyelesaikan masalah apapun	<i>There are lots of ways around any problem</i>
	21	Ketika saya mengalami kemunduran dalam bekerja, saya mengalami kesulitan untuk pulih darinya dan melanjutkan pekerjaan kembali	<i>When I have a setback at work, I have trouble recovering from it and moving on.</i>
	22	Saya bisa "sendiri" sehingga untuk berbicara di tempat kerja jika saya harus.	<i>I can be "on my own" so to speak at work if I have to.</i>
	23	Jika saya harus menemukan diri saya dalam kemacetan, saya bisa memikirkan cara untuk keluar dari itu.	<i>If I should find myself in a jam, I could think of ways to get out of it.</i>
	24	Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam diskusi tentang strategi sekolah.	<i>I feel confident contributing to discussions about the company's strategy.</i>

*Metode Skoring Alat Ukur Psychological Capital.* Alat ukur TPCS dalam penelitian menggunakan skala Likert yang terdiri dari 4 pilihan, dimana pilihan jawabannya berkisar dari skala 1 (“Sangat Tidak Setuju (STS)”) sampai dengan 5 (“Sangat Setuju (SS)”). Penilaian/skor dari skala yang digunakan adalah 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju, dan 5 untuk sangat setuju. Skor yang dapat dihasilkan oleh alat ukur TPCS berkisar dari 24-88. Untuk item yang *unfavourable*, penilaian skala merupakan kebalikan dari aturan penilaian tersebut, dimulai dari skor 1 untuk pilihan “Sangat Setuju (SS)” hingga skor 4 untuk pilihan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Instrumen *Teacher Psychological Capital Scale* diperlihatkan pada Lampiran A.

Tiap-tiap pertanyaan dari alat ukur TPCS diberi skor 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju. Total skor minimal yang diperoleh dari responden sebanyak 24 item dikalikan 1 sama dengan 24. Sedangkan total skor maksimal sebanyak 24 dikalikan 5 sama dengan 120. PsyCap kategori rendah jika total skor jawaban responden 24-72, kategori sedang jika total skor jawaban responden 73-88, dan kategori tinggi jika total skor jawaban responden 89-120. Keseluruhan *item dari* alat ukur ini merupakan *item favourable* sehingga tidak ada yang perlu dibalik dari aturan penilaian tersebut.

## 2. Teacher Work Engagement Scale (TWES)

Alat ukur TWES yang digunakan di dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada UWES (*Utrecht Work Engagement Survey*) (Schaufeli et al., 2002). Alat ukur ini menggunakan skala Likert yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan diadaptasikan oleh Peneliti. Terdapat 17 item dalam alat ukur ini yang menggambarkan tiga dimensi, yakni

*vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (absorpsi) (Schaufeli et al., 2002). Masing-masing dimensi tersebut diwakili oleh 5-6 *item* seperti yang bisa dilihat pada Tabel 3.4

**Tabel 3.4 Dimensi *Work Engagement***

Dimensi	Deskripsi	No. Item
<i>Vigor</i>	Keadaan psikologis positif yang dimiliki Guru SMK yang ditandai dengan semangat, kesungguhan usaha yang kuat secara fisik dan mental dalam bekerja dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.	1, 2, 3, 4, 5, 6
<i>Dedication</i>	Keadaan psikologis positif yang dimiliki Guru SMK yang ditandai dengan kenyamanan dalam bekerja dan kebanggaan dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga mampu menginspirasi dan memberi pengaruh kepada orang lain.	7, 8, 9, 10, 11
<i>Absorption</i>	Keadaan psikologis positif yang dimiliki Guru SMK yang ditandai dengan keasyikan, fokus dan berkonsentrasi penuh, serta meluangkan sebagian besar waktu dalam bekerja dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.	12, 13, 14, 15, 16, 17

**Tabel 3.5 Item-item TWES**

Faktor	No. Item	Item Pernyataan dalam Bahasa Indonesia	Item Pernyataan dalam Bahasa Inggris
<b>I</b> <i>Vigor</i>	1	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.	<i>When I get up in the morning, I feel like going to work.</i>
	2	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.	<i>At my work, I feel bursting with energy.</i>
	3	Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.	<i>At my work I always persevere, even when things do not go well.</i>
	4	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.	<i>I can continue working for very long periods at a time.</i>
	5	Di pekerjaan saya, saya sangat tangguh, secara mental.	<i>At my job, I am very resilient, mentally.</i>
	6	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.	<i>At my job I feel strong and vigorous.</i>
<b>II</b> <i>Dedication</i>	7	Bagi saya, pekerjaan saya menantang.	<i>To me, my job is challenging.</i>
	8	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	<i>My job inspires me.</i>
	9	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	<i>I am enthusiastic about my job.</i>
	10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	<i>I am proud on the work that I do.</i>
	11	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.	<i>I find the work that I do full of meaning and purpose.</i>

III	<i>Absorption</i>	12	Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal lain di sekitar saya.	<i>When I am working, I forget everything else around me.</i>
		13	Waktu berlalu ketika saya bekerja.	<i>Time flies when I am working.</i>
		14	Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja.	<i>I get carried away when I am working.</i>
		15	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.	<i>It is difficult to detach myself from my job.</i>
		16	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	<i>I am immersed in my work.</i>
		17	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.	<i>I feel happy when I am working intensely.</i>

*Metode Skoring Alat ukur Work Engagement.* Masing-masing item pertanyaan WE diberi skor 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3= netral, 4=setuju, dan 5= sangat setuju. Total skor minimal yang diperoleh dari responden sebanyak 17 item dikalikan 1 sama dengan 17. Sedangkan total skor maksimal sebanyak 17 dikalikan 4 sama dengan 68. *WE* seorang Guru SMK berada dalam kategori rendah jika total skor jawaban responden 17-34, kategori sedang (moderat) jika total skor jawaban responden 35-51, dan kategori tinggi jika total skor jawaban responden 52-68. Instrumen Teacher Work Engagement Scale (TWES) diperlihatkan pada Lampiran A.

### 3. Alat Ukur *Teacher Well-Being Scale*

Alat ukur untuk mengukur tingkat kesejahteraan guru yang digunakan di dalam penelitian ini dinamakan *Teacher Well-Being Scale* (TWBS) menggunakan model konstruk TWBS menurut Collie R., Shapka, J., Perry, N., & Martin, (2015) yang terdiri dari **tiga dimensi** yaitu (1) *Workload well-being*, (2) *Organizational well-being*, dan (3) *Student interaction well-being*, dan yang paling sesuai dengan *well-being* dan kehidupan kerja guru.

Instrumen TWBS terdiri dari 18 item yang mengukur tiga faktor kesejahteraan (*well-being*) guru. Faktor pertama, kesejahteraan beban kerja (*workload well-being*), berkaitan dengan masalah yang terkait dengan beban kerja dan tekanan pekerjaan guru yang terkait. Faktor kedua, kesejahteraan organisasi (*organizational well-being*), berkaitan dengan persepsi guru tentang sekolah sebagai organisasi termasuk persepsi kepemimpinan sekolah dan budaya terhadap guru dan pengajaran. Faktor ketiga, kesejahteraan interaksi siswa (*student interaction well-being*), berkaitan dengan interaksi guru dengan siswa (persepsi perilaku siswa, motivasi, dll). Masing-masing faktor tersebut diwakili oleh 6 *item* seperti yang bisa dilihat pada Tabel 3.6

**Tabel 3.6 Alat Ukur Kesejahteraan Guru (Teacher Well-Being Scale)**

	<b>Dimensi</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Jumlah dan No. Item</b>
<b>I</b>	<b><i>Workload well-being</i></b>	Tingkat kesejahteraan guru yang berhubungan dengan beban kerja dan tekanan pekerjaan guru yang terkait	6 item (1,4,7,10,13,16)
<b>II</b>	<b>Organizational well-being</b>	Tingkat kesejahteraan guru yang berhubungan dengan persepsi guru tentang sekolah sebagai organisasi termasuk persepsi kepemimpinan sekolah dan budaya terhadap guru dan pengajaran	6 item (2,5,8,11,14,17)
<b>III</b>	<b>Student interaction well-being</b>	Tingkat kesejahteraan guru yang berhubungan dengan interaksi guru dengan siswa (persepsi perilaku siswa, motivasi, dll)	6 item (3,6,9,12,15,18)

**Tabel 3.7 Item-item Teacher Well-Being Scale**

<b>Faktor</b>	<b>Nomor Item</b>	<b>Pertanyaan (Bahasa Indonesia)</b>	<b>Pertanyaan (Bahasa Inggris)</b>	
<b>I</b>	<b>Workload well-being</b>	1	Pembuatan rencana program pengajaran	Preparation of teaching program plans
		4	Pelaksanaan tugas mengajar di kelas	Implementation of teaching assignments in class
		7	Pelaksanaan tugas mengajar praktek	Implementation of practical teaching tasks
		10	Pekerjaan asesmen dan penilaian hasil pembelajaran siswa	Work assessment and assessment of student learning outcomes
		13	Penyelesaian tugas pekerjaan administrasi dalam pengajaran	Completion of administrative work tasks in teaching
		16	Tugas untuk rapat dan kegiatan sekolah lainnya	Assignments for meetings and other school activities
<b>II</b>	<b>Organizational well-being</b>	2	Hubungan dengan kepala sekolah	Relationship with the principal
		5	Dukungan yang diberikan oleh kepala/pimpinan sekolah	Support provided by the school principal/leader
		8	Pengakuan terhadap keberhasilan pengajaran saya	Recognition of my teaching success
		11	Peraturan dan tata tertib sekolah	School rules and regulations
		14	Komunikasi antar guru dan staf administrasi sekolah	Communication between teachers and school administrative staff
		17	Partisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat sekolah	Participation in decision-making at the school level



III	Student interaction well-being	3	Sikap dan perilaku siswa	Student attitudes and behavior
		6	Motivasi belajar siswa	Student's motivation to study
		9	Perkembangan belajar siswa	Student learning development
		12	Prestasi belajar siswa	Student achievement
		15	Hubungan dengan siswa di kelas saya	Relationships with students in my class
		18	Dukungan siswa dalam pembelajaran	Student support in learning

*Metode Skoring Alat ukur TWBS.* Tiap-tiap item pertanyaan TWBS diberi skor 1=sangat negatif, 2=negatif, 3=tidak positif dan tidak negatif 4= positif, 5= sangat positif. Total skor minimal yang diperoleh dari responden sebanyak 18 item dikalikan 1 sama dengan 18. Sedangkan total skor maksimal sebanyak 18 dikalikan 5 sama dengan 90. Skor Well-Being seorang Guru SMK berada dalam kategori rendah jika total skor jawaban responden 18-54, kategori sedang (moderat) jika total skor jawaban responden 55-72, dan kategori tinggi jika total skor jawaban responden 73-90. Instrumen *Teacher Well-Being Scale* diperlihatkan pada Lampiran A.

#### 4. Alat Ukur *Teacher Job Satisfaction Scale*

Alat ukur *Teacher Job Satisfaction Scale* (TJSE) ini mengacu pada dua faktor (Herzberg, 1959; Lester, 1987). Menurut teori dua faktor, kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik (faktor motivator) dan faktor ekstrinsik (faktor *hygiene*)(Herzberg, 1959:113-119; Elfitrie, 2006:63-64; Riley, 2005:8-10). Faktor instrinsik adalah faktor yang berada dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya. Faktor-faktor instrinsik atau motivator cenderung membangkitkan motivasi kerja yang secara proaktif menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Faktor ekstrinsik atau *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif dan menghindari ketidakpuasan kerja karyawan.

Alat ukur *Teacher Job Satisfaction Scale* mengacu pada hasil studi yang telah dilakukan Lester (1987), yang terdiri dari 36 item yang berasal dari sembilan faktor yaitu: *Supervision, Colleagues, Working Conditions, Pay, Responsibility, Work itself, Advancement, Security, dan Recognition*. Alat ukur TJSS menggunakan skala Likert. Definisi operasional variabel dan jumlah item dari masing-masing faktor diperlihatkan pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8 Dimensi *Teacher Job Satisfaction Scale*

No.	Faktor	Deskripsi	Jumlah item
1	<i>Supervision</i>	Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada guru dalam melatih, mengarahkan, mendorong, bersikap simpatik serta dapat mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah guru. Komunikasi yang terjalin harus bersifat terbuka agar dapat mengungkapkan perasaan secara jujur tanpa rasa takut.	4 item (1, 10, 19, 28)
2	<i>Colleagues</i>	Hubungan yang erat dengan atasan, rekan kerja atau tim mengajar, siswa, orangtua, dan aspek sosial dari lingkungan sekolah. Guru dalam tim kerja saling memberi dan menerima dukungan dan mengupayakan kerjasama untuk pencapaian tujuan atau sasaran bersama. Kesamaan sikap, kinerja, pembentukan hubungan pribadi antar sesama guru, dan peningkatan harga diri merupakan aspek interaksi sosial. Faktor kolega mengacu pada hasil kerja tim dan saling ketergantungan untuk mencapai tujuan. Ini berperan sebagai motivator Guru yang dapat meningkatkan semangat, memberi kepuasan, dan mendorong guru untuk bekerja baik. Faktor motivator berkaitan dengan perasaan positif individu mengenai pekerjaan dan berkaitan pula dengan isi dari pekerjaan itu sendiri. Perasaan positif ini berhubungan dengan pengalaman individu pada prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab.	4 item (2, 11, 20, 29)
3	Working Conditions	Kondisi fisik lingkungan kerja tempat bekerja harus memberikan rasa bangga. Kondisi kerja mempengaruhi moral kerja karyawan atau guru seperti penerangan, temperatur, siklus udara, dsb.	4 item (3, 12, 21, 30)
4	Pay	Pendapatan (gaji) bulanan atau tahunan yang dapat berfungsi sebagai indikator pengakuan atas pencapaian, atau ketidak-berhasilan dalam bekerja. Gaji menjadi hal yang penting karena merupakan dorongan utama seseorang bekerja dan memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Sistem gaji yang baik adalah gaji yang mampu menjamin kepuasan karyawan dan memungkinkan organisasi sekolah untuk memperoleh, memberikan kehidupan, serta mempekerjakan	4 item (4, 13, 22, 31)

		sejumlah guru.	
5	Responsibility	Akuntabilitas dalam penyelesaian tugas, kegiatan, dan kewajiban yang harus dikerjakan serta pengambilan keputusan yang harus diambil, sesuai dengan kewenangan Guru baik berkaitan dengan pekerjaannya, pekerjaan orang lain yang telah diterima, atau keputusan dan kebijakan sekolah.	4 item (5, 14, 23, 32)
6	Work itself	Pekerjaan mengajar atau tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan itu. Ini melibatkan kebebasan dari seorang guru dalam mengelola pembelajaran inovatif dengan memanfaatkan kompetensinya dalam merancang pembelajaran. Dengan bekerja sendiri, guru memiliki kreativitas, kemampuan inovatif, kebebasan berekspresi, dan kemandirian dalam mendesain, bereksperimen, dan mengelola pembelajaran. Faktor ini berisi item-item yang berhubungan dengan tugas sehari-hari, kreativitas, dan kemandirian guru.	4 item (6, 15, 24, 33)
7	Advancement	Perubahan status atau posisi dari seseorang yang dapat dipengaruhi oleh upah dan kewenangan/jabatan yang lebih besar. Kemajuan merupakan peningkatan tanggung jawab dan kesempatan untuk promosi atau pengembangan karier.	4 item (7, 16, 25, 34)
8	Security	Rasa aman ketika bekerja harus didapatkan oleh guru. Keamanan kerja juga harus ada selama guru bekerja seperti diberikan jaminan hari tua, jaminan kesehatan, tidak akan dipecat atau diskors tanpa didukung alasan yang kuat.	4 item (8, 18, 26, 35)
9	Recognition	Pengakuan, perhatian, penghargaan, prestise, dari orang lain terhadap diri seseorang, baik dari atasan, rekan kerja, siswa, orangtua, dan masyarakat luas.	4 item (9, 18, 27, 36)

**Tabel 3.9 Item-item *Teacher Job Satisfaction Scale***

	<b>Faktor</b>	<b>No.</b>	<b>Item (Bhs. Indonesia)</b>	<b>Item (Bahasa Inggris)</b>
I	Supervision	1	Atasan saya memberi bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam tugas mengajar	My supervisor gives me help when I have difficulty in teaching assignments
		2	Atasan saya memuji keberhasilan saya dalam mengajar	My boss praises my success in teaching
		3	Atasan saya memberikan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar saya	My supervisor provides assistance to improve the quality of my teaching
		4	Atasan langsung saya tidak mendukung karir saya	My immediate supervisor doesn't support my career
II	Colleagues	5	Saya dapat bekerjasama dengan rekan-rekan guru	I can work with fellow teachers
		6*	Menurut saya rekan-rekan saya tampaknya sukar diajak maju	I think my comrades seem difficult to get along with
		7	Saya telah menjalin persahabatan yang baik dengan rekan-rekan kerja saya	I have established good friendships with my co-workers
		8	Saya bergaul dengan baik dengan rekan-rekan saya	I get along well with my colleagues
III	Working Conditions	9	Suasana kerja di sekolah saya baik	The working atmosphere at my school is good
		10	Kondisi kerja di sekolah saya menyenangkan	The working conditions at my school are pleasant
		11*	Kebijakan yang diterapkan di sekolah saya tidak jelas	The policies implemented at my school are not clear
		12	Di sekolah saya kebijakan yang telah ditetapkan dikomunikasikan dengan baik	In my school the policies that have been set are well communicated
IV	Pay	13	Saya memperoleh pendapatan sudah sesuai dengan kompetensi saya	I get an income that is in accordance with my competence
		14	Penghasilan guru hampir tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	The teacher's income is barely enough to make ends meet
		15	Profesi guru memberi saya keamanan secara finansial	The teaching profession gives me financial security
		16*	Gaji guru tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara normal	The teacher's salary is not enough to meet the needs of a normal life

V	Responsibility	17	Saya bergaul dengan baik dengan murid-murid saya	I get along well with my students
		18	Saya mencoba untuk memahami kebijakan sekolah saya	I'm trying to understand my school's policy
		19	Murid-murid saya menghormati saya sebagai seorang guru	My students respect me as a teacher
		20	Saya memiliki tanggung jawab atas pengajaran saya	I have responsibility for my teaching
VI	Work itself	21	Mengajar adalah pekerjaan yang sangat menarik	Teaching is a very interesting job
		22	Mengajar mendorong saya untuk menjadi kreatif	Teaching encourages me to be creative
		23*	Saya tidak memiliki kebebasan untuk membuat keputusan sendiri	I don't have the freedom to make my own decisions
		24	Profesi seorang guru sangat menyenangkan	The profession of a teacher is very fun
VII	Advancement	25	Mengajar memberikan kesempatan yang baik bagi kemajuan saya	Teaching provides a good opportunity for my progress
		26	Mengajar memberi saya kesempatan untuk menjadi guru yang profesional	Teaching gives me the opportunity to become a professional teacher
		27*	Mengajar menjadikan karir saya tidak bisa maju	Teaching makes my career unable to progress
		28*	Mengajar menjadikan saya tidak bisa mengurus kenaikan pangkat	Teaching makes me unable to take care of promotion
VIII	Security	29	Profesi guru menjamin masa depan yang aman	The teaching profession guarantees a secure future
		30*	Saya tidak pernah merasa aman dalam menjalankan tugas sebagai guru	I never feel safe in carrying out my duties as a teacher
		31*	Ketika saya pensiun menjadi guru saya takut tidak bisa menikmati hari tua	When I retired from being a teacher I was afraid that I would not be able to enjoy my old age
		32*	Saya takut kehilangan pekerjaan saya sebagai guru	I am afraid of losing my job as a teacher
IX	Recognition	33	Saya memperoleh penghargaan atas keberhasilan saya sebagai guru	I received an award for my success as a teacher
		34*	Tidak ada yang mengatakan bahwa saya adalah guru	Nobody said that I was a good teacher

			yang baik	
		35*	Tidak banyak orang yang mengakui keberhasilan saya	Not many people acknowledge my success
		36	Semua orang mengakui keberhasilan saya sebagai guru	Everyone recognizes my success as a teacher

Note:

\* indicated reverse item or unfavourable item

*Metode Skoring Alat ukur Job Satisfaction.* Masing-masing item pertanyaan TJSS diberi skor 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral 4=setuju, 5= sangat setuju. Total skor minimal yang diperoleh dari responden sebanyak 36 item dikalikan 1 sama dengan 36. Sedangkan total skor maksimal sebanyak 36 dikalikan 5 sama dengan 180. Tingkat kepuasan kerja guru dalam kategori rendah jika total skor jawaban responden 36-108, kategori sedang (moderat) jika total skor jawaban responden 109-144, dan kategori tinggi jika total skor jawaban responden 145-180. Instrumen *Teacher Job Satisfaction Scale* diperlihatkan pada Lampiran A.

## G. Teknik Analisis Data

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel *Psychological Capital, Work Engagement, Well-Being, dan Job Satisfaction* Guru SMK di Provinsi Jawa Timur. Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan teknik statistik *structural equation model* (SEM) yang terdiri dari dua model, yakni model pengukuran dan model struktural. Model pertama menghasilkan validitas konvergen dan validitas diskriminan sedang model kedua menghasilkan validitas prediktif. Model pengukuran menggambarkan sejauh mana variabel indikator berhubungan dengan variabel laten. Variabel-bariabel laten terdiri dari: *Psychological Capital, Work Engagement, Well-Being dan Job Satisfaction* Guru SMK. Analisis data menggunakan SPSS versi 23.0 dan AMOS. AMOS (*analysis of moments structure*) yaitu program statistik untuk melakukan pemodelan persamaan struktural (SEM), suatu bentuk analisis data multivariat yang dapat menguji untuk *good-of-fit* antara data penelitian dan hipotesis model. AMOS dapat digunakan menguji hubungan dan mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel laten dengan variabel manifest. Signifikansi hubungan antar variabel, dan seberapa fit model hipotesis dibandingkan dengan data riil di lapangan.

Pada analisis model pengukuran, peneliti menyelidiki apakah item-item yang mengukur konstruk sudah valid atukah tidak. Model pengukuran diuji dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*,

CFA). Model ini menghasilkan validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Pengujian model pengukuran dilakukan dengan menggunakan program AMOS pada SPSS versi 23.0. Langkah-langkah dalam menggambar model dalam SPSS : (a) Memilih menu *Analyze* “ IBM SPSS Amos”; (b) Memilih menu *View* “*Interface Properties*”, dilanjutkan memilih format tampilan *Landscape-Legal* lalu menekan *Apply*; (c) Memilih menu “ *Draw a Latent Variable or Add an Indicator to a Latent Variable*” untuk menggambar variabel laten dan variabel amatan; (d) Kembali ke menu *View* “ *Variable in Dataset*”, untuk melakukan drag terhadap semua variabel amatan ke dalam kotak dan setiap kotak (faktor) diberi nama sesuai dengan nama indikatornya, (e) Memilih menu “*Draw Paths (Single Headed Arrow)*” untuk menggambar jalur setiap variabel; (f) Memilih menu “*Draw Covariances (Double Headed Arrow)*” untuk menghubungkan antar faktor; (g) Memilih ikon “*add an unique variable to an existing variable*” untuk membuat kotak untuk semua *Unique Variable*; (h) Memilih menu *Plugins* “*Name Unobserved Variables*”, setiap *Unique Variable* diberi label  $e_1, e_2, e_3 \dots e_n$ ; dan (i) Menyimpan file hasil ke dalam memori komputer. Langkah-langkah dalam menganalisis model dalam SPSS : (a) Memilih menu *View* “ *Analysis Properties*”; (b) Memilih tap *Output* lalu cek “*Standardized Estimates*” dan “ *Modification Indicates*”; (c) Memilih menu *Analysis* “ *Calculated Estimates*”; (d) Menyimpan file hasil ke dalam memori komputer.

Model struktural dalam penelitian ini menggambarkan pola hubungan semua variabel penelitian, yaitu *Psychological Capital* terhadap *Teacher Well-being* dan *Job Satisfaction* Guru SMK. Model struktural menghasilkan validitas prediktif (*predictive validity*). Model pengukuran dilakukan dengan teknik analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*, CFA). Tujuan pengujian ini adalah untuk melihat apakah model sesuai dengan data (fit). Model struktural menggambarkan hubungan kausal atau prediktif antara variabel eksogen dengan endogen yang telah ditetapkan oleh peneliti. Variabel eksogen adalah *Psychological Capital* dan *Work Engagement*. Variabel endogen adalah *Teacher Well-Being* dan *Job Satisfaction* Guru SMK di Provinsi Jawa Timur.

## BAB IV

### DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Subjek terdiri dari guru SMK (N = 550) yang tersebar di 10 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur masing-masing sebanyak 55 orang guru. Guru berstatus sebagai pegawai pemerintah (PNS) sebanyak 414 orang (73.3 %) dan Non-PNS sebanyak 136 (26.7 %). Distribusi gender adalah 326 laki-laki (59.3 %) dan 224 perempuan (40.1 %). Karakteristik sampel diperlihatkan pada Tabel 1 dan menunjukkan bahwa itu sesuai dengan data subjek penelitian yang dipilih secara purposive sampling.

**Tabel 4.1.** Subjek Penelitian Guru SMK Negeri di Provinsi Jawa Timur

Kabupaten/ Kota	Asal Sekolah	Jumlah		Status Pegawai		
		N (%)	Laki-laki N (%)	Perempuan N (%)	PNS N (%)	Non-PNS N (%)
Surabaya	SMKN 3 Surabaya	55	29 (5.3)	26 (4.7)	46 (8.4)	9 (1.6)
Tuban	SMKN 1 Tuban	55	30 (5.4)	25 (4.6)	24 (4.3)	31 (5.7)
Jombang	SMK N 3 Jombang	55	37 (6.7)	18 (3.3)	49 (8.9)	6 (1.1)
Nganjuk	SMKN 1 Nganjuk	55	36 (6.5)	19 (3.5)	49 (8.9)	6 (1.1)
Kediri	SMKN 1 Kediri	55	35 (6.3)	20 (3.7)	54 (9.8)	1 (0.2)
Madiun	SMKN 1 Madiun	55	28 (5.1)	27 (4.9)	43 (7.8)	12 (2.7)
Malang	SMKN 1 Singosari	55	34 (6.2)	21 (3.8)	52 (9.4)	3 (0.6)
Blitar	SMKN 1 Blitar	55	34 (6.2)	21 (3.8)	35 (6.3)	20 (3.7)
Tulungagung	SMKN 3 Boyolangu	55	31 (5.6)	24 (4.4)	32 (5.8)	23 (4.2)
Bojonegoro	SMKN 2 Bojonegoro	55	32 (5.6)	23 (4.2)	30 (5.4)	25 (4.6)
Jumlah		550	326 (59.3)	224 (40.1)	414 (73.3)	136 (26.7)



## 4.2 Analisis Item

### 4.2.1 *Teacher Psychological Capital*

Pengukuran Psychological Capital Guru SMK menggunakan Alat ukur *Teacher Psychological Capital Scale* (TPCS) menggunakan skala Likert terdiri dari 24 item yang berasal dari empat faktor yaitu: *Self-efficacy*, *Hope*, *Optimism*, dan *Resiliency*, masing-masing faktor ada 6 item.

Alat ukur TPCS ini telah diujicobakan oleh peneliti pada 300 guru Mata Pelajaran Produktif pada SMK di kota Surabaya. Hasil uji reliabilitas dari alat ukur ini menunjukkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,976. Hal ini berarti bahwa alat ukur TPCS sudah konsisten antar *item*-nya dalam mengukur JS karena nilai tersebut sudah berada di atas batas minimal reliabilitas yaitu 0,7 menurut Nunnally dan Bernstein (1994). Uji validitas alat ukur TPCS ini dilakukan dengan metode *internal consistency* yaitu skor yang didapatkan pada sub tes dihubungkan dengan skor total tes (Anastasi dan Urbina, 1997). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah *item-item* pada alat ukur TPCS ini benar-benar mengukur keadaan yang sebenarnya. Item dianggap valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* sudah berada di atas 0,2. Dari sebanyak 24 item pernyataan dari alat ukur TPCS menunjukkan bahwa seluruh item valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data. Hasil uji reliabilitas dan validitas alat ukur TPCS dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas TPCS**

Dimensi	Validitas			Reliabilitas	
	No.	Corrected Item-Total Correlation	Interpretasi	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
<i>Self-efficacy</i>	1	.809	Valid	.975	Reliabel
	2	.304	Valid	.979	Reliabel
	3	.819	Valid	.975	Reliabel
	4	.819	Valid	.975	Reliabel
	5	.819	Valid	.975	Reliabel
	6	.819	Valid	.975	Reliabel
<i>Hope</i>	7	.837	Valid	.975	Reliabel
	8	.847	Valid	.975	Reliabel

	9	.828	Valid	.975	Reliabel
	10	.847	Valid	.975	Reliabel
	11	.847	Valid	.975	Reliabel
	12	.847	Valid	.975	Reliabel
<b>Optimism</b>	13	.834	Valid	.975	Reliabel
	14	.826	Valid	.975	Reliabel
	15	.834	Valid	.975	Reliabel
	16	.834	Valid	.975	Reliabel
	17	.834	Valid	.975	Reliabel
	18	.824	Valid	.975	Reliabel
<b>Resiliency</b>	19	.767	Valid	.976	Reliabel
	20	.767	Valid	.976	Reliabel
	21	.767	Valid	.976	Reliabel
	22	.757	Valid	.976	Reliabel
	23	.757	Valid	.976	Reliabel
	24	.770	Valid	.976	Reliabel

\*)  $p < .001$

#### 4.2.2 *Teacher Work Engagement*

Alat ukur *Teacher Work Engagement Scale* (TWES) yang digunakan di dalam penelitian ini adalah UWES (*Utrecht Work Engagement Survey*) (Schaufeli et al., 2002). Alat ukur ini menggunakan skala Likert yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan diadaptasikan oleh Peneliti. Terdapat 17 item dalam alat ukur ini yang menggambarkan tiga faktor, yakni *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (absorpsi) (Schaufeli et al., 2002), dengan jumlah item dari masing-masing faktor tersebut berturut-turut 6, 5, dan 6.

Alat ukur TWES ini telah diujicobakan oleh peneliti pada 300 guru mata pelajaran produktif di SMK. Hasil uji reliabilitas dari alat ukur ini menunjukkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar **0,959**. Hal ini berarti bahwa alat ukur

TWES sudah konsisten antar *item*-nya dalam mengukur TWES karena nilai tersebut sudah berada di atas batas minimal reliabilitas yaitu 0,7 menurut Nunnally dan Bernstein (1994). Uji validitas alat ukur TWES ini dilakukan dengan metode *internal consistency* yaitu skor yang didapatkan pada sub tes dihubungkan dengan skor total tes (Anastasi dan Urbina, 1997). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah *item-item* pada TWES ini benar-benar mengukur keadaan yang sebenarnya. Hasil uji validitas dari alat ukur ini menunjukkan nilai yang berkisar antara 0,776 – 0,826. Hal ini berarti bahwa *item-item* dalam alat ukur ini telah valid mengukur WE karena nilai tersebut sudah berada di atas batas minimal validitas *item*, yaitu 0,2 menurut Aiken dan Groth-Marnat (2006). Hasil uji reliabilitas dan validitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas TWES**

Dimensi	Validitas			Reliabilitas	
	No.	Corrected Item-Total Correlation	Interpretasi	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
<i>Vigor</i>	1	.765	Valid	.957	Reliabel
	2	.781	Valid	.956	Reliabel
	3	.779	Valid	.956	Reliabel
	4	.787	Valid	.956	Reliabel
	5	.779	Valid	.956	Reliabel
	6	.763	Valid	.957	Reliabel
<i>Dedikasi</i>	7	.774	Valid	.956	Reliabel
	8	.767	Valid	.956	Reliabel
	9	.735	Valid	.957	Reliabel
	10	.781	Valid	.956	Reliabel
	11	.773	Valid	.956	Reliabel
<b>Absorbsi</b>	12	.719	Valid	.957	Reliabel
	13	.703	Valid	.958	Reliabel
	14	.731	Valid	.957	Reliabel

	15	.695	Valid	.958	Reliabel
	16	.701	Valid	.958	Reliabel
	17	.743	Valid	.957	Reliabel

### 4.2.3 Teacher Well-Being

Alat ukur Teacher Well-Being Scale (TWBS), peneliti menggunakan model konstruk menurut Collie R., Shapka, J., Perry, N., & Martin, (2015) yang dikelompokkan ke dalam **tiga faktor** yaitu *workload well-being*, *organizational well-being*, dan *student interaction well-being*, dan yang diasumsikan paling sesuai dengan *well-being* dan kehidupan kerja guru.

Instrumen TWBS terdiri dari 18 item yang mengukur tiga faktor kesejahteraan (*well-being*) guru. Faktor pertama, kesejahteraan beban kerja (*workload well-being*) sebanyak 6 item, berkaitan dengan masalah yang terkait dengan beban kerja dan tekanan pekerjaan guru yang terkait. Faktor kedua, kesejahteraan organisasi (*organizational well-being*) sebanyak 6 item, berkaitan dengan persepsi guru tentang sekolah sebagai organisasi termasuk persepsi kepemimpinan sekolah dan budaya terhadap guru dan pengajaran. Faktor ketiga, kesejahteraan interaksi siswa (*student interaction well-being*) sebanyak 6 item, berkaitan dengan interaksi guru dengan siswa (persepsi perilaku siswa, motivasi, dll). Dengan Skala TWBS meminta guru untuk menilai sejauh mana aspek yang berbeda dari pekerjaan mengajar mereka yang mempengaruhi kesejahteraan mereka. Pendekatan ini diterapkan untuk memperoleh gambaran tentang aspek-aspek inti dari pekerjaan mengajar yang mempengaruhi guru. Pendekatan serupa telah digunakan secara konsisten dalam literatur untuk mengukur stres guru selama beberapa dekade terakhir (misalnya, Collie et al., 2012; Klassen. & Chiu, 2011). Meskipun berbeda dari ukuran yang secara langsung menilai tingkat konstruk (misalnya, kepuasan hidup) karena menyentuh determinan konstruk, pendekatan ini tetap telah terbukti memberikan penilaian yang dapat diandalkan dari tingkat konstruksi kesejahteraan (misalnya, Klassen & Chiu, 2011). Pendekatan ini juga menunjukkan faktor-faktor yang mungkin relevan dalam upaya mendukung konstruk. Uji awal instrumen telah membuktikan fakta tersebut. Misalnya, analisis faktor eksplorasi menggunakan analisis paralel menunjukkan solusi tiga faktor yang menyumbang 61% dari variansi di mana semua item dimuat di atas .53 (rata-rata = .72) pada faktor utama mereka (Collie, 2014).

Alat ukur TWBS ini telah diujicobakan oleh peneliti pada 300 guru Mata Pelajaran Produktif pada SMK di kota Surabaya. Hasil uji reliabilitas dari alat ukur ini menunjukkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar **0,881**. Hal ini berarti bahwa alat ukur TWBS sudah konsisten antar *item*-nya dalam mengukur

TWB karena nilai tersebut sudah berada di atas batas minimal reliabilitas yaitu 0,7 menurut Nunnally dan Bernstein (1994). Uji validitas alat ukur TWBS ini dilakukan dengan metode *internal consistency* yaitu skor yang didapatkan pada sub tes dihubungkan dengan skor total tes (Anastasi dan Urbina, 1997). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah *item-item* pada alat ukur TWBS ini benar-benar mengukur keadaan yang sebenarnya. Item dianggap valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* sudah berada di atas 0,2. Dari sebanyak 18 item pernyataan dari alat ukur TWBS menunjukkan bahwa seluruh item valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data. Hasil uji reliabilitas dan validitas alat ukur TWBS dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas TWBS**

Dimensi	Validitas			Reliabilitas	
	No.	Corrected Item-Total Correlation	Interpretasi	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
<i>Workload well-being</i>	1	.541	Valid	.874	Reliabel
	4	.525	Valid	.874	Reliabel
	7	.526	Valid	.874	Reliabel
	10	.546	Valid	.873	Reliabel
	13	.532	Valid	.874	Reliabel
	16	.514	Valid	.875	Reliabel
<i>Organizational well-being</i>	2	.477	Valid	.876	Reliabel
	5	.470	Valid	.876	Reliabel
	8	.485	Valid	.876	Reliabel
	11	.472	Valid	.876	Reliabel
	14	.484	Valid	.876	Reliabel
	17	.457	Valid	.877	Reliabel
<i>Student interaction well-being</i>	3	.516	Valid	.875	Reliabel
	6	.509	Valid	.875	Reliabel
	9	.513	Valid	.875	Reliabel

	12	.516	Valid	.875	Reliabel
	15	.505	Valid	.875	Reliabel
	18	.514	Valid	.875	Reliabel

\*)  $p < .001$

#### 4.2.4 *Teacher Job Satisfaction*

Alat ukur *Teacher Job Satisfaction Scale* (TJSS) ini mengacu pada dua faktor (Herzberg, 1959; Lester, 1987). Menurut teori dua faktor, kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik (faktor motivator) dan faktor ekstrinsik (faktor *hygiene*) (Herzberg, 1959:113-119; Elfitrie, 2006:63-64; Riley, 2005:8-10). Faktor intrinsik adalah faktor yang berada dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya. Faktor-faktor intrinsik atau motivator cenderung membangkitkan motivasi kerja yang secara proaktif menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Faktor ekstrinsik atau *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif dan menghindari ketidakpuasan kerja karyawan.

*Teacher Job Satisfaction Scale* terdiri dari 36 item yang berasal dari sembilan faktor yaitu: Supervision, Colleagues, Working Conditions, Pay, Responsibility, Work itself, Advancement, Security, dan Recognition. Alat ukur TJSS menggunakan skala Likert. Alat ukur TJSS ini telah diujicobakan oleh peneliti pada 360 guru SMK. Hasil uji reliabilitas dari alat ukur ini menunjukkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,903. Hal ini berarti bahwa alat ukur TJSS sudah konsisten antar *item*-nya dalam mengukur TJS karena nilai tersebut sudah berada di atas batas minimal reliabilitas yaitu 0,7 menurut Nunnally dan Bernstein (1994). Uji validitas alat ukur TJSS ini dilakukan dengan metode *internal consistency* yaitu skor yang didapatkan pada sub tes dihubungkan dengan skor total tes (Anastasi dan Urbina, 1997). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah *item-item* pada alat ukur TJSS ini benar-benar mengukur keadaan yang sebenarnya. Item dianggap valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* sudah berada di atas 0,2. Hasil uji reliabilitas dan validitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas TJSS**

Dimensi		Validitas		Reliabilitas	
		Corrected Item-Total Correlation	Interpretasi	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
Supervision	1	.361	Valid	.901	Reliabel
	10	.385	Valid	.901	Reliabel
	19	.359	Valid	.901	Reliabel
	28	.376	Valid	.901	Reliabel
Colleagues	2	.397	Valid	.901	Reliabel
	11	.401	Valid	.901	Reliabel
	20	.395	Valid	.901	Reliabel
	29	.390	Valid	.901	Reliabel
Working Conditions	3	.398	Valid	.901	Reliabel
	12	.417	Valid	.900	Reliabel
	21	.403	Valid	.901	Reliabel
	30	.398	Valid	.901	Reliabel
Pay	4	.397	Valid	.901	Reliabel
	13	.416	Valid	.900	Reliabel
	22	.352	Valid	.901	Reliabel
	31	.407	Valid	.900	Reliabel
Responsibility	5	.580	Valid	.898	Reliabel
	14	.577	Valid	.898	Reliabel
	23	.567	Valid	.898	Reliabel
	32	.578	Valid	.898	Reliabel
Work itself	6	.525	Valid	.899	Reliabel
	15	.547	Valid	.898	Reliabel
	24	.504	Valid	.899	Reliabel
	33	.545	Valid	.899	Reliabel
Advancement	7	.332	Valid	.902	Reliabel

	16	.335	Valid	.902	Reliabel
	25	.321	Valid	.902	Reliabel
	34	.346	Valid	.902	Reliabel
Security	8	.403	Valid	.900	Reliabel
	17	.394	Valid	.901	Reliabel
	26	.388	Valid	.901	Reliabel
	35	.404	Valid	.900	Reliabel
Recognition	9	.563	Valid	.898	Reliabel
	18	.534	Valid	.899	Reliabel
	27	.556	Valid	.898	Reliabel
	36	.521	Valid	.899	Reliabel

### 4.3 Statistik Deskriptif

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan model pengukuran konstruk-konstruk penelitian yang berfungsi sebagai dasar untuk analisis invarian struktural lintas kelompok. Nilai deskriptif utama (rata-rata, deviasi standar, dan ukuran distribusi) diperlihatkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel-variabel Penelitian

<i>Variabel-variabel Penelitian</i>	<b>Mean</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>SD</b>	<b>Skewness</b>	<b>Kurtosis</b>
Psychological Capital	50	115	86.75	11.354	-.150	-.533
Work Engagement	38	80	57.55	7.352	.154	-.291
Teacher Well-Being	43	90	65.55	9.099	.224	-.016
Teacher Job Satisfaction	96	164	128.40	10.563	-.367	-.003

### 4.4 Analisis Model Pengukuran

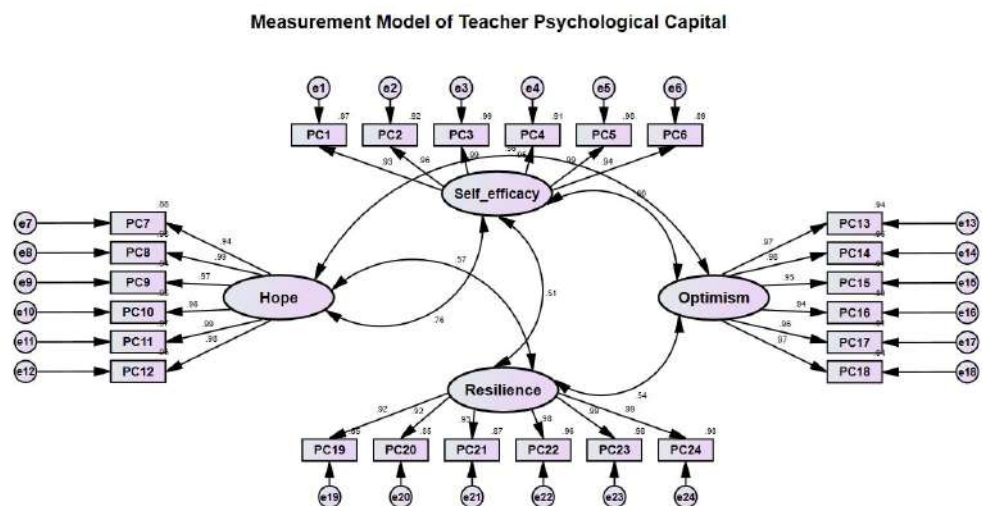
Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan teknik statistik *structural equation model* (SEM) yang terdiri dari dua model, yakni model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran menghasilkan validitas konvergen



(*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*) sedang model struktural menghasilkan validitas prediktif (*predictive validity*). Model pengukuran dilakukan dengan teknik analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*, CFA). Uji model pengukuran bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana item-item dalam instrumen tes maupun non tes berhubungan dengan variabel laten yang bersangkutan. Artinya, pada analisis model pengukuran, peneliti menyelidiki apakah item-item yang mengukur konstruk sudah valid atukah tidak. Data yang dianalisis terdiri dari 4 variabel yaitu, *Teacher Psychological Capital*, *Teacher Work Engagement*, *Teacher Well-Being*, dan *Teacher Job Satisfaction* yang berasal dari 550 Guru SMK di Provinsi Jawa Timur. Pengujian model pengukuran dilakukan dengan menggunakan program AMOS pada SPSS versi 23.0.

#### 4.4.1 Analisis Model Pengukuran *Teacher Psychological Capital*

Hasil analisis model pengukuran menggunakan SEM, nilai Chi-square adalah 2840.751 dengan derajat kebebasan 203, signifikansi secara statistik ( $p=0,000$ ). Ini menunjukkan bahwa model sesuai (fit) secara signifikan dengan data. Dalam penelitian ini juga digunakan ukuran fit lainnya sebelum mengambil kesimpulan model fit dengan data penelitian. Gambaran estimasi baku (*standardized Estimates*) variabel *Teacher Psychological Capital* ditunjukkan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Estimasi Baku variabel *Teacher Psychological Capital* Scale

Dalam penelitian ini juga digunakan ukuran fit lainnya sebelum mengambil kesimpulan model fit dengan data penelitian. Nilai-nilai indikasi kecocokan (fit) secara keseluruhan untuk CFA diperlihatkan pada Tabel 4.7, masing-masing

konstruk adalah *Teacher Psychological Capital* (RMSEA=.138; RMR=.008, NFI=.909, RFI=.897, dan CFI=.916). Berdasarkan nilai-nilai indikasi global fit ini menunjukkan bahwa model sesuai (fit) secara signifikan dengan data.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Model Pengukuran seluruh Konstruk Penelitian ( $N = 550$ ,  $p=0.000$ )

Construct	Model	S-B $\chi^2$	df	GFI	RMSEA	RMR	NFI	RFI	CFI
Teacher Psychological Capital Scale (TPCS)	Default model	2840.751	246	.688	.138	.008	.909	.897	.916
	Saturated model	-	-			.000	1.000	-	1.000
	Independence model	-	-		.450	.229	.000	.000	.000

Model dasar mengkonfirmasi dimensi dari konstruk Psychological Capital adalah: Self-efficacy, Hope, Resiliency, dan Optimism yang dijelaskan dengan nilai Estimate of Standardized Regression Weights, diperlihatkan pada tabel berikut. Selanjutnya dilakukan analisis parameter untuk melihat koefisien regresi standar (loading factor) yang hasilnya sebagai berikut. Skor ESRW dari 24 item TPCS dalam rentang 0.923 hingga 0.995. Selengkapnya diperlihatkan pada Tabel 4.8.

Table 4.8 *Estimasi Standardized Regression Weights dari Model CFA TPCS (N = 550), p=.000*

				Estimate
Saya merasa percaya diri dalam menyampaikan informasi kepada rekan-rekan guru dan teknisi	PC1	<---	Self_efficacy	.932
Saya merasa percaya diri membantu menetapkan target/sasaran di unit kerja saya.	PC2	<---	Self_efficacy	.962
Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam diskusi tentang strategi sekolah.	PC3	<---	Self_efficacy	.995
Saya merasa percaya diri menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi.	PC4	<---	Self_efficacy	.952
Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam diskusi tentang strategi sekolah.	PC5	<---	Self_efficacy	.988
Saya merasa percaya diri berkomunikasi dengan orang di luar sekolah (orangtua, industri, dunia usaha) untuk mendiskusikan berbagai masalah.	PC6	<---	Self_efficacy	.943
Saat ini, saya memenuhi tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.	PC7	<---	Hope	.937
Saya memiliki banyak cara untuk mengatasi masalah	PC8	<---	Hope	.987
Jika saya menghadapi kesulitan, saya dapat menemukan jalan	PC9	<---	Hope	.970

keluarnya

Saat ini, saya melihat diri saya cukup berhasil sebagai Guru SMK di sekolah.	PC10	<---	Hope	.977
Saat ini, saya dengan penuh semangat untuk mewujudkan tujuan dari pekerjaan saya.	PC11	<---	Hope	.987
Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini.	PC12	<---	Hope	.978
Dalam pekerjaan sebagai Guru SMK, segala sesuatunya tidak pernah berjalan seperti yang saya inginkan.	PC13	<---	Optimism	.968
Ketika berhadapan dengan sesuatu yang tidak pasti di sekolah, saya biasanya mengharapkan yang terbaik.	PC14	<---	Optimism	.982
Menurut saya suatu kesalahan pasti akan terjadi dan tak dapat dihindari	PC15	<---	Optimism	.953
Saya selalu melihat sisi positif dari segala sesuatu mengenai pekerjaan saya.	PC16	<---	Optimism	.943
Saat ini, saya melihat diri saya cukup berhasil dalam mengelola pembelajaran.	PC17	<---	Optimism	.956
Saya selalu optimis tentang masa depan saya.	PC18	<---	Optimism	.969
Saya yakin dapat melewati masa-masa sulit di tempat kerja, karena saya pernah mengalami kesulitan sebelumnya.	PC19	<---	Resiliency	.923
Ada banyak cara untuk menyelesaikan masalah apapun	PC20	<---	Resiliency	.924
Ketika saya mengalami kemunduran dalam bekerja, saya mengalami kesulitan untuk pulih darinya dan melanjutkan pekerjaan kembali	PC21	<---	Resiliency	.931
Saya bisa "sendiri" sehingga untuk berbicara di tempat kerja jika saya harus.	PC22	<---	Resiliency	.981
Jika saya harus menemukan diri saya dalam kemacetan, saya bisa memikirkan cara untuk keluar dari itu.	PC23	<---	Resiliency	.990
Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam diskusi tentang strategi sekolah.	PC24	<---	Resiliency	.990

Dari Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua koefisien regresi standar diestimasi signifikan secara statistik ( $> 0.2$ ;  $p= 0.01$ ). Item-item yang mempunyai Estimate Standardized Regression Weights yang tinggi antara lain item nomor 3 (Self-efficacy) yaitu: Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam diskusi tentang strategi sekolah (.995); diikuti item nomor 23 (Resiliency): Jika saya harus menemukan diri saya dalam kemacetan, saya bisa memikirkan cara untuk keluar

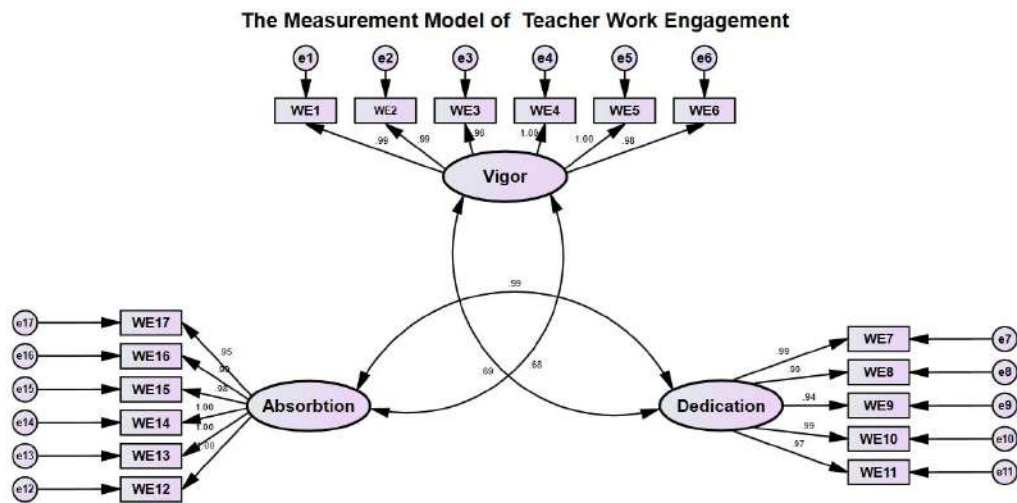
dari itu (.990); dan item nomor 5 (Self-efficacy): Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam diskusi tentang strategi sekolah (.988). Berdasarkan pada hasil analisis CFA tersebut, seluruh item valid dan reliabel sehingga tidak ada item yang dieleminasi atau dihilangkan. Jadi jumlah item TPCS yang valid sebanyak 24 item.

Estimate Correlations antar variabel laten dari model yang dikembangkan antara lain Self-Efficacy dan Hope (.759), Self-Efficacy dan Resiliency (.506), Self-Efficacy dan Optimism (.602), Optimism dan Hope (.561), Resiliency dan Hope (.568), dan Optimism dan Resiliency (.536). Hasil ini menunjukkan TPCS memiliki kelayakan psikometrik yang kuat dan penyimpangan dari pengukuran invarian yang tidak substansial. Ini berarti bahwa model pengukuran PsyCap empat dimensi ini juga memperoleh indeks kecocokan yang sangat kuat, mengarahkan peneliti untuk mengadopsinya sebagai dasar kami untuk menilai invariansi struktural multi-kelompok.

Metode Skoring Alat Ukur Psychological Capital sebagai berikut. Total jumlah item TPCS sebanyak 24 item. Tiap-tiap pertanyaan dari alat ukur PsyCap diberi skor 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3= netral, 4=setuju, 5= sangat setuju. Total skor minimal yang diperoleh dari responden sebanyak 24 item dikalikan 1 sama dengan 24. Sedangkan total skor maksimal sebanyak 24 dikalikan 5 sama dengan 120. PsyCap kategori rendah jika total skor jawaban responden 24-72, kategori sedang jika total skor jawaban responden 73-96, dan kategori tinggi jika total skor jawaban responden 97-120. Keseluruhan *item dari* alat ukur ini merupakan *item favourable* sehingga tidak ada yang perlu dibalik dari aturan penilaian tersebut.

#### **4.4.2 Analisis Model Pengukuran *Teacher Work Engagement***

Konstruk *Teacher Work Engagement*, terdiri dari 3 indikator (variabel laten) dan 17 item (variabel amatan). Ketiga indikator tersebut masing-masing ialah Vigor, Dedication, dan Absorbtion masing-masing terdiri dari 6 item, 5 item dan 6 item. Model pengukuran konstruk *Teacher Work Engagement* ditunjukkan pada Gambar 4.2.



**Gambar 4.2 Model Pengukuran *Teacher Work Engagement***

Berdasarkan hasil analisis model pengukuran menggunakan SEM, nilai Chi-square adalah 2268.059 dengan derajat kebebasan 116, signifikansi secara statistik ( $p=0,000$ ). Ini menunjukkan bahwa model sesuai (fit) secara signifikan dengan data. Dalam penelitian ini juga digunakan ukuran fit lainnya sebelum mengambil kesimpulan model fit dengan data penelitian. Nilai-nilai indikasi kecocokan (fit) untuk TWES seperti diperlihatkan pada Tabel 4.9, masing-masing adalah  $RMSEA=.184$ ;  $RMR=.004$ ,  $NFI=.926$ ,  $RFI=.913$ , dan  $CFI=.930$ . Berdasarkan nilai-nilai indikasi global fit ini menunjukkan bahwa model sesuai (fit) secara signifikan dengan data.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Model Pengukuran Teacher Work Engagement ( $N = 550, p=0.000$ )

Construct	Model	S-B $\chi^2$	df	GFI	RMSEA	RMR	NFI	RFI	CFI
Teacher Work Engagement Scale (TWES)	Default model	2268.059	116	.716	.184	.004	.926	.913	.930
	Saturated model	-	-	-	-	.000	1.000	-	1.000
	Independence model	-	-	-	.640	.261	.000	.000	.000

Model dasar mengkonfirmasi dimensi dari konstruk *Teacher Work Engagement* adalah: Vigor, Dedication, dan Absorption yang dijelaskan dengan nilai Estimate of Standardized Regression Weights, diperlihatkan pada tabel berikut.

Tabel 4.10 *Estimasi Standardized Regression Weights dari TWES* ( $N = 550, p=.000$ )

Estimate

Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.	WE1	<---	Vigor	.986
Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.	WE2	<---	Vigor	.991
Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.	WE3	<---	Vigor	.957
Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.	WE4	<---	Vigor	.998
Di pekerjaan saya, saya sangat tangguh, secara mental.	WE5	<---	Vigor	.996
Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.	WE6	<---	Vigor	.980
Bagi saya, pekerjaan saya menantang.	WE7	<---	Dedication	.988
Pekerjaan saya menginspirasi saya.	WE8	<---	Dedication	.992
Saya antusias dengan pekerjaan saya.	WE9	<---	Dedication	.941
Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	WE10	<---	Dedication	.987
Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.	WE11	<---	Dedication	.969
Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal lain di sekitar saya.	WE12	<---	Absorbtion	.996
Waktu berlalu cepat ketika saya bekerja.	WE13	<---	Absorbtion	.999
Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja.	WE14	<---	Absorbtion	.997
Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.	WE15	<---	Absorbtion	.980
Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	WE16	<---	Absorbtion	.990
Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.	WE17	<---	Absorbtion	.951

Selanjutnya dilakukan analisis parameter untuk melihat koefisien regresi standar (loading factor) yang hasilnya sebagai berikut. Nilai faktor loading atau skor ESRW dari 24 item TWES dalam rentang 0.941 hingga 0.999. Ini menunjukkan bahwa semua koefisien regresi standar diestimasi signifikan secara statistik ( $> 0.2$ ;  $p= 0.01$ ). Item-item yang mempunyai Estimate Standardized Regression Weights yang tinggi antara lain item nomor 13 (Absorbtion) yaitu: Waktu berlalu cepat ketika saya bekerja (.999); item nomor 4 (Vigor) : Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu (.998); dan item nomor 14 (Absorbtion): Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja (.997). Berdasarkan pada hasil analisis CFA tersebut, seluruh item valid dan reliabel sehingga tidak ada item yang dieleminasi atau dihilangkan. Jadi jumlah item TWES yang valid sebanyak 24 item.

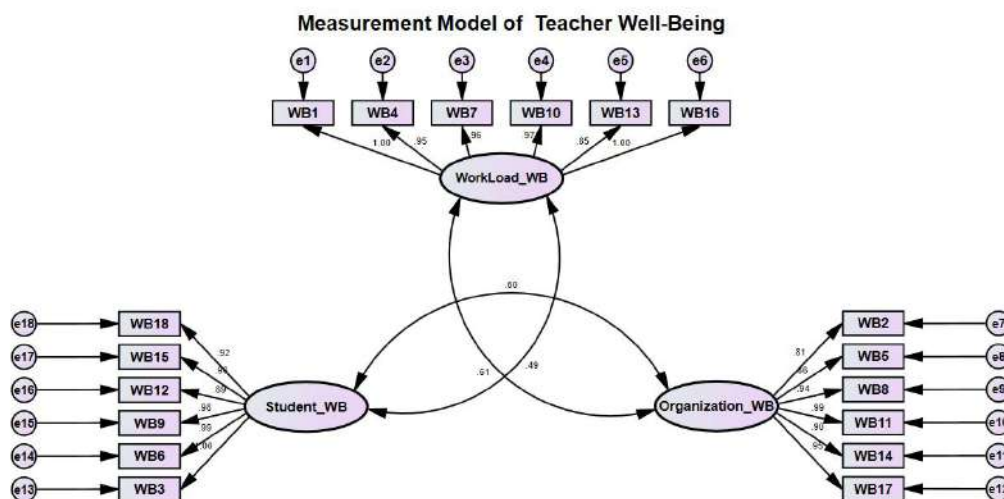
Estimate Correlations antar variabel laten dari model yang dikembangkan antara lain Dedication dan Absorbtion (.987), Absorbtion dan Vigor (.685), serta Dedication dan Vigor (.687). Hasil ini menunjukkan TWES memiliki kelayakan psikometrik yang kuat dan penyimpangan dari pengukuran invarian yang tidak

substansial. Ini berarti bahwa model pengukuran Work Engagement tiga dimensi ini juga memperoleh indeks kecocokan yang sangat kuat, mengarahkan peneliti untuk mengadopsinya sebagai dasar kami untuk menilai invariansi struktural multi-kelompok.

Metode skoring alat ukur TWES dijelaskan sebagai berikut. Total jumlah item TWES sebanyak 17 item. Tiap-tiap pertanyaan dari alat ukur TWES diberi skor 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3= netral, 4=setuju, 5= sangat setuju. Total skor minimal yang diperoleh dari responden sebanyak 17 item dikalikan 1 sama dengan 17. Sedangkan total skor maksimal sebanyak 17 dikalikan 5 sama dengan 85. Responden yang memiliki work engagement kategori rendah jika total skor jawaban responden 17-51, kategori sedang jika total skor jawaban responden 52-68, dan kategori tinggi jika total skor jawaban responden 69-85. Keseluruhan *item dari* alat ukur ini merupakan *item favourable* sehingga tidak ada yang perlu dibalik dari aturan penilaian tersebut.

#### 4.4.3 Hasil Analisis Model Pengukuran Teacher Well-Being

Konstruk *Teacher Well Being*, terdiri dari 3 indikator (variabel laten) dan 18 item (variabel amatan). Ketiga indikator tersebut masing-masing ialah Work Load Well-being, Student Well-being, dan Organization Well-being masing-masing terdiri dari 6 item. Model pengukuran konstruk *Teacher Well-being* ditunjukkan pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Model Pengukuran Variabel Teacher Well-Being

Berdasarkan hasil analisis model pengukuran menggunakan SEM, nilai Chi-square adalah 5319.891 dengan degree of freedom 132, signifikansi secara statistik ( $p=0,000$ ). Ini menunjukkan bahwa model sesuai (fit) secara signifikan dengan data. Dalam penelitian ini juga digunakan ukuran fit lainnya sebelum mengambil kesimpulan model fit dengan data penelitian. Nilai-nilai indikasi kecocokan (fit) TWBS masing-masing adalah GFI= .766; RMSEA=.150; RMR=.016, NFI=.918, RFI=.911, dan CFI=.923 (Tabel 4.11). Berdasarkan nilai-nilai indikasi global fit ini menunjukkan bahwa model sesuai (fit) secara signifikan dengan data.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Model Pengukuran seluruh Konstruk Penelitian ( $N = 550, p=0.000$ )

Construct	Model	S-B $\chi^2$	df	GFI	RMSEA	RMR	NFI	RFI	CFI
Teacher Well-Being Scale (TWBS)	Default model	5319.891	132	.766	.150	.016	.918	.911	.923
	Saturated model	-	-	-	-	.000	1.000	-	1.000
	Independence model	-	-	-	.503	.244	.000	.000	.000

Berdasarkan hasil analisis model pengukuran menggunakan SEM, nilai Chi-square adalah 1615,537 dengan derajat kebebasan 87, signifikansi secara statistik ( $p=0,000$ ). Ini menunjukkan bahwa model sesuai (fit) secara signifikan dengan data. Dalam penelitian ini juga digunakan ukuran fit lainnya sebelum mengambil kesimpulan model fit dengan data penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis parameter untuk melihat koefisien regresi standar (loading factor) yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 *Estimasi Standardized Regression Weights* dari Model CFA TWBS ( $N = 550, p=.000$ )

				Estimate
Pembuatan rencana program pengajaran	WB1	<---	WorkLoad_WB	.999
Hubungan dengan kepala sekolah	WB2	<---	Student_WB	.813
Sikap dan perilaku siswa	WB3	<---	Organization_WB	.998
Pelaksanaan tugas mengajar di kelas	WB4	<---	WorkLoad_WB	.953
Dukungan yang diberikan oleh kepala/pimpinan sekolah	WB5	<---	Student_WB	.863
Motivasi belajar siswa	WB6	<---	Organization_WB	.993
Pelaksanaan tugas mengajar praktek	WB7	<---	WorkLoad_WB	.963
Pengakuan terhadap keberhasilan pengajaran saya	WB8	<---	Student_WB	.936
Perkembangan belajar siswa	WB9	<---	Organization_WB	.982
Pekerjaan asesmen dan penilaian hasil pembelajaran siswa	WB10	<---	WorkLoad_WB	.965



Peraturan dan tata tertib sekolah	WB11	<---	Student_WB	.987
Prestasi belajar siswa	WB12	<---	Organization_WB	.887
Penyelesaian tugas pekerjaan administrasi dalam pengajaran	WB13	<---	WorkLoad_WB	.852
Komunikasi antar guru dan staf administrasi sekolah	WB14	<---	Student_WB	.905
Hubungan dengan siswa di kelas saya	WB15	<---	Organization_WB	.960
Tugas untuk rapat dan kegiatan sekolah lainnya	WB16	<---	WorkLoad_WB	.997
Partisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat sekolah	WB17	<---	Student_WB	.950
Dukungan siswa dalam pembelajaran	WB18	<---	Organization_WB	.916

Selanjutnya dilakukan analisis parameter untuk melihat koefisien regresi standar (loading factor) yang hasilnya sebagai berikut. Nilai faktor loading atau skor ESRW dari 18 item TWBS dalam rentang 0.852 hingga 0.999. Ini menunjukkan bahwa semua koefisien regresi standar diestimasi signifikan secara statistik ( $> 0.2$ ;  $p= 0.01$ ). Item-item yang mempunyai Estimate Standardized Regression Weights yang tinggi antara lain item nomor 1 (Work Load Well-being) yaitu: Pembuatan rencana program pengajaran (.999); item nomor 3 (Organization Well-being) : Sikap dan perilaku siswa (.998); dan item nomor 16 (Work Load Well-being): Tugas untuk rapat dan kegiatan sekolah lainnya (.997). Berdasarkan pada hasil analisis CFA tersebut, seluruh item valid dan reliabel sehingga tidak ada item yang dieleminasi atau dihilangkan. Jadi jumlah item TWBS yang valid sebanyak 18 item.

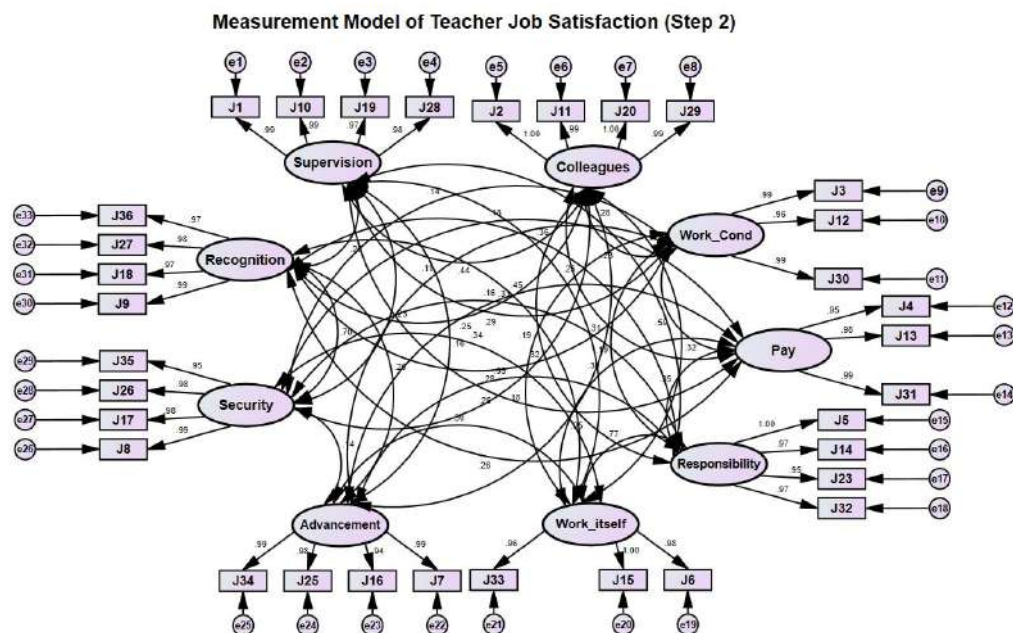
Estimate Correlations antar variabel laten dari model yang dikembangkan antara lain Organization Well-being dan Student Well-being (.599), Student Well-being dan Work Load Well-being (.495), serta Organization Well-being dan Work Load Well-being (.606). Hasil ini menunjukkan TWES memiliki kelayakan psikometrik yang kuat dan penyimpangan dari pengukuran invarian yang tidak substansial. Ini berarti bahwa model pengukuran Work Engagement tiga dimensi ini juga memperoleh indeks kecocokan yang sangat kuat, mengarahkan peneliti untuk mengadopsinya sebagai dasar kami untuk menilai invariansi struktural multi-kelompok.

Metode skoring alat ukur TWES dijelaskan sebagai berikut. Jumlah item twes sebanyak 18 item. Semua item memiliki koefisien regresi standar diestimasi signifikan secara statistik ( $> 0.2$ ), sehingga dapat disimpulkan variabel amatan merupakan indikator yang baik dari variabel laten *Teacher's Well-Being*. Total

skor minimal yang diperoleh dari responden sebanyak 18 item dikalikan 1 sama dengan 18. Sedangkan total skor maksimal sebanyak 18 dikalikan 5 sama dengan 90. *Well-being* seorang guru berada dalam kategori rendah jika total skor jawaban responden 18-54, kategori sedang (moderat) jika total skor jawaban responden 55-72, dan kategori tinggi jika total skor jawaban responden 73-90.

#### 4.4.4 Hasil Analisis Model Pengukuran Teacher's Job Satisfaction

Model Pengukuran *Teacher Job Satisfaction* pada Gambar 4.4 mengacu pada hasil studi yang telah dilakukan Lester (1987), yang terdiri dari 36 item yang berasal dari sembilan faktor yaitu: Supervision, Colleagues, Working Conditions, Pay, Responsibility, Work itself, Advancement, Security, dan Recognition. Masing-masing faktor terdiri dari 4 item.



**Gambar 4.4 Model Pengukuran Teacher Job Satisfaction**

Berdasarkan hasil analisis model pengukuran menggunakan SEM, nilai Chi-square adalah 8450.526 dengan derajat kebebasan 558, signifikansi secara statistik ( $p=0,000$ ). Ini menunjukkan bahwa model sesuai (fit) secara signifikan dengan data. Dalam penelitian ini juga digunakan ukuran fit lainnya sebelum mengambil kesimpulan model fit dengan data penelitian. Nilai-nilai indikasi kecocokan (fit) diperlihatkan pada Tabel 4.13, masing-masing adalah *Teacher Job Satisfaction* (GFI= .295; RMSEA=.145; RMR=.004, NFI=.874, RFI=.865,

dan CFI=.882). Berdasarkan nilai-nilai indikasi global fit ini menunjukkan bahwa model sesuai (fit) secara signifikan dengan data.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Model Pengukuran Teacher Job Satisfaction ( $N = 550, p=0.000$ )

Construct	Model	S-B $\chi^2$	df	GFI	RMSEA	RMR	NFI	RFI	CFI
Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS)	Default model	8450.526	558	.293	.145	.004	.874	.865	.882
	Saturated model	-	-		-	.000	1.000	-	1.000
	Independence model	-	-		.394	.099	.000	.000	.000

Dari Tabel 4.13, nilai GFI 0,293 yang berada di bawah 0,95 berarti model tidak sesuai (fit) dengan data. Nilai NFI, CFI dan RMSEA masing-masing adalah 0,396, 0,401 dan 0,286 yang menunjukkan bahwa model fit dengan data. Selanjutnya dilakukan analisis parameter untuk melihat koefisien regresi standar (faktor loading) yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel 4.14.

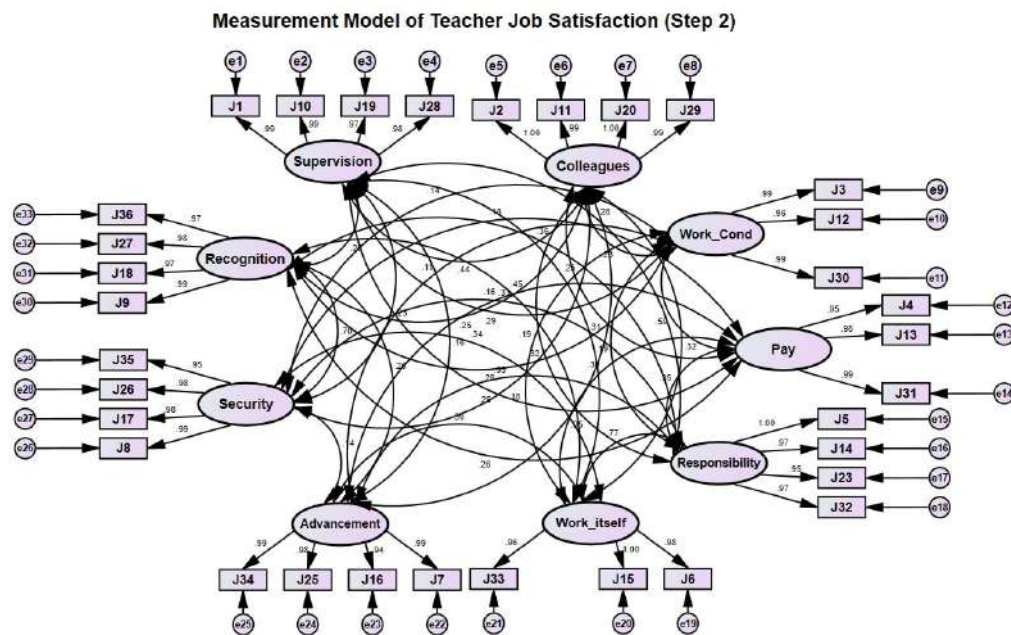
Tabel 4.14 Hasil Analisis Parameter *Teacher Job Satisfaction Scale*

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
J2	<---	Colleagues	.448
J11	<---	Colleagues	.315
J20	<---	Colleagues	.272
J29	<---	Colleagues	.965
J1	<---	Supervision	.413
J10	<---	Supervision	.492
J19	<---	Supervision	.477
J28	<---	Supervision	.980
J7	<---	Advancement	.346
J16	<---	Advancement	.383
J25	<---	Advancement	.429
J34	<---	Advancement	.972
J6	<---	Work_itself	.855

			Estimate
J15	<---	Work_itself	.228
J24	<---	Work_itself	.110
J33	<---	Work_itself	.779
J3	<---	Work_Cond	.869
J12	<---	Work_Cond	.224
J21	<---	Work_Cond	.102
J30	<---	Work_Cond	.787
J5	<---	Responsibility	.972
J14	<---	Responsibility	.467
J23	<---	Responsibility	.411
J32	<---	Responsibility	.419
J9	<---	Recognition	.506
J18	<---	Recognition	.327
J27	<---	Recognition	.439
J36	<---	Recognition	.973
J8	<---	Security	.365
J17	<---	Security	.355
J26	<---	Security	.448
J35	<---	Security	.968
J4	<---	Pay	.910
J13	<---	Pay	.379
J22	<---	Pay	.148
J31	<---	Pay	.890

Dari Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa dari sebanyak 36 item Skala TJSS memiliki koefisien regresi standar diestimasi signifikan secara statistik ( $> 0.2$ ), kecuali 3 item yang tidak valid ( $< 0.2$ ), yaitu : item nomor 21 (dimensi *Working Conditions*), item nomor 22 (dimensi *Pay*), dan item nomor 24 (dimensi *Work itself*). Selanjutnya ketiga item tersebut dihilangkan dan dilakukan analisis CFA Tahap ke-2 melalui Model Pengukuran TJSS yang sudah direvisi (Gambar 4.5).



**Gambar 4.5 Model Pengukuran Teacher Job Satisfaction Step-2**

Berdasarkan hasil analisis model pengukuran, nilai Chi-square adalah 21604.054 dengan derajat kebebasan 459, signifikansi secara statistik ( $p=0,000$ ). Ini menunjukkan bahwa model sesuai (fit) secara signifikan dengan data. Dalam penelitian ini juga digunakan ukuran fit lainnya sebelum mengambil kesimpulan model fit dengan data penelitian.

**Tabel 4.15 Hasil Analisis Model Pengukuran Teacher Job Satisfaction ( $N = 550, p=0.000$ )**

Construct	Model	S-B $\chi^2$	df	GFI	RMSEA	RMR	NFI	RFI	CFI
Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS)	Default model	21604.054	459	307	.436	.102	.874	.351	.440
	Saturated model	-	-	-	-	.000	1.000	-	1.000
	Independence model	-	-	-	.394	.099	.000	.000	.000

Dari Tabel 4.15, nilai GFI 0,307 yang berada di bawah 0,95 berarti model tidak sesuai (fit) dengan data. Nilai NFI, CFI dan RMSEA masing-masing adalah 0,436, 0,440 dan 0,436 yang menunjukkan bahwa model fit dengan data. Selanjutnya dilakukan analisis parameter untuk melihat korelasi antar faktor dan koefisien regresi standar (faktor loading) yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Skor Standardized Regression Weights dari *Teacher Job Satisfaction Scale*

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

				Estimate
Saya dapat bekerjasama dengan rekan-rekan guru	J2	<---	Colleagues	.466
Menurut saya rekan-rekan saya tampaknya sukar diajak maju	J11	<---	Colleagues	.317
Saya telah menjalin persahabatan yang baik dengan rekan-rekan kerja saya	J20	<---	Colleagues	.241
Atasan langsung saya tidak mendukung karir saya	J29	<---	Colleagues	.973
Atasan saya memberi bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam tugas mengajar	J1	<---	Supervision	.405
Atasan saya memuji keberhasilan saya dalam mengajar	J10	<---	Supervision	.488
Atasan saya memberikan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar saya	J19	<---	Supervision	.476
Tidak banyak orang yang mengakui keberhasilan saya	J28	<---	Supervision	.983
Mengajar memberikan kesempatan yang baik bagi kemajuan saya	J7	<---	Advancement	.367
Mengajar memberi saya kesempatan untuk menjadi guru yang profesional	J16	<---	Advancement	.384
Saya tidak memiliki kebebasan untuk membuat keputusan sendiri	J25	<---	Advancement	.408
Profesi seorang guru sangat menyenangkan	J34	<---	Advancement	.981
Mengajar adalah pekerjaan yang sangat menarik	J6	<---	Work_itself	.841
Mengajar mendorong saya untuk menjadi kreatif	J15	<---	Work_itself	.200
Saya memiliki tanggung jawab atas pengajaran saya	J33	<---	Work_itself	.762
Suasana kerja di sekolah saya baik	J3	<---	Work_Cond	.867

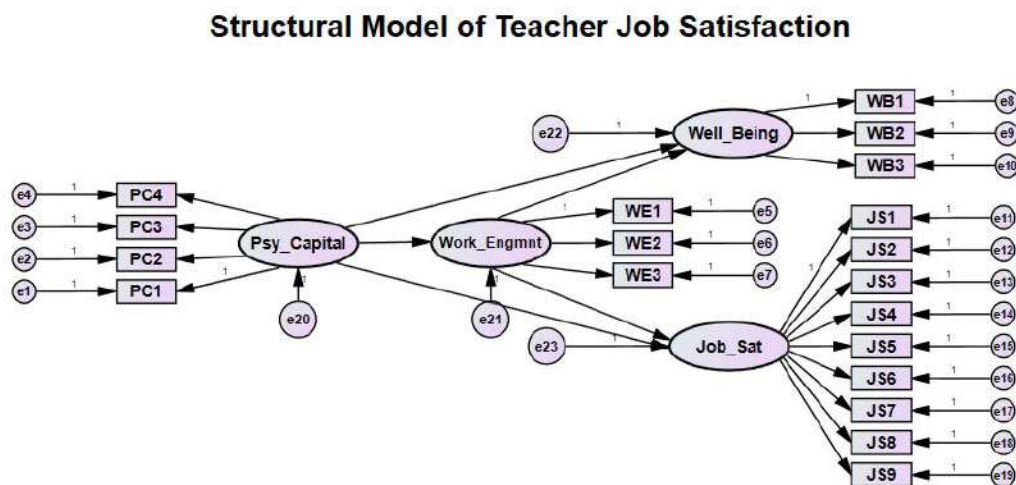
				Estimate
Kondisi kerja di sekolah saya menyenangkan	J12	<---	Work_Cond	.218
Saya bergaul dengan baik dengan rekan-rekan saya	J30	<---	Work_Cond	.781
Saya bergaul dengan baik dengan murid-murid saya	J5	<---	Responsibility	.970
Saya mencoba untuk memahami kebijakan sekolah saya	J14	<---	Responsibility	.463
Murid-murid saya menghormati saya sebagai seorang guru	J23	<---	Responsibility	.426
Gaji guru tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara normal	J32	<---	Responsibility	.411
Saya memperoleh penghargaan atas keberhasilan saya sebagai guru	J9	<---	Recognition	.492
Tidak ada yang mengatakan bahwa saya adalah guru yang baik	J18	<---	Recognition	.314
Ketika saya pensiun menjadi guru saya takut tidak bisa menikmati hari tua	J27	<---	Recognition	.447
Saya takut kehilangan pekerjaan saya sebagai guru	J36	<---	Recognition	.978
Profesi guru menjamin masa depan yang aman	J8	<---	Security	.371
Saya tidak pernah merasa aman dalam menjalani tugas sebagai guru	J17	<---	Security	.352
Mengajar menjadikan karir saya tidak bisa maju	J26	<---	Security	.437
Mengajar menjadikan saya tidak bisa mengurus kenaikan pangkat	J35	<---	Security	.973
Saya memperoleh pendapatan sudah sesuai dengan kompetensi saya	J4	<---	Pay	.907
Penghasilan guru hampir tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	J13	<---	Pay	.374
Di sekolah saya kebijakan yang telah ditetapkan dikomunikasikan dengan baik	J31	<---	Pay	.887

Dari Tabel 4.16 memperlihatkan bahwa dari seluruh item Skala TJSS memiliki koefisien regresi standar diestimasi signifikan secara statistik ( $> 0.2$ ). Ini berarti dapat disimpulkan variabel amatan merupakan indikator yang baik dari variabel laten *Teacher Job Satisfaction*. Total skor minimal yang diperoleh dari responden sebanyak 33 item dikalikan 1 sama dengan 33. Sedangkan total skor maksimal sebanyak 33 dikalikan 5 sama dengan 165. Tingkat *Job satisfaction* seorang guru berada dalam kategori rendah jika total skor jawaban responden 33-99,

kategori sedang (moderat) jika total skor jawaban responden 100-132, dan kategori tinggi jika total skor jawaban responden 133-165.

#### 4.5 Analisis Model Struktural

Model struktural menggambarkan hubungan kausal atau prediktif antara variabel eksogen dengan endogen yang telah ditetapkan oleh peneliti (Gambar 4.6). Variabel eksogen terdiri dari 1 buah, yaitu: Teacher Psychological Capital terdiri dari 4 variabel amatan. Variabel mediator (intervening) terdiri dari 1 buah Teacher Work Engagement 3 variabel amatan. Variabel endogen terdiri dari 2 buah yaitu adalah Teacher Well-being 3 variabel amatan, dan Teacher Job Satisfaction dengan 9 variabel amatan. Uji Model Struktural dilakukan sebanyak satu tahap. Hasil uji model struktural menggunakan Program Amos SPSS versi 23.0 memperlihatkan nilai Chi-square 2406.782 dengan derajat kebebasan 147 ( $p < .000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa model berbeda secara signifikan dengan data atau berarti bahwa model sesuai (fit) dengan data. Analisis ukuran fit lainnya, dilakukan untuk melihat nilai koefisien regresi tak standar.

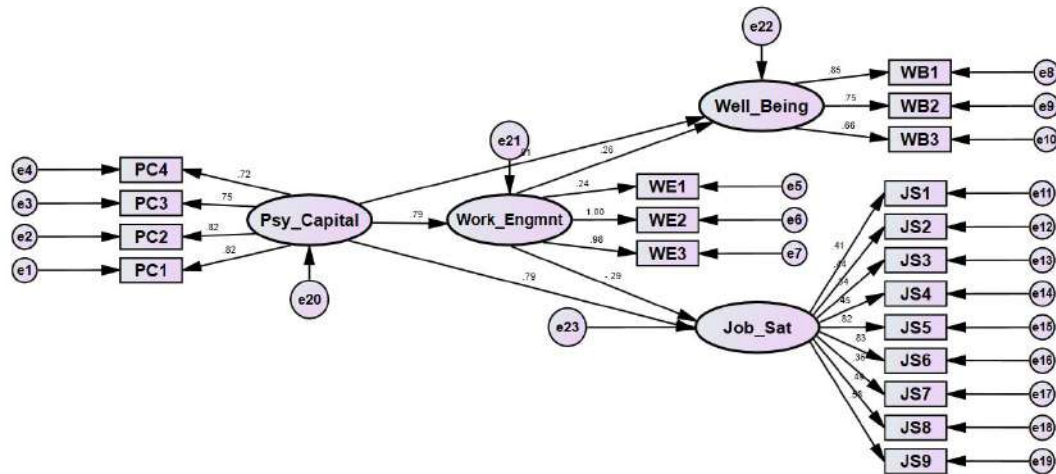


Gambar 4.6 Model Struktural Teacher Job Satisfaction

Berdasarkan hasil analisis fit, nilai GFI .744 yang berada di bawah .95 berarti model tidak sesuai (fit) dengan data. Nilai NFI, CFI, RMSEA, dan RMR masing-masing adalah .709, .721, .167 dan .692 yang menunjukkan bahwa model struktural fit dengan data. Gambaran estimasi parameter standar diperlihatkan pada Gambar 4.7.



### Structural Model of Teacher Job Satisfaction



Gambar 4.7 Estimasi Parameter Standar Teacher Job Satisfaction

Tabel 4.17 memperlihatkan nilai koefisien *regression weight* dan nilai regresi standar dari Analisis Model Struktural. Tanda tiga asterik (\*\*\*) mengindikasikan level probabilitas  $p < .001$ . Apabila koefisien signifikansi dari faktor loading (*regression weights*) kurang dari .05 maka hubungan antar variabel laten dianggap signifikan, sebaliknya jika kurang dari .05 pengaruh antar variabel laten dianggap tidak signifikan. Berdasarkan Tabel 4.17, ditemukan estimasi koefisien regresi standar yang signifikan untuk semua jalur antar variabel amatan pada model struktural, meliputi jalur Teacher Psychological Capital terhadap Teacher Work Engagement (SRW = .794;  $p < .001$ ); Teacher Psychological Capital terhadap Teacher Well-being (SRW = .806;  $p < .001$ ), Teacher Work Engagement terhadap Teacher Well-being (SRW = .260;  $p < .001$ ); Teacher Work Engagement terhadap Teacher Job Satisfaction (SRW = -.291;  $p < .001$ ), dan Teacher Psychological Capital terhadap Teacher Job Satisfaction (SRW = .795;  $p < .001$ )

Tabel 4.17 Koefisien Regresi Standar dari Model Struktural Teacher Job Satisfaction

		Regression Weights		Standardized Regression Weights (SRW)
		Estimate	p *)	Estimate
Work Engmnt	<--- Psy_Capital	.300	***	.794
Well Being	<--- Psy_Capital	1.196	***	.806
Well Being	<--- Work Engmnt	1.022	***	.260
Job Sat	<--- Work Engmnt	-.287	.002	-.291
Job Sat	<--- Psy_Capital	.296	***	.795

**Keterangan:** Nilai regression weights (p) = \*\*\* artinya  $< 0,001$ ; Signifikan jika  $p < 0,05$ .

#### 4.6 Pembahasan

1. Terdapat pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Guru SMK di Jawa Timur

Hubungan antara Psycap dan WE didasarkan pada model konseptual yang dikemukakan oleh Luthans & Youssef-Morgan (2017). Selain dampak langsung dari dimensi Psycap yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan dan ketahanan pada keterlibatan kerja dan penelitian pendahuluan yang menunjukkan bahwa Psycap dapat mempengaruhi WE (Boamah & Laschinger, 2015; Priyatama et al., 2018). Teori ini menyatakan bahwa keyakinan subjektif karyawan, harapan, dan penilaian (misalnya, *self-efficacy*, optimisme, harapan, dan *resilience*) dapat menjadi sumber emosi positif dan sikap dan perilaku karyawan selanjutnya. Hobfoll et al. (2018) juga mengungkapkan bahwa Psycap dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Psycap umumnya mengacu pada nilai-nilai, sikap dan perilaku positif yang dimiliki karyawan dapat diterapkan dalam pekerjaan dan berkontribusi pada organisasi sehingga mereka pada akhirnya merasa senang dan bahagia. Karyawan dengan kebutuhan sosio-emosional yang terpenuhi lebih mudah berkomitmen pada organisasi dibandingkan dengan mereka yang kebutuhannya tidak terpenuhi. Dukungan organisasi yang dirasakan adalah konsep yang dikembangkan berdasarkan teori pertukaran sosial. Ahli teori pertukaran sosial telah menyinggung pekerjaan sebagai usaha bisnis dan loyalitas yang bermanfaat nyata seperti gaji, kompensasi, dan penghargaan sosial (Gould, 1979; Levinson seperti dikutip dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Ketika seseorang menerima perlakuan baik dari orang lain, norma timbal balik mewajibkan dia untuk membalas kebaikan tersebut (seperti dikutip dalam Eisenberger et al., 2001). Norma ini juga berlaku untuk hubungan karyawan-organisasi. Karyawan akan berusaha untuk menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi jika kontribusinya diapresiasi dan dipelihara dengan baik.

2. Terdapat pengaruh antara *Psychological Capital* dengan *Well-being* Guru SMK di Jawa Timur

Hasil ini membuktikan bahwa *Psychological Capital* mempengaruhi positif terhadap *Well-being* Guru SMK di Jawa Timur. Semakin baik guru SMK memiliki psychological Capital seperti *self-efficacy*, *hope*, *resiliency* dan optimisme maka semakin tinggi pula kebahagiaan atau *well-being* yang dirasakan oleh guru. Sebaliknya guru SMK yang kurang atau tidak memiliki psychological

Capital seperti self-efficacy, hope, resiliency dan optimisme maka semakin rendah pula kebahagiaan atau well-being yang dirasakannya. Hasil ini senada dengan apa yang dikemukakan beberapa peneliti, profesi guru dengan kompleksitas permasalahannya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama yang berhubungan dengan kesehatan (*wellness*) dan *well-being* (Diener, 2009a; Diener, 2009b; Diener, 2009c; Ho ; Cheung & Shu, 2010. Para peneliti juga menyadari bahwa kesehatan dan *well-being* yang rendah dapat memberikan efek negatif terhadap guru dan lembaga pendidikan (persekolahan). Oleh karena itu kesehatan dan kesejahteraan psikis guru harus menjadi perhatian yang penting karena akan dapat menimbulkan risiko bagi mereka. Guru yang memiliki *teacher well-being* yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerjanya seperti dikemukakan Şen & Basim (2018), bahwa guru yang memiliki tingkat *well-being* yang tinggi dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga membuktikan temuan Luthans et al. (2007); Luthans, Youssef, Koller & Hicks (2016); Luthans, et.al, (2010); Siu, Cheung, & Lu ( 2015); Youssef-Morgan (2015), Afzal et al. (2016) Y.Li, (2018) bahwa komponen-komponen *psychological capital* berpengaruh yang signifikan terhadap *well-being* karyawan dari waktu ke waktu. *Teacher well-being* guru dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain *self-efficacy* (Loton & Waters, 2017; Bailey et al., 2007, Görgens-ekermans & Steyn, 2017) seperti *hope*, optimism, kepuasan kerja, dan sosial-emosional, kompetensi, kecerdasan emosional, kelelahan, stres (McCallum, et al, 2017), dan *resilience* (Ebersöhn, 2014; M. Gallagher,2017). Hasil ini juga membuktikan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *well-being*. Senada dengan Sandeep Singh dan Mansi (2009), menyatakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula *well-being*-nya. *Self-efficacy* sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas yang dihadapinya, sehingga seorang guru yang memiliki *self- efficacy* tinggi akan memiliki *well-being* yang tinggi. Guru yang memiliki *hope* (harapan) yang tinggi terhadap tujuan yang dimilikinya dan memiliki keinginan untuk mewujudkannya maka memiliki *well-being* yang baik. Guru yang selalu memiliki harapan terhadap pekerjaannya menunjukkan bahwa ia dapat mengelola proses pembelajaran dengan baik dan memiliki harapan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka akan memiliki *well-being* yang baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Sandeep Singh dan Mansi (2009) menunjukkan bahwa optimisme juga dapat meningkatkan *well-being* dan dapat memiliki penyesuaian yang lebih baik terhadap peristiwa kehidupan yang penuh stress. Guru yang memiliki optimisme yang tinggi maka akan memiliki tingkat stress yang rendah. Optimisme yang tinggi dapat dilihat

ketika guru menghadapi beban pekerjaan yang berat atau persoalan yang kompleks namun ia memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikannya hingga berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Guru yang memiliki optimisme tinggi maka memiliki *well-being* yang tinggi pula, karena dengan adanya optimisme ia akan selalu berfikir positif dalam setiap kejadian yang dialaminya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan dapat meningkatkan *well-beingnya*. Demikian juga guru yang memiliki *resiliency* yang tinggi akan dapat bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman negatif dan dapat beradaptasi kembali dengan adanya perubahan dari stress yang dihadapinya. Guru yang pernah mengalami suatu pengalaman negatif dan bisa bangkit lagi dari pengalaman negatifnya akan memiliki *well-being* yang tinggi karena individu tersebut pernah mengalami pengalaman negatif dan tidak ingin mengalaminya kembali. Secara keseluruhan dimensi Psycap ini menjadi faktor yang signifikan dalam memberikan kontribusi dan menjaga keselarasan terhadap *teacher well-being*.

### 3. Terdapat pengaruh antara *Psychological Capital* dengan *Job Satisfaction* Guru SMK di Jawa Timur

Hasil ini membuktikan bahwa *Psychological Capital* sebagai prediktor terhadap *Job satisfaction* guru SMK. Hasil ini senada dengan studi yang dilakukan Inge van Seggelen - Damen Karen van Dam, (2016) menemukan bahwa *psychological capital* sebagai salah satu faktor penting dari *well-being*, terutama yang terkait pekerjaan, seperti kesehatan dan kepuasan kerja. Semakin baik *Psychological Capital* yang dimiliki Guru SMK, semakin tinggi pula *job Satisfaction-nya*. Temuan ini membuktikan hipotesis penelitian yang mengatakan terdapat pengaruh antara *Psychological Capital* dengan *Job Satisfaction* Guru SMK di Jawa Timur. Hasil penelitian ini sangat penting terutama menyangkut tentang efektivitas sekolah, sesuai pendapat Scheerens (2008) bahwa hasil belajar siswa sangat bergantung pada kualitas pengajaran, terutama terkait dengan motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia (guru). Kepuasan kerja umumnya dianggap sebagai konstruk yang multidimensi dan dinamis, serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakteristik individu dari profesi, kondisi kerja dan aspek-aspek terkait pekerjaan tertentu. Hal ini sesuai dengan temuan Dinham dan Scott (1998) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: faktor intrinsik untuk mengajar, faktor yang beroperasi di tingkat sekolah, faktor yang beroperasi di tingkat sistem. Demikian juga Bandura (1997); Prapaskah & Coklat (2008) dan Skaalvik & Skaalvik (2011) mengatakan bahwa tiga faktor penyebab motivasi intrinsik yang substansial adalah: harapan, nilai dan tujuan kerja, dan sifat afektif atau kepribadian. Hasil penelitian ini juga membuktikan

bahwa psychological capital sebagai komponen motivasi dasar dan berkontribusi besar pada kepuasan profesional guru secara keseluruhan dan terkait erat dengan tugas profesi guru SMK.

#### 4. Terdapat pengaruh antara *Work Engagement* dengan *Well-being* Guru SMK di Jawa Timur

Hasil ini membuktikan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap *well-being* guru SMK. Semakin tinggi work engagement dari Guru SMK, semakin tinggi pula *well-being*-nya. Temuan ini membuktikan hipotesis penelitian yang mengatakan terdapat pengaruh antara *Work Engagement* dengan *Well-being* Guru SMK di Jawa Timur. Hasil ini sesuai dengan studi yang dilakukan Schaufeli & Salanova (2007) bahwa ***Well-being*** dipengaruhi oleh ***Work Engagement***. *Work engagement* dapat dilihat dari seberapa besar peran, semangat, dedikasi, dan penghayatan seorang guru dalam mencintai profesinya, menghayati serta bersungguh-sungguh terhadap pekerjaannya. *Work engagement* diekspresikan melalui emosi positif dan keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan, serta dikarakteristikkan oleh tiga aspek utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli & Salanova, 2007). Semangat (*vigor*) yaitu besarnya energi yang digunakan, kemauan untuk memberikan usaha yang bisa dipertimbangkan, tidak gampang menyerah dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan. Dedikasi sebagai hal positif yang menjadikan guru memiliki keterlibatan yang kuat dengan tugas profesinya sebagai pendidik sehingga dalam menjalankan tugasnya merasa tertantang, memiliki antusias yang tinggi, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal. Demikian pula penghayatan guru terhadap pekerjaan yang ditunjukkan dengan konsentrasi penuh dan kesenangan hati terhadap pekerjaannya sehingga mengalami dapat bertahan menjadi guru dan tidak ingin meninggalkan profesinya. Pekerja yang *engaged* memiliki motivasi intrinsik yang menjadi pendorong untuk giat dalam bekerja, senang dan nyaman dengan pekerjaannya. Pekerja yang mengalami emosi-emosi positif merasa puas dan lebih terlibat dengan pekerjaannya, sedangkan pekerja yang mengalami emosi-emosi negatif merasa terbebani dan mungkin bisa mengalami kelelahan (*burnout*). Ada pula individu yang menganggap bahwa memiliki pekerjaan membuat dirinya menjadi lebih berharga dan bernilai di hadapan orang lain. Sehingga dapat meningkatkan harga diri pada individu tersebut (Schaufeli, 2013).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa guru memperoleh pengukuran dari lingkungan sosialnya dan merasa dihargai. Pengakuan dan

penghargaan biasanya diberikan oleh atasan atau rekan kerja, bahkan dari anggota keluarganya. Hal ini menyebabkan guru betah berada dilingkungan tempat kerjanya. Hasil ini juga membuktikan bahwa pengakuan dan penghargaan merupakan faktor penting dalam *engagement* seperti yang dikemukakan oleh Saks (2006). Lingkungan yang kondusif juga menjadi prediktor dalam *work engagement*, sehingga guru merasa nyaman dengan profesinya, merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, dan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas. Hal ini juga membuktikan bahwa tingkat *engagement* pada individu yang bekerja sebagai tenaga pendidik di sekolah diperlukan aspek keterikatan sosial (*social engagement*) antara individu dengan siswanya dan individu dengan rekan kerjanya di sekolah, seperti telah dikemukakan Klassen, Sundus & Tracy (2013). Guru yang *engaged* di ekspresikan dengan rasa kepedulian yang tinggi dan penuh tanggung jawab terhadap siswanya, baik terhadap siswa yang normal secara umumnya ataupun siswa yang memiliki ketidakmampuan atau gangguan perkembangan, dengan cara menghabiskan banyak waktu dalam bertanggungjawab mengajarkan kemampuan (*skill*). Guru dengan *engaged* yang rendah akan tidak peduli pada siswanya, terutama pada siswa yang memiliki ketidakmampuan fisik dan psikologis.

##### 5. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Work Engagement dengan Job Satisfaction Guru SMK di Jawa Timur

Hasil ini menegaskan bahwa job satisfaction berpengaruh positif terhadap *work engagement* guru SMK. Semakin tinggi job satisfaction dari Guru SMK, semakin tinggi pula Work Engagement-nya. Temuan ini berbeda (hubungan kebalikan) dengan hipotesis penelitian yang mengatakan terdapat pengaruh antara *Work Engagement* dengan *Job Satisfaction* Guru SMK di Jawa Timur. Artinya hasil penelitian ini membuktikan bahwa Job Satisfaction sebagai prediktor dari Teacher Work Engagement.

Hal ini masih relevan dengan studi yang dilakukan Bakker & Demerouti (2017; Hakanen & Schaufeli (2012) bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) secara positif berhubungan secara signifikan dengan dengan kesejahteraan (*well-being*) dan kepuasan hidup (*life satisfaction*). Menurut Schaufeli et al. (2002) Work engagement sebagai kondisi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan bermanfaat yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Meskipun work engagement dan kelelahan terkait, keduanya dianggap terpisah, meskipun hubungan konstruksinya negatif (Bakker & Demerouti, 2017; Maricuțoiu et al., 2017). Hasil studi ini juga berbeda dengan yang dilakukan (Granziera et al., 2021) bahwa work engagement adalah prediktor

positif *self-efficacy*, kesejahteraan (*well-being*), dan kepuasan (*job satisfaction*) guru, mungkin hal ini disebabkan dalam studi ini tidak mengendalikan faktor-faktor lainnya seperti sosio-demografis dan konteks karakteristik sekolah, seperti disiplin siswa, kerja sama rekan kerja, atau dukungan sosial dan sebagainya.

## 5.1 Kesimpulan

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui upaya membekali para guru dengan *psychological capital*, memupuk *work-engagement*, menciptakan *well-being* dan kepuasan kerja guru. Profesi guru secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kualitas pendidikan. Bukti-bukti dari hasil penelitian ini telah mendukung dan diyakini akan memberikan dampak positif pada perkembangan kognitif, emosional, dan hasil belajar peserta didik secara keseluruhan. Secara ringkas berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di atas dapat disimpulkan:

- a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Guru SMK di Jawa Timur. Dengan memiliki modal psikologis yang mencakup efikasi-diri, harapan, optimisme, dan ketangguhan, maka keterlibatan guru dalam profesinya semakin baik yang ditandai guru memiliki semangat, dedikasi, dan penghayatan guru dalam pekerjaan yang tinggi.
- b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Well-being* Guru SMK di Jawa Timur. Artinya dengan memiliki modal psikologis yang mencakup efikasi-diri, harapan, optimisme, dan ketangguhan, maka guru merasa bahagia dan sejahtera baik dalam hubungan guru dengan peserta didik, dengan sekolah (organisasi), dan dengan beban kerja (*workload*).
- c. Terdapat pengaruh positif antara *Psychological Capital* dengan *Job Satisfaction* Guru SMK di Jawa Timur. Artinya dengan memiliki modal psikologis yang mencakup efikasi-diri, harapan, optimisme, dan ketangguhan, maka guru merasa puas dalam pekerjaannya baik dari dimensi pengawasan/supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, gaji, tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri, promosi atau pengembangan karier, rasa aman dalam bekerja, serta pengakuan dan penghargaan.
- d. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work Engagement* dengan *Well-being* Guru SMK di Jawa Timur. Dengan kalimat lain bahwa guru yang memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan (*work engagement*) yang

ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam pekerjaan yang lebih baik, akan merasa bahagia dan sejahtera baik dalam hubungan guru dengan peserta didik, dengan sekolah, maupun yang terkait dengan beban kerja.

- e. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Work Engagement dengan Job Satisfaction Guru SMK di Jawa Timur. Bahwa tingkat kepuasan kerja guru yang tinggi yang diukur dari dimensi-dimensi pengawasan/supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, gaji, tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri, promosi atau pengembangan karier, rasa aman dalam bekerja, pengakuan dan penghargaan, akan menjadikan guru semakin merasa keterlibatan diri dalam pekerjaan dan nyaman dalam bekerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian di atas direkomendasikan kepada para pimpinan lembaga pendidikan, kepala sekolah, dan para guru agar:

- a. ikut menciptakan suasana dan lingkungan sekolah yang positif. Pentingnya intervensi psikologi positif dalam dunia pendidikan. Intervensi psikologi positif karena diyakini dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru. *Psychological capital* dan *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *subjective well-being* guru, dan pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerjanya dan hubungan dengan siswa. Intervensi psikologi positif dalam pendidikan, merupakan upaya dilakukan untuk mempelajari berbagai aspek positif sistem psikologi dalam pendidikan, dan dinilai relatif berhasil.
- b. membekali diri dengan *psychological capital* mencakup efikasi-diri, harapan, optimisme, dan ketangguhan.
- c. mendorong untuk meningkatkan work engagement (motivasi, semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam pekerjaan) agar guru semakin merasa terlibat dalam pekerjaan dan pada akhirnya merasa nyaman dalam bekerja dan kinerjanya semakin meningkat.
- d. mendorong faktor-faktor penentu kepuasan kerja para guru baik yang bersumber dari dirinya sendiri (intrinsik) maupun yang dari luar (ekstrik) sehingga dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam profesinya di sekolah (work engagement) dan kinerjanya.



- e. mendukung upaya dalam penciptaan *well-being* atau kesejahteraan para guru dalam hubungan guru dengan peserta didik, dengan sekolah (organisasi), dan dengan beban kerja (*workload*).

### DAFTAR PUSTAKA

- Acton, R.; Glasgow, P. Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Aust. J. Teach. Educ.* 2015, 40, 99–114.
- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Pierre Verhaeghe, J. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33, 285-297. doi:10.1080/03055690701423085
- Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., Keloway, E. K., & McKee, M. K. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), 193-203.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13 (3), 209-223.
- Collie, R. J. (2014). Understanding teacher well-being and motivation: Measurement, theory, and change over time. Doctoral dissertation. Retrieved from <https://circle.ubc.ca/handle/2429/46025>
- Collie, Rebecca J.; Shapka Jennifer D. ; Perry, Nancy E.; and Martin, Andrew J. Teacher Well-Being: Exploring Its Components and a Practice Oriented Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment* 2015, Vol. 33(8) 744–756. DOI: 10.1177/0734282915587990
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104, 1189- 1204. doi:10.1037/a0029356
- Diener, E. (2009a). Conclusion—The well-being science needed now. *Social Indicators Research Series*, 37, 267-271. doi:10.1007/978-90-481-2350-6\_10
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New wellbeing measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156. doi:10.1007/s11205-009-9493-y
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness.
- Forgeard, M.J.; Jayawickreme, E.; Kern, M.L.; Seligman, M.E. Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *Int. J. Wellbeing* 2011, 1, 79–106.
- Giangreco, M.F., Stephen M.B., & Susan W.E. (2001). Teacher engagement with students with disabilities: Differences between paraprofessional service delivery models. *The Association for Person with Severe Handicaps*, 26 (2), 75-86. *Journal of Positive Psychology*, 4, 540-547. doi:10.1080/17439760903157232
- Huppert, F., & So, T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110, 837-861. doi:10.1007/s11205-011-9966-7
- Pakarinen, E., Kiuru, N., Lerkkanen, M., Poikkeus, A., Siekkien, M., & Nurmi, J. (2010). Classroom organization and teacher stress predict learning motivation in kindergarten children. *European Journal of Psychology of Education*, 25, 281-300. doi:10.1007/s10212-010-0025-6

- Saks, A. M. 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implication for Organizational. *Managing Social and Ethical Issues In Organizational*, 135-177.
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement?. In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Spilt, J. L., Koomen, H. Y., & Thijs, J. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher-student relationships. *Educational Psychology Review*, 23, 457-477. doi:10.1007/s10648-011-9170-y
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 114-129. doi:10.1016/j.cedpsych.2011.01.002
- Klassen, R. M., Sundus, Y., & Tracy, L.D. (2013). Measuring teacher engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 2, 33-52.
- McCallum, F. Teacher and Staff Wellbeing: Understanding the Experiences of School Staff. In *The Palgrave Handbook of Positive Education*; Kern, M.L., Wehmeyer, M.L., Eds.; Palgrave Macmillan: Cham, Switzerland, 2021.
- McCallum, F.; Price, D. Well teachers, well students. *J. Stud. Wellbeing* 2010, 4, 19–34.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375. doi:10.1348/0963179041752718
- Van Bogaert, P., Wouters, K., Willems, R., Mondelaers, M., & Clarke, S. (2013). Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: nursing team-level analysis in psychiatric hospitals”. *Journal Of Psychiatric & Mental Health Nursing*, 20, (8), 679-686. doi:10.1111/jpm.12004

## LAMPIRAN A

## INSTRUMEN PENELITIAN

**Alat Ukur Modal Psikologi Guru**  
(*Teacher Psychological Capital Scale, TPCS*)

Nama Guru:	<input style="width: 95%;" type="text"/>	Jenis Kelamin:	<input )"="" style="width: 95%;" type="text" value="Pria/ Wanita*"/>
Status:	<input style="width: 95%;" type="text" value="PNS/ Non PNS *)"/>	Jabatan:	<input style="width: 95%;" type="text"/>
Asal Sekolah :	<input style="width: 95%;" type="text"/>		

**Pengantar:** Skala ini terdiri dari empat dimensi yaitu, self-efficacy, optimism, hope, dan resiliency yang bertujuan untuk mengukur tingkat untuk mengukur potensi psikologis yang positif dalam diri Anda. Kami menjamin **kerahasiaan** data pribadi dan jawaban Anda.

**Petunjuk:** Berikan tanggapan atas pernyataan berikut dengan memberi tanda silang [X] pada kotak jawaban yang tersedia!

**Keterangan:** SS = Sangat Setuju                      TS = Tidak Setuju  
S = Setuju    STS = Sangat Tidak Setuju.  
TT = Tidak Tentu.

	Pernyataan	Tanggapan
1.	Saya mampu menemukan solusi terhadap masalah yang bersifat jangka panjang di sekolah	<input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> TT <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> STS
2.	Saya mampu bertindak sebagai perwakilan guru dari unit kerja dalam setiap pertemuan/rapat	<input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> TT <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> STS
3.	Saya percaya dapat memberikan kontribusi dalam diskusi tentang strategi sekolah.	<input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> TT <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> STS
4.	Saya merasa percaya diri menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusi.	<input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> TT <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> STS
5.	Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam diskusi tentang strategi sekolah.	<input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> TT <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> STS
6.	Saya merasa percaya diri berkomunikasi dengan orang di luar sekolah (orangtua, industri, dunia usaha) untuk mendiskusikan berbagai masalah.	<input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> TT <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> STS
7.	Saat ini, saya memenuhi tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.	<input type="checkbox"/> SS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> TT <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> STS

Pernyataan		Tanggapan				
8.	Saya memiliki banyak cara untuk mengatasi masalah	SS	S	TT	TS	STS
9.	Jika saya menghadapi kesulitan, saya dapat menemukan jalan keluarnya	SS	S	TT	TS	STS
10.	Saat ini, saya melihat diri saya cukup berhasil sebagai Guru SMK di sekolah.	SS	S	TT	TS	STS
11.	Saat ini, saya dengan penuh semangat untuk mewujudkan tujuan dari pekerjaan saya.	SS	S	TT	TS	STS
12.	Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini.	SS	S	TT	TS	STS
13.	Saya biasa mengatasi masalah dalam melakukan tugas mengajar dan pembinaan para siswa	SS	S	TT	TS	STS
14.	Jika menghadapi kondisi yang mendesak di sekolah, saya bisa mengerjakan pekerjaan itu sendiri	SS	S	TT	TS	STS
15.	Saya bisa mengatasi dengan mudah kesulitan dalam pekerjaan yang dapat membuat stress	SS	S	TT	TS	STS
16.	Saya dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalaminya.	SS	S	TT	TS	STS
17.	Saya mampu mengerjakan berbagai pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	SS	S	TT	TS	STS
18.	Jika terjadi masalah di instalasi rawat inap, saya selalu berharap mendapatkan solusi yang terbaik	SS	S	TT	TS	STS
19.	Saya selalu melihat sisi positif dari pekerjaan saya sebagai Guru SMK	SS	S	TT	TS	STS
20.	Saya optimis dengan apapun dapat terjadi pada pekerjaan saya sebagai Guru SMK di masa depan	SS	S	TT	TS	STS
21.	Dalam menjalani tugas mengajar di sekolah, saya memiliki prinsip “selalu ada jalan keluar di setiap masalah”	SS	S	TT	TS	STS
22.	Saya mampu meningkatkan pelayanan yang berkualitas di unit kerja saya	SS	S	TT	TS	STS
23.	Jika saya menemukan kesulitan dalam mengelola pembelajaran, saya dapat menemukan strategi untuk menyelesaikannya	SS	S	TT	TS	STS
24.	Saya merasa optimis untuk pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah saya	SS	S	TT	TS	STS

## Alat Ukur Keterikatan Guru di Tempat Kerja (Teacher Work Engagement Scale, TWES)

Nama Guru:	<input style="width: 95%;" type="text"/>	Jenis Kelamin:	<input style="width: 95%;" type="text" value="Pria/ Wanita*"/>
Status:	<input style="width: 95%;" type="text" value="PNS/ Non PNS *)"/>	Jabatan:	<input style="width: 95%;" type="text"/>
Asal Sekolah :	<input style="width: 95%;" type="text"/>		

**Pengantar:** Skala ini bertujuan untuk mengukur sikap positif guru sebagai bentuk keterikatan di tempat kerja yang berlandaskan pada semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) terhadap pekerjaan yang Anda lakukan. Kami menjamin **kerahasiaan** data pribadi dan jawaban Anda.

**Petunjuk:** Berikan tanggapan atas pernyataan berikut dengan memberi tanda silang [X] pada kotak jawaban yang tersedia!

**Keterangan:** SS = Sangat Setuju                      TS = Tidak Setuju  
S = Setuju    STS = Sangat Tidak Setuju.  
TT = Tidak Tentu.

Pernyataan		Tanggapan				
1.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
2.	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
3.	Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
4.	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
5.	Di pekerjaan saya, saya sangat tangguh, secara mental.	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
6.	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
7.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang.	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
8.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
9.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS

Pernyataan		Tanggapan				
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	SS	S	TT	TS	STS
11.	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.	SS	S	TT	TS	STS
12.	Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal lain di sekitar saya.	SS	S	TT	TS	STS
13.	Waktu berlalu ketika saya bekerja.	SS	S	TT	TS	STS
14.	Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja.	SS	S	TT	TS	STS
15.	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.	SS	S	TT	TS	STS
16.	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	SS	S	TT	TS	STS
17.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.	SS	S	TT	TS	STS

## Alat Ukur Kesejahteraan Guru

(Teacher Well-Being Scale, TWBS)

Nama Guru:	<input style="width: 95%;" type="text"/>	Jenis Kelamin:	<input style="width: 95%;" type="text" value="Pria/ Wanita*"/>
Status:	<input style="width: 95%;" type="text" value="PNS/ Non PNS *"/>	Jabatan:	<input style="width: 95%;" type="text"/>
Asal Sekolah :	<input style="width: 95%;" type="text"/>		

**Pengantar:** Skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat kesejahteraan guru, yang mencakup dimensi kesejahteraan beban kerja (*workload well-being*), kesejahteraan organisasi (*organizational well-being*), dan kesejahteraan interaksi siswa (*student interaction well-being*). Kami menjamin **kerahasiaan** data pribadi dan jawaban Anda.

**Petunjuk:** Berikan tanggapan atas pernyataan berikut dengan memberi tanda silang [X] pada kotak jawaban yang tersedia!

**Keterangan Skor:**

- 1 = Sangat Negatif (SN)
- 2 = Negatif (N)
- 3 = Tidak Positif atau Negatif (TPN)
- 4 = Positif (P)
- 5 = Sangat Positif (SP)

Pernyataan		Tanggapan				
1.	Pembuatan rencana program pengajaran	<input type="checkbox"/> SP	<input type="checkbox"/> P	<input type="checkbox"/> TPN	<input type="checkbox"/> N	<input type="checkbox"/> SN
2.	Hubungan dengan kepala sekolah	<input type="checkbox"/> SP	<input type="checkbox"/> P	<input type="checkbox"/> TPN	<input type="checkbox"/> N	<input type="checkbox"/> SN
3.	Sikap dan perilaku siswa	<input type="checkbox"/> SP	<input type="checkbox"/> P	<input type="checkbox"/> TPN	<input type="checkbox"/> N	<input type="checkbox"/> SN
4.	Pelaksanaan tugas mengajar di kelas	<input type="checkbox"/> SP	<input type="checkbox"/> P	<input type="checkbox"/> TPN	<input type="checkbox"/> N	<input type="checkbox"/> SN
5.	Dukungan yang diberikan oleh kepala/pimpinan sekolah	<input type="checkbox"/> SP	<input type="checkbox"/> P	<input type="checkbox"/> TPN	<input type="checkbox"/> N	<input type="checkbox"/> SN
6.	Motivasi belajar siswa	<input type="checkbox"/> SP	<input type="checkbox"/> P	<input type="checkbox"/> TPN	<input type="checkbox"/> N	<input type="checkbox"/> SN
7.	Pelaksanaan tugas mengajar praktek	<input type="checkbox"/> SP	<input type="checkbox"/> P	<input type="checkbox"/> TPN	<input type="checkbox"/> N	<input type="checkbox"/> SN
8.	Pengakuan terhadap keberhasilan pengajaran saya	<input type="checkbox"/> SP	<input type="checkbox"/> P	<input type="checkbox"/> TPN	<input type="checkbox"/> N	<input type="checkbox"/> SN



Pernyataan		Tanggapan				
9.	Perkembangan belajar siswa	SP	P	TPN	N	SN
10.	Pekerjaan asesmen dan penilaian hasil pembelajaran siswa	SP	P	TPN	N	SN
11.	Peraturan dan tata tertib sekolah	SP	P	TPN	N	SN
12.	Prestasi belajar siswa	SP	P	TPN	N	SN
13.	Penyelesaian tugas pekerjaan administrasi dalam pengajaran	SP	P	TPN	N	SN
14.	Komunikasi antar guru dan staf administrasi sekolah	SP	P	TPN	N	SN
15.	Hubungan dengan siswa di kelas saya	SP	P	TPN	N	SN
16.	Tugas untuk rapat dan kegiatan sekolah lainnya	SP	P	TPN	N	SN
17.	Partisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat sekolah	SP	P	TPN	N	SN
18.	Dukungan siswa dalam pembelajaran	SP	P	TPN	N	SN

**Alat Ukur Kepuasan Kerja Guru**  
(*Teacher Job Satisfaction Scale, TJSW*)

Nama Guru:	<input style="width: 95%;" type="text"/>	Jenis Kelamin:	<input )"="" style="width: 95%;" type="text" value="Pria/ Wanita*"/>
Status:	<input style="width: 95%;" type="text" value="PNS/ Non PNS *)"/>	Jabatan:	<input style="width: 95%;" type="text"/>
Asal Sekolah :	<input style="width: 95%;" type="text"/>		

Pengantar: Skala bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yang mengacu pada keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau pengalaman mengajar Anda. Alat ukur ini terdiri dari sembilan faktor yaitu: *Supervision, Colleagues, Working Conditions, Pay, Responsibility, Work itself, Advancement, Security, dan Recognition*. Kami menjamin **kerahasiaan** data pribadi dan jawaban Anda.

Petunjuk: Berikan tanggapan atas pernyataan berikut dengan memberi tanda silang [X] pada kotak jawaban yang tersedia!

Keterangan: SS = Sangat Setuju                      TS = Tidak Setuju  
S = Setuju    STS = Sangat Tidak Setuju.  
TT = Tidak Tentu.

Pernyataan		Tanggapan				
1.	Atasan saya memberi bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam tugas mengajar	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
2.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan-rekan guru	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
3.	Suasana kerja di sekolah saya baik	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
4.	Saya memperoleh pendapatan sudah sesuai dengan kompetensi saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
5.	Saya bergaul dengan baik dengan murid-murid saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
6.	Mengajar adalah pekerjaan yang sangat menarik	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
7.	Mengajar memberikan kesempatan yang baik bagi kemajuan saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
8.	Profesi guru menjamin masa depan yang aman	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS

Pernyataan		Tanggapan				
9.	Saya memperoleh penghargaan atas keberhasilan saya sebagai guru	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
10.	Atasan saya memuji keberhasilan saya dalam mengajar	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
11.	Menurut saya rekan-rekan saya tampaknya sukar diajak maju	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
12.	Kondisi kerja di sekolah saya menyenangkan	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
13.	Penghasilan guru hampir tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
14.	Saya mencoba untuk memahami kebijakan sekolah saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
15.	Mengajar mendorong saya untuk menjadi kreatif	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
16.	Mengajar memberi saya kesempatan untuk menjadi guru yang profesional	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
17.	Saya tidak pernah merasa aman dalam menjalankan tugas sebagai guru	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
18.	Tidak ada yang mengatakan bahwa saya adalah guru yang baik	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
19.	Atasan saya memberikan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
20.	Saya telah menjalin persahabatan yang baik dengan rekan-rekan kerja saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
21.	Kebijakan yang diterapkan di sekolah saya tidak jelas	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
22.	Profesi guru memberi saya keamanan secara finansial	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
23.	Murid-murid saya menghormati saya sebagai seorang guru	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
25.	Saya tidak memiliki kebebasan untuk membuat keputusan sendiri	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
26.	Mengajar menjadikan karir saya tidak bisa maju	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
27.	Ketika saya pensiun menjadi guru saya takut tidak bisa menikmati hari tua	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
28.	Tidak banyak orang yang mengakui keberhasilan saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS
29.	Atasan langsung saya tidak mendukung karir saya	<input type="checkbox"/> SS	<input type="checkbox"/> S	<input type="checkbox"/> TT	<input type="checkbox"/> TS	<input type="checkbox"/> STS

Pernyataan		Tanggapan				
30.	Saya bergaul dengan baik dengan rekan-rekan saya	SS	S	TT	TS	STS
31	Di sekolah saya kebijakan yang telah ditetapkan dikomunikasikan dengan baik	SS	S	TT	TS	STS
32	Gaji guru tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara normal	SS	S	TT	TS	STS
33	Saya memiliki tanggung jawab atas pengajaran saya	SS	S	TT	TS	STS
34	Profesi seorang guru sangat menyenangkan	SS	S	TT	TS	STS
35	Mengajar menjadikan saya tidak bisa mengurus kenaikan pangkat	SS	S	TT	TS	STS
36	Saya takut kehilangan pekerjaan saya sebagai guru	SS	S	TT	TS	STS

## LAMPIRAN B

LUARAN PENELITIAN  
(ARTIKEL DAN BUKTI ARTIKEL SUDAH DISUBMIT)

*International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*

*Vol. 21, No. x, pp. a-b, Month 2022*

<https://doi.org/10.26803/ijlter.21.x.y>

*Received Mon 00, 2022; Revised Mon 00, 2022; Accepted Mon 00, 2022*

## Developing Psychometric Property on the Psychological Capital Scale for Vocational High Schools in Indonesia

Tri Wrahatnolo<sup>1</sup>, Ekohariadi, Yeni Anistyasari

State University of Surabaya

Surabaya, Indonesia

<https://orcid.org/0000-0003-1519-2888>

<https://orcid.org/0000-0002-5860-1488>

<https://orcid.org/0000-0001-5664-2254>

**Abstract.** Positive psychology intervention in education is an effort to study various positive aspects of the psychological system and is believed to improve the performance of Vocational High School (VHS) teachers. This research is a type of survey that aims to develop a Teachers Psychological Capital Scale (TPCS) measuring instrument based on a psychometric approach. Psychological analysis to test convergent validity and discriminant validity using structural equation model (SEM) with confirmatory factor analysis (CFA) technique. The TPCS measuring instrument consists of 24 items that describe the four dimensions namely self-efficacy, optimism, hope, and resiliency. The subjects of the study were VHS teachers (N = 300) spread across 10 districts/cities in Indonesia. From the results of the CFA analysis, the Psychological Capital measurement model significantly fits with the data. This means TPCS has strong psychometric feasibility and deviations from insubstantial measurements. Of the 24 items from TPCS, all of them are valid and reliable, so this instrument is feasible to use to measure the TPC level of vocational teachers on a wider scale. The future needs further research to test TPCS by adding other dimensions that still relate to this construct or applying it to different types of education.

---

<sup>1</sup> Corresponding author: *Tri Wrahatnolo, triwrahatnolo@unesa.ac.id*

**Keywords:** hope; optimism; positive psychology; teacher psychological capital; self-efficacy; resiliency

## 1. Introduction

Positive psychological approaches to organizational behavior and culture in public companies have been included into contemporary theories of management (Buchanan, 2015). Committed personnel that take pride in their job and actively contribute to the establishment of industry-leading benchmarks are essential in today's competitive business environment baik (Ben Moussa & El Arbi, 2020). Proactively encouraging a positive psychological approach and avoiding highlighting the negative with regards to instructors and pupils is essential for schools to follow the contemporary organizational ideas (Um-E-Rubbab & Mehdi Raza Naqvi, 2020). When applied to employees, stakeholders, and the company as a whole, positive psychology has a tendency to spark innovation and revitalize operations (Zafar et al., 2017). When confronting complicated conditions and the new normal that has emerged in the wake of the Covid-19 epidemic, the positive psychology method is often regarded as an effective tool for educational intervention.

Strategically equipping students with several skills for the future is one of a teacher's primary responsibilities (Valtonen et al., 2021). Teachers have a significant impact on student learning, particularly when they are provided with a stress-free environment that fosters innovation and creativity (Wang & Tahir, 2020).. School-based treatments informed by positive psychology are generally well-received (Ryff, 2022). This field of research focuses on the many beneficial characteristics of the educational psychology system. Education in the new normal requires positive psychology interventions to revive the joy of learning and raise both instructors' and students' hopes and self-assurance. Since it is expected that returning to school would have a favorable effect on both instructors' and students' emotional well-being, it is crucial that they be immersed in a supportive and encouraging atmosphere.

Psychological capital (PsyCap) is the most important factor in teacher success, according to the field of organizational psychology. PsyCap refers to the process of cultivating one's psychological fortitude in order to take on and master the difficulties and skillsets inherent in one's chosen endeavors (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). PsyCap refers to a psychological factor that predicts how invested an employee is in their work, and it includes things like feeling appreciated and having input into how they are evaluated. The use of psychological capital in academia is expanding quickly, particularly with the aim of enhancing the efficiency of institutional administration. In recent years, there has been a growing recognition among researchers and professionals of the importance of, and potential for, psychological capital in achieving one's full potential in the workplace. Several studies show that teachers' happiness is related to their satisfaction with their working conditions and their connections with their pupils, suggesting that teachers' psychological capital plays a role in their sense of

happiness in the classroom. Multiple studies (Esmaeili et al., 2019; Rand, 2009) demonstrate the benefit of PsyCap creation on teacher performance and its favorable effect on student success, motivation, and emotional development. Many students' attitudes and actions in the classroom may be attributed to two PsyCap constructs: the theory of expectancies (Snyder, 2000) and the theory of self-efficacy (Bandura, 2006). Academic and motivational factors have been proven as responsive to self-efficacy training, which has been addressed in the context of both cognitive and motivational domains.

There are four components that make up one's psychological capital: self-efficacy, optimism, hope, and resiliency (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Hope is described as a constructive outlook grounded on a learned agency and a strategy for achieving one's goals via interaction (Yim et al., 2017). A person's self-efficacy is their confidence in their own capacity to behave appropriately and successfully in a particular circumstance (Lyu et al., 2020). According to Bandura (Bandura, 2006), one's confidence in their abilities is influenced by four things: prior successes, exposure to role models, persuasive arguments, and feelings of excitement. Expert teachers may boost their pupils' self-esteem by setting a good example. Self-efficacy is a predictor of work stress, job performance, turnover intention, and burnout (tiredness), among other cognitive aspects, depending on the data source and analytic technique. People who don't believe in their own abilities are more likely to experience anxiety and tension when confronted with obstacles, which can have a chilling effect on their output. (Lyu et al., 2020). Cognitively motivated goal attainment and improved performance are both connected with hope (Brosch & Steg, 2021; Brundin et al., 2021). Evidence suggests that hope may be applied to and has a bearing on a wide range of performance variables, including those associated with the workplace and the people within an organization (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Shanahan et al., 2020). Educators who set lofty goals for their students tend to reap financial benefits, have more job satisfaction, and remain in their positions for longer (Azizi et al., 2021; Piwowar-Sulej, 2021).

Individuals may have a predisposition for optimism, but it is also a trait that may be taught and changed by one's environment (Vos et al., 2021). An optimistic outlook on life has been shown to have beneficial effects on both physical and mental health (Hoşgör & Yaman, 2022). The likelihood of developing both mental and physical health issues is lower in more optimistic people (Cho et al., 2021). Furthermore, optimistic people have better coping mechanisms than pessimists. Having the mental fortitude to persevere in the face of adversity and emerge stronger on the other side is the definition of resilience (C. Delgado et al., 2017). Workplace stress may be mitigated in part by cultivating good emotions like resilience (Çam, 2017). Having a high resilience level is linked to better health, happiness, success in the workplace, and overall contentment with life. Employees who practice positive resilience are less likely to quit their professions, have fewer mental health issues including weariness and depression, and have higher levels of professional and personal satisfaction. In light of the preceding, it is clear how crucial it is for contemporary educational institutions to reveal their

teachers' Psychological Capital, especially in times of crisis and mounting difficulty. As the discipline evolves and new research questions are posed, the need for a PsyCap scale or instrument designed specifically for use in the classroom arises. Many studies on PsyCap have been conducted in other countries, but in Indonesia, particularly in the sector of vocational education, there have been surprisingly few. Even among Indonesia's vocational education instructors, empirical notions concerning PsyCap are still uncommon.

Scale is a manifestation of latent constructs that measure aspects of attitudes, behaviors, and hypothetical scenarios that we expect to exist as a result of our theoretical understanding of the world, but cannot judge directly. Scales are typically used to capture behaviors, feelings, or actions that cannot be captured in a single item or variable. The use of multiple items to measure the underlying latent construct can also explain, and isolate the measurement errors of a particular item, leading to more accurate research findings. Thousands of scales have been developed that can measure a variety of behaviors and experiences that are social, psychological, and educational. However, scale development is not an easy, obvious, or direct effort.

There are many stages in scale development, which are expensive and take time, and complex statistical analysis. Despite the availability of a large amount of technical literature on the theory and scale development (Bai et al., 2008) incomplete scales in particular are used to measure mental and behavioral attributes that are fundamental in vocational education for our scientific research. On the other hand, the theoretical agreement on the PsyCap construct results in the many dimensions of the measurement scale of this construct in a variety of specific jobs. One difficulty that arises for psychologists and human resources researchers is how to measure a teacher's PsyCap in a reliable and relatively unbiased way. A way to overcome the current impasse is to conduct studies with a focus on the problem of the teacher's PsyCap measurement scale and on the assessment to test the extent to which the construction is measured according to the facts on the ground. Therefore, our goal is to develop the PsyCap scale for vocational Teachers in Indonesia in a simple, valid, and reliable format, in addition to helping to scale up existing ones. By testing the structure in different versions of TPCS the authors expect to obtain a valid and reliable measurement scale so that it can be applied to a wider scope and level of education.

## **2. Methods**

This research is a type of survey that aims to develop a Teachers Psychological Capital Scale (TPCS) measuring instrument based on a psychometric approach.

### **2.1 Participants**

The sample consisted of VHS teachers (N = 300) spread across 10 regencies/cities in Indonesia, namely Surabaya, Bojonegoro, Tuban, Jombang, Kediri, Blitar, Tulungagung, Nganjuk, Madiun, and Malang, each school as many as 30 teachers. Teachers have the status of government employees (Permanent



Teachers) as many as 220 people (73.3 %) and Non-Permanent Teachers as many as 180 (26.7 %). The gender distribution was 178 males (59.3 %) and 122 females (40.1 %). The characteristics of the sample are shown in Table 1 and indicate that it corresponds to the data of the selected study subject by purposive sampling. Participants in the study were also selected voluntarily, with all participants surveyed at data collection locations or where they worked. TPCS is anonymous and data is handled collectively. Only teachers have the authority and responsibility for their classes/study groups for at least one full year serving as teachers at VHS. This research was conducted following the principles and code of ethics of the APA (Team, 2017).

## 2.2 Item and Scale Development

Producing a valid and reliable scale entails formulating a battery of scale items with which to test a proposed theoretical framework in research. We begin with a comprehensive summary of all the stages of scale development (Boateng et al., 2018). For each stage, we outline the necessary steps by defining key concepts and providing examples from the fields of psychology, education, and behavior to illustrate how these steps can be accomplished successfully. As much as possible, we've made an effort to keep the content simple; this study's central focus is on how to select reference materials for technical projects. The first phase, item development, consists of identifying the domain and making the items, and it poses some preliminary scale questions. Domain identification efforts aim to establish boundaries for new domains and make it easier to create new items that fit within those boundaries (Boateng et al., 2018; Haynes et al., 1995; McCoach et al., 2013; Raykov & Marcoulides, 2011). Step 2 involves thinking about the content's veracity, with the goal of assessing each domain item for experienced representation of the target population (Boateng et al., 2018; Guion, 2015; Haynes et al., 1995; Hinkin, 1995; McCoach et al., 2013; Raykov & Marcoulides, 2011), as well as for relevance to the content at hand, representativeness of the domain, and technical quality.

The next phase, scale development, involves transforming the individual parts into more cohesive and measurable wholes. The third step, known as the pretest questions, is when researchers determine if the questions adequately represent the study's focal area and if the measurements generated by the questions can be trusted (Beatty & Willis, 2007; Guion, 2015; Morris et al., 2017). Step 4: Methods for Obtaining Sufficient Data for Scale Development Through Sampling and Survey Administration (Greenlaw & Brown-Welty, 2009; Harris et al., 2009; Morris et al., 2017); Step 5: CTT and IRT analysis (Hendriks et al., 2003; Lorenzo-Seva et al., 2011; McCoach et al., 2013; Raykov & Marcoulides, 2011).

Step 7 is a dimensionality reduction test, which examines the latent structure of scale items and their underlying relationships to determine whether or not earlier hypothetical structures correspond to items (Brunner et al., 2012; Cochran, 1952; Kim et al., 2017; Morin et al., 2015; Pushpanathan et al., 2018; Reise et al., 2010; Sideridis et al., 2015; Vandenberg & Lance, 2000), and step 8 is a reliability test,

which evaluates the internal consistency of the scale (Cronbach, 1951; Raykov & Marcoulides, 2011). to what extent the performance of participants can be repeated; that is, how consistent their scores over time (Boateng et al., 2018; McCoach et al., 2013; Raykov & Marcoulides, 2011); and Step-9 validity test, to determine whether the score predicts future outcomes, to what extent the scale score has a stronger relationship with the criteria measurements made near the time of administration, whether the sa is reliable and valid, etc.

### 2.3 Teachers' Psychological Capital Scale

Twenty-four questions make up the PsyCap questionnaire, which was developed by a team of experts following extensive literature review and consideration of context (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef, 2007). We created a survey to get a sense of whether or not respondents thought second-order components should be part of the proposed model. Here, we employ the Psychological Capital Questionnaire-24 (PCQ-24) developed by Luthans and colleagues (Luthans et al., 2007; Peterson and Luthans, 2003; Youssef and Luthans, 2007) to measure PsyCap. Self-efficacy, optimism, hope, and resilience are the four facets of the PsyCap construct that this tool may assess. Six items are used to symbolize these dimensions. This instrument's items are based on and adapted from those of four other measuring instruments that have been field-tested and published in a wide range of studies: (1) the Hope Scale (Snyder et al., 1996), (2) the Resilience Scale (M. M. Delgado & Reevy, 2018), (3) the Optimism Scale (Scheier & Carver, 1985), and (4) the Efficacy Scale. After adapting, a measuring tool for teacher psychological capital was created called the Teacher Psychological Capital Scale (TPCS). The TPCS in this study is shown in Table 1.

**Table 1: Dimensions of teacher psychological capital scale**

<b>Dimensi</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>No. Item</b>
Self-efficacy	An educator's self-assurance in his ability to steer students' motivation and knowledge toward the achievement of learning objectives and the completion of tasks.	1, 2, 3, 4, 5, 6
Hope	VHS educators' drive and optimism arise from the dynamic interplay between the potency of desire and the discipline of planning, which they use to accomplish their goals and address the challenges they face in the here and now and in the foreseeable future.	7, 8, 9, 10, 11, 12
Resiliency	VHS educators' resilience in the face of setbacks, disagreements, and failures, as well as success, advancement, and additional responsibilities.	13*, 14, 15, 16, 17, 18
Optimism	A persistent image in positive psychology of the educator as a positive future hope who is open to self-development.	19, 20*, 21, 22, 23*, 24

## 2.4 PsyCap Measurement

To emphasize the "state-like" nature of the measure, the participants were asked to respond by describing "how you may think about yourself right now." Then all responses for the TPCS were anchored on a 5-point Likert scale: 1 = strongly disagree, 2 = disagree, 3 = somewhat disagree or agree, 4 = agree, and 5 = strongly agree. For unfavorable items, the scale scoring is the opposite of the scoring rule, starting from a score of 1 for the "Strongly Agree (SS)" option to a score of 5 for the "Strongly Disagree (STS)" option.

## 2.5 Scale Evaluation

The purpose of this research is to use Multiple-Group Confirmatory Factor Analysis (MGCFA) to determine if there are any substantive differences in the measurement between the original questionnaire and the translated version. When the group's interests are uniform across the spectrum of the latent construction's direction and strength of the link to the observed variables, this gives empirical evidence for the invariance hypothesis of the measuring instrument. Therefore, the goal of this type of research is to determine if the measuring model consistently produces the same scale or feature (Pitts et al., 1996). To ensure that the versions of TPCS they develop can be used across regions and levels of vocational education, the authors use traditional methods to evaluate measurement variance (Schmitt & Kuljanin, 2008). Identifying the model with the greatest potential for generalization may be done by evaluating many alternatives (Hair et al., 2017).

Extracting a model's projected component or factor structure and putting it to the test over many time periods in longitudinal research, or preferably on a new sample, is what's known as a dimensionality test (Kenny & Editor, 2007). Dimension verifies whether or whether the same item, component, or function has been measured consistently across several samples or throughout time. The examination may be carried out using an independent cluster model (ICM), such a confirmatory factor analysis (CFA), bifactor modeling, or measurement invariance.

Confirmatory factor analysis is a type of psychometric assessment that permits the systematic comparison of alternative a priori factor structures through the use of fit assessment procedures and the estimation of relationships between latent constructions that have been corrected for measurement errors (Morin et al., 2015). As pointed out by Morin et al., it is predicated on an extremely conservative ICM that assumes there is no relationship between items and non-target variables (Morin et al., 2015). The technique for determining the partners to pair up with is determined by a main appropriate limit. Common methods for evaluating dimensions include the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA.06), Tucker Lewis Index (TLI.95), Comparative Fit Index (CFI.95), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR.08), and Weighted Root Mean Square Residual (WRMR 1.0).

## 2.6 Measurement Invariance

Measurement invariance, also known as factorial invariance or measurement equivalence (Vandenberg & Lance, 2000), is another technique for evaluating dimensions. The degree to which the psychometric properties of the observed indicators may be transferred (generalized) between groups or across time is what is meant by "measurement invariance" (Sideridis et al., 2015). Factor structure, regression slope, intercept, and residual variance are all examples of such characteristics. Five different configurationally, metric, scalar, strict (residual), and structural levels of invariance testing were performed in sequence (Kyriazos, 2018; Vandenberg & Lance, 2000). The invariant of the configuration is the primary focus of the dimension test since it indicates whether or not the structure of the hypothesized component is consistent across samples. Any further testing will be meaningless unless this presumption holds (Kyriazos, 2018; Vandenberg & Lance, 2000).

**Table 2: Descriptive statistics for TPCS**

No	Item	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
1.	When educating other educators or technicians, I have no uncertainties about expressing my knowledge.	3.71	.583	-.407	.636
2.	I am prepared to contribute to the establishment of my department's aims and objectives.	3.63	.669	-.006	-.227
3.	I'm comfortable adding my two cents to the conversation on how to improve education.	3.66	.516	-.934	-.116
4.	I have no problems about looking at the big picture to figure out how to fix things.	3.57	.733	-.033	.021
5.	I think I have something worthwhile to add to the conversation about pedagogical tactics at school.	3.76	.628	-.117	-.046
6.	I have no problem having meaningful conversations about important topics with adults outside of the classroom (parents, industry, business).	3.94	.654	.026	-.556
7.	I am now succeeding in all of my planned activities.	4.16	.802	-1.218	2.302
8.	Numerous options have occurred to me for addressing the issue.	4.58	.547	-.808	-.431
9.	If I encounter difficulties, I can find a way out	3.84	.676	.172	-.754
10.	As a school vocational instructor, I feel like I've really hit my stride recently.	3.55	.653	.100	-.256

No	Item	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
11.	My current focus is on fulfilling my work's ultimate goals.	3.61	.610	.111	-.398
12.	Many options exist for me to reach my present professional objectives.	3.92	.679	-.423	.677
13.	The results of my efforts as a vocational educator were never satisfying.	4.19	.747	-.464	-.654
14.	In the face of academic uncertainty, I tend to have a positive outlook.	3.75	.787	-.146	-.096
15.	I try to look at the bright side of things and believe that making a mistake is unavoidable.	3.77	.762	.011	-.604
16.	I always see the positive side of everything about my work.	3.68	.560	.083	-.663
17.	At this point in time, I feel like I'm doing a good job of navigating the trip.	3.69	.659	.309	-.613
18.	In general, I have a positive outlook on life.	3.47	.581	-.118	-.551
19.	I know I can get through the challenging moment at work because I have been through it before.	3.46	.733	.432	-.194
20.	Every issue has several potential answers.	3.69	.714	-.212	-.108
21.	I had a hard time getting back on track after encountering workplace failures.	3.59	.642	.104	-.331
22.	At work, I can find "privacy" to conduct private conversations if I need to.	3.63	.648	.104	-.313
23.	I'm comfortable offering my thoughts on potential educational reforms.	3.63	.607	.104	-.621
24.	I'm comfortable offering my thoughts on potential.	3.60	.591	.104	-.617

Each proposed dimension must be independently verified for unidimensionality, regardless of whether the postulated structure has two or more dimensions. Confirmatory factor analysis is another method for doing this. Items' latent structures may be evaluated based on their index precise model fit and the strength of their factor loadings (refer to Table 2) (Boateng et al., 2018). After a successful first factor analysis, CFA on a new sample often yields a poor global model fit. No excellent matches allow for more wasted parts. Items with loading scores below 3 may be removed. Mplus and other SEM tools provide a modification index to help identify regions that need improvement. In certain cases, one or more "super" factors are utilized to describe the relationship between the original components. Statistical analysis techniques can also assess it (SPSS).

Scale scores can be derived from the last item of the dimension test, which can then be used for substantive analysis like reliability and validity testing. Scores on a scale may be determined either without or with the use of weighting. A raw item score or standard item score can be added together, or the raw item score can be averaged out. Through the use of statistical software, one can generate a weighted method of calculating scale scores. Each factor that emerges from analyses such as canonical correlation, structural equation modeling, or exploratory factor analysis reveals a unique and statistically significant contributor to the total variance among the items in the original dataset. The factor loading value quantifies the relative importance of each item's contribution to this factor. Using factor loading, the scores associated with each factor in the model represent a weighted sum of individual item scores to produce a composite scale score (Vandenberg & Lance, 2000). There is little difference in results whether a scale is calculated as a weighted item (like a mean or a sum) or a weighted item (like a percentage).

### 3. Results and Discussion

The primary aim of this research was to develop a measuring model for TPCS that could be used as a starting point for comparing structural invariances between different populations. Table 3 displays the most important descriptive parameters (mean, standard deviation, and size of distribution). The results of the confirmatory factor analysis (CFA) in Table 4 show that the value of S-B  $\chi^2$  is 1096,432, degrees of freedom = 246, at statistical significance ( $p=.000$ ). This shows that the model fits significantly with the data.

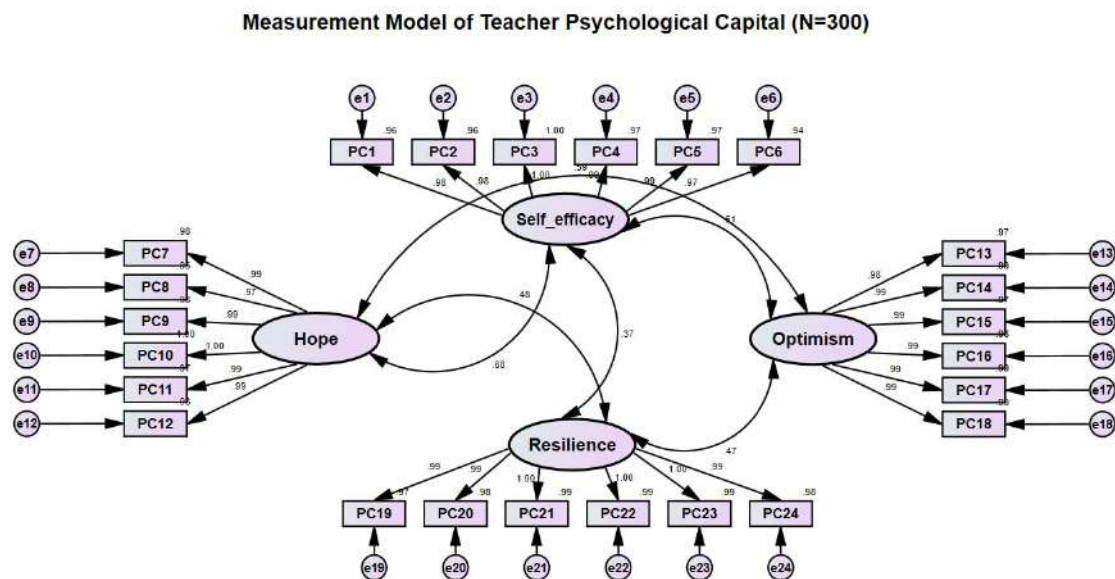
Based on the results of the factor analysis, the TPCS measurement obtained a GFI value of .688 which is below .950, meaning that the model does not fit the data. A Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA) value of .138 ( $> 0.10$ ) indicates a mismatch between the hypothesized model and the observed data. However, a TLI index of .958 ( $>0.90$ ) indicates a substantially adequate scale or has a sensitivity to variations and sample sizes or shows items are very accurately used for the measurement process. Likewise, a Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) threshold value of .008 ( $<1.0$ ) indicates a fit model with the observed data. But a Comparative Fit Index (CFI) value of .916 ( $<0.95$ ) is considered a less acceptable match.

Researchers also used other fit measures before concluding the fit model with the research data. Standardized Regression Weights (SRW) estimation values of 24 TPCS items have high scores in the range of .923 to .995. This suggests that all standard regression coefficients are estimated to be statistically significant ( $> .2$ ;  $p = .01$ ), meaning that all items are valid and reliable. This means that the basic model confirms the dimensions of the TPSCS construct which includes self-efficacy, hope, resiliency, and optimism. Likewise Cronbach's alpha value of the first-order constructs is .976 was greater than .70, indicating acceptable

consistency. The AVE values of all the sub-constructs also exceeded the cut-off point, indicating construct validity.

**Table 3.** Goodness of fit indices for CFA models of the TPCS (N = 300)

Model	S-B $\chi^2$	df	GFI	RMSEA	SRMR	NFI	RFI	CFI	TLI
Default model	1096.432	246	.688	.138	.008	.909	.897	.916	.958
Saturated model	-	-	-	-	.00	1.00	-	1.000	-
Independence model	-	-	.091	.450	.229	.00	.000	.000	.000



**Figure 1:** TPCS Model Measurement

Estimate correlations between model variables, including self-efficacy and hope (.683), self-efficacy and resiliency (.372), self-efficacy and optimism (.613), optimism and hope (.590), resilience and hope (.484), and optimism and resilience (.469). TPCS appears psychometrically feasible and deviates from insignificant invariant metrics. Researchers use these four-dimensional PsyCap metrics to examine multi-group structural invariance because they have a good fit index. Figure 1 shows the item-Teacher PsyCap dimension connection.

The above study demonstrates that the Teacher Psychological Capital Scale (Table 6) may be effectively utilized to gauge the mental health of Indonesia's VHS educators. The importance of the Psychological Capital Measurement

Model for VHS Teachers in motivating educators to raise student achievement by focusing on their individual strengths and interests cannot be overstated. According to (Gomes da Costa et al., 2021), the positive psychological factors of self-efficacy, hope, resilience, and optimism all contribute to positive mental health and, in turn, boost performance. This agrees with the view of Jansen et al. (2020) that a guru with high self-efficacy might draw on past experience to raise their performance expectations on the job. Other research has found that schools with higher expectations for their teachers see greater profits, employee retention, and dedication from their staff. Similarly, if a teacher's relic ensure experience is positive, it will boost the educator's sense of autonomy and self-reliance, enhance their professional capabilities and job and life satisfaction, lessen the impact of mental health issues like exhaustion and depression, and prevent them from quitting their job (am, 2017). Positive affect, hope, and optimism: a predictive trifecta for productivity in the workplace (Shanahan et al., 2020).

**Table 4: Teachers psychological capital scale**

No.	Item
1.	When educating other educators or technicians, I have no uncertainties about expressing my knowledge.
2.	I am prepared to contribute to the establishment of my department's aims and objectives.
3.	I'm comfortable adding my two cents to the conversation on how to improve education.
4.	I have no problems about looking at the big picture to figure out how to fix things.
5.	I think I have something worthwhile to add to the conversation about pedagogical tactics at school.
6.	I have no problem having meaningful conversations about important topics with adults outside of the classroom (parents, industry, business).
7.	I am now succeeding in all of my planned activities.
8.	Numerous options have occurred to me for addressing the issue.
9.	If I encounter difficulties, I can find a way out
10.	As a school vocational instructor, I feel like I've really hit my stride recently.
11.	My current focus is on fulfilling my work's ultimate goals.
12.	Many options exist for me to reach my present professional objectives.
13.	The results of my efforts as a vocational educator were never satisfying.
14.	In the face of academic uncertainty, I tend to have a positive outlook.
15.	I try to look at the bright side of things and believe that making a mistake is unavoidable.
16.	I always see the positive side of everything about my work.
17.	At this point in time, I feel like I'm doing a good job of navigating the trip.
18.	In general, I have a positive outlook on life.
19.	I know I can get through the challenging moment at work because I have



been through it before.

20. Every issue has several potential answers.
  21. I had a hard time getting back on track after encountering workplace failures.
  22. At work, I can find "privacy" to conduct private conversations if I need to.
  23. I'm comfortable offering my thoughts on potential educational reforms.
  24. I'm comfortable offering my thoughts on potential.
- 

Since the study of PsyCap in vocational education teachers in Indonesia is also still rare, the existence of a reliable and reliable Teachers Psychological Capital Scale is very important not only for new teachers but also teachers who have long work experience. The emerging issue of how to measure the reliable, practical, easy, and relatively unbiased PsyCap of vocational teachers in Indonesia has been answered through this study. The findings of this study reinforce the theory developed by Luthan & Youssef (Luthans & Youssef, 2007) regarding the constructs and dimensions of the Teacher's Psychological Capital Scale scale, so the emergence of theoretical debates regarding the PsyCap construct that has occurred so far is not very significant.

This measurement of psychological capital is believed to be able to support studies of the application of positive psychology in the management of the education system organization in this modern era, especially to arouse the enthusiasm of teachers in working, creating, and innovating according to their potential. Although research on positive psychology in the world of education has been widely carried out abroad, in Indonesia there are still very few, so after all the results of this study will eventually be able to contribute to the progress of vocational education and general education in Indonesia. It does not support full-scale equality, which means that group scores must be compared with other factors that also have a strong influence. From this point of view, further research adopting TPCS would require the use of other measures to evaluate the discriminant validity of the scale (e.g., personal growth initiative, or organizational structure). Because of the results of this study, the authors propose the following guidelines for the use and development of TPCS at other levels of education in the future. From a theoretical point of view, this research confirms (especially in the field of vocational education) the importance of social aspects and the organizational structure of schools to determine teacher performance.

This study uses a social information processing approach, our findings support the idea that occupational attitudes and perceptions are influenced by social conditions drawn directly from the work environment. The relationship between items and latent factors, as well as the number of described variances, observed all seem to point in this direction. Nevertheless, this does not mean ignoring other aspects that were not involved in this study. Furthermore, the basic invariant of the TPCS measurement modeling our study subjects provides valuable evidence for the relatively stable dimensions of PsyCap.

On the methodological side, the teacher's PsyCap measurement is most appropriately performed with a small number of items. From the author's experience in developing the TPCS, we conclude that the PsyCap indicator as a whole helps to evaluate and understand the construction under study. However, it also seems beneficial to include a small number of more specific items to create a more comprehensive framework that allows researchers to explore its effects simultaneously. One of the possible explanations for the excellent psychometric TPCS is the inclusion of specific indicators that further complement and amplify the overall TPCS scale. Finally, from a practical point of view, the ease of filling out questionnaires, the time to answer questions, and the interpretation of questions in this instrument prove that this scale can be applied on a wider scale because it is short, practical, and easy to use for leaders, researchers, and education practitioners to collect data on teachers' psychological capital in schools.

#### **4. Conclusion**

This study evaluated the invariance of TPCS measurements in VHS in 10 districts in Indonesia. For this purpose, confirmatory factor analysis, multigroup comparison, internal consistency, and convergent validity tests are carried out. By looking at the parameters of the CFA results shown from the Chi-square score, the GFI, NFI, CFI, and RMSEA values show that the TPCS measurement model is fit with the data. Likewise, from the score of estimate correlations between the latent variables of the developed model it can be concluded that the dimensions of TPCS have strong psychometric feasibility and deviations from insubstantial invariant measurements. The CFA demonstrated a model of PsyCap measurement in an educational context that includes four dimensions: self-efficacy, hope, resiliency, and optimism proven fit with data in the field. This means that the four dimensions can explain the variance in the Psychological Capital of vocational teachers as a whole. Likewise, of the 24 TPCS items, all of them are valid and reliable. In general, the results showed that TPCS had strong psychometric feasibility and deviations from insubstantial invariant measurements. So this instrument is feasible to use to measure the PsyCap level of vocational teachers. This study's results imply that in the future it will be necessary to further test the teacher psychological capital scale over a wider area. The importance of measuring teachers' mental states in the face of increasingly severe challenges and prolonged social crises is critical.

#### **5. Author Contribution**

This article's writers have confirmed that they have no financial or personal stakes in the subjects or outcomes of the study. Author1 conducted the research, compiled the literature review, and oversaw the whole writing process. Research methodology was written by Author2 and data input was completed by Author2. All statistical work and interpretation of data was done by Author3.

## 6. References

- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>
- Bai, Y., Peng, C. Y. J., & Fly, A. D. (2008). Validation of a Short Questionnaire to Assess Mothers' Perception of Workplace Breastfeeding Support. *Journal of the American Dietetic Association*, 108(7), 1221-1225. <https://doi.org/10.1016/j.jada.2008.04.018>
- Bandura, A. (2006). Guide to the construction of self-efficacy scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 307-337.
- Bazaldua, D. A. L., Lee, Y. S., Keller, B., & Fellers, L. (2017). Assessing the performance of classical test theory item discrimination estimators in Monte Carlo simulations. *Asia Pacific Education Review*, 18(4), 585-598. <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9507-4>
- Beatty, P. C., & Willis, G. B. (2007). Research synthesis: The practice of cognitive interviewing. *Public Opinion Quarterly*, 71(2), 287-311. <https://doi.org/10.1093/poq/nfm006>
- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18-25. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.12.001>
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1990). A note on the use of the intraclass correlation coefficient in the evaluation of agreement between two methods of measurement. *Computers in Biology and Medicine*, 20(5), 337-340. [https://doi.org/10.1016/0010-4825\(90\)90013-F](https://doi.org/10.1016/0010-4825(90)90013-F)
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health*, 6(June), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Brosch, T., & Steg, L. (2021). Leveraging emotion for sustainable action. *One Earth*, 4(12), 1693-1703. <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2021.11.006>
- Brundin, E., Liu, F., & Cyron, T. (2021). Emotion in strategic management: A review and future research agenda. *Long Range Planning*, March 2020, 102144. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102144>
- Brunner, M., Nagy, G., & Wilhelm, O. (2012). A Tutorial on Hierarchically Structured Constructs. *Journal of Personality*, 80(4), 796-846. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00749.x>
- Buchanan, R. (2015). Worlds in the Making: Design, Management, and the Reform of Organizational Culture. *She Ji*, 1(1), 5-21. <https://doi.org/10.1016/j.sheji.2015.09.003>
- Çam, O. (2017). Nurses' Resilience and Effective Factors. *Journal of Psychiatric Nursing*, 118-126. <https://doi.org/10.14744/phd.2017.75436>
- Cho, H., Sagherian, K., & Steege, L. M. (2021). Hospital Nursing Staff Perceptions of Resources Provided by Their Organizations During the COVID-19

- Pandemic. *Workplace Health and Safety*, 69(4), 174–181. <https://doi.org/10.1177/2165079920987543>
- Chopik, W. J., Oh, J., Kim, E. S., Schwaba, T., Krämer, M. D., Richter, D., & Smith, J. (2020). Changes in optimism and pessimism in response to life events: Evidence from three large panel studies. *Journal of Research in Personality*, 88, 103985. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103985>
- Cochran, W. G. (1952). The chi Test of Goodness of Fit. *The Annals of Mathematical Statistics*, 23(3), 315–345. <https://doi.org/10.1214/aoms/1177729380>
- Conversano, C., Rotondo, A., Lensi, E., Della Vista, O., Arpone, F., & Reda, M. A. (2010). Optimism and Its Impact on Mental and Physical Well-Being. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 6(1), 25–29. <https://doi.org/10.2174/1745017901006010025>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Delgado, C., Upton, D., Ranse, K., Furness, T., & Foster, K. (2017). Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. *International Journal of Nursing Studies*, 70, 71–88. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.008>
- Delgado, M. M., & Reevy, G. M. (2018). Development and Psychometric Evaluation of the Cat Care and Needs Scale (CCANS). In *Anthrozoos* (Vol. 31, Issue 1, pp. 89–100). <https://doi.org/10.1080/08927936.2018.1406203>
- Esmaeili, L., Sohrabi, N., Mehryar, A. H., & Khayyer, M. (2019). A Causal Model of Motivational Beliefs with the Mediating Role of Academic Hope on Academic Self-Efficacy in High School Students. *Iranian Evolutionary and Educational Psychology Journal*, 1(3), 179–185. <https://doi.org/10.29252/ieepj.1.3.179>
- Gomes da Costa, M., Pinto, L. H., Martins, H., & Vieira, D. A. (2021). Developing psychological capital and emotional intelligence in higher education: A field experiment with economics and management students. *International Journal of Management Education*, 19(3), 100516. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100516>
- Greco, A., Annovazzi, C., Palena, N., Camussi, E., Rossi, G., & Steca, P. (2022). Self-Efficacy Beliefs of University Students: Examining Factor Validity and Measurement Invariance of the New Academic Self-Efficacy Scale. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.498824>
- Greenlaw, C., & Brown-Welty, S. (2009). A comparison of web-based and paper-based survey methods: Testing assumptions of survey mode and response cost. *Evaluation Review*, 33(5), 464–480. <https://doi.org/10.1177/0193841X09340214>
- Guion, R. M. (2015). *Content Validity & mdash ; The Source of My Discontent*. 1–10.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Harris, P. A., Taylor, R., Thielke, R., Payne, J., Gonzalez, N., & Conde, J. G. (2009). Research electronic data capture ( REDCap )— A metadata-driven methodology and workflow process for providing translational research

- informatics support. *Journal of Biomedical Informatics*, 42(2), 377–381. <https://doi.org/10.1016/j.jbi.2008.08.010>
- Haynes, S., Richard, D., & Kubiancy, E. (1995). Content validity in psychosocial assessmen: A functional approach to concept and method. *Psychological Assessment*, 7(3), 238–247.
- Hebert, J. R., & Miller, D. R. (1991). The inappropriateness of conventional use of the correlation coefficient in assessing validity and reliability of dietary assessment methods. *European Journal of Epidemiology*, 7(4), 339–343. <https://doi.org/10.1007/BF00144997>
- Hendriks, A. A. J., Perugini, M., Angleitner, A., Ostendorf, F., Johnson, J. A., De Fruyt, F., Hřebíčková, M., Kreitler, S., Murakami, T., Bratko, D., Conner, M., Nagy, J., Rodríguez-Fornells, A., & Ruisel, I. (2003). The Five-Factor Personality Inventory: Cross-Cultural Generalizability across 13 Countries. *European Journal of Personality*, 17(5), 347–373. <https://doi.org/10.1002/per.491>
- Hinkin, T. R. (1995). A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967–988. <https://doi.org/10.1177/014920639502100509>
- Hoşgör, H., & Yaman, M. (2022). Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the Covid-19 pandemic in terms of descriptive characteristics. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 44–52. <https://doi.org/10.1111/jonm.13477>
- Jansen, R. S., van Leeuwen, A., Janssen, J., Conijn, R., & Kester, L. (2020). Supporting learners' self-regulated learning in Massive Open Online Courses. *Computers and Education*, 146(February 2019). <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103771>
- Kenny, D. A., & Editor, S. (2007). Confirmatory factor analysis for applied research. In *Choice Reviews Online* (Vol. 44, Issue 05). <https://doi.org/10.5860/choice.44-2769>
- Kim, E. S., Cao, C., Wang, Y., & Nguyen, D. T. (2017). Measurement Invariance Testing with Many Groups: A Comparison of Five Approaches. *Structural Equation Modeling*, 24(4), 524–544. <https://doi.org/10.1080/10705511.2017.1304822>
- Kline, R. B. (1999). Book Review: Psychometric theory (3rd ed.). *Journal of Psychoeducational Assessment*, 17(3), 275–280. <https://doi.org/10.1177/073428299901700307>
- Kyriazos, T. A. (2018). Applied Psychometrics: Sample Size and Sample Power Considerations in Factor Analysis (EFA, CFA) and SEM in General. *Psychology*, 09(08), 2207–2230. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.98126>
- Lorenzo-Seva, U., Timmerman, M. E., & Kiers, H. A. L. (2011). The hull method for selecting the number of common factors. *Multivariate Behavioral Research*, 46(2), 340–364. <https://doi.org/10.1080/00273171.2011.564527>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Lyu, H., Yao, M., Zhang, D., & Liu, X. (2020). The relationship among organizational identity, psychological resilience and work engagement of the first-line nurses in the prevention and control of COVID-19 based on structural equation model. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 2379–2386. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S254928>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84–99. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>
- McCoach, D. B., Gable, R. K., & Madura, J. P. (2013). Instrument development in the affective domain: School and corporate applications. In *Instrument Development in the Affective Domain: School and Corporate Applications* (Vol. 9781461471356). <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7135-6>
- Morin, A. J. S., Katrin Arens, A., & Marsh, H. W. (2015). A bifactor exploratory structural equation modeling framework for the identification of distinct sources of construct-relevant psychometric multidimensionality. *Structural Equation Modeling*, 23(1), 116–139. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.961800>
- Morris, M. D., Neilands, T. B., Andrew, E., Maher, L., Page, K. A., & Hahn, J. A. (2017). Development and validation of a novel scale for measuring interpersonal factors underlying injection drug using behaviours among injecting partnerships. *International Journal of Drug Policy*, 48, 54–62. <https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2017.05.030>
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26–31. <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>
- Pitts, S. C., West, S. G., & Tein, J. Y. (1996). Longitudinal measurement models in evaluation research: Examining stability and change. *Evaluation and Program Planning*, 19(4), 333–350. [https://doi.org/10.1016/S0149-7189\(96\)00027-4](https://doi.org/10.1016/S0149-7189(96)00027-4)
- Piwovar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM - with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*, 278, 124008. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124008>
- Poulou, M. S., Reddy, L. A., & Dudek, C. M. (2019). Relation of teacher self-efficacy and classroom practices: A preliminary investigation. *School Psychology International*, 40(1), 25–48. <https://doi.org/10.1177/0143034318798045>
- Pushpanathan, M. E., Loftus, A. M., Gasson, N., Thomas, M. G., Timms, C. F., Olaithe, M., & Bucks, R. S. (2018). Beyond factor analysis: Multidimensionality and the Parkinson's disease sleep scale-revised. *PLoS ONE*, 13(2), 1–10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192394>

- Rand, K. L. (2009). Hope and optimism: Latent structures and influences on grade expectancy and academic performance. *Journal of Personality, 77*(1), 231–260. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00544.x>
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2011). Introduction to Psychometric theory. In *Introduction to Psychometric Theory*. <https://doi.org/10.4324/9780203841624>
- Reise, S. P., Moore, T. M., & Haviland, M. G. (2010). Bifactor models and rotations: Exploring the extent to which multidimensional data yield univocal scale scores. *Journal of Personality Assessment, 92*(6), 544–559. <https://doi.org/10.1080/00223891.2010.496477>
- Ryff, C. D. (2022). Positive Psychology: Looking Back and Looking Forward. *Frontiers in Psychology, 13*(March), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.840062>
- S.K., P. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 835.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology: Official Journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association, 4*(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Schmitt, N., & Kuljanin, G. (2008). Measurement invariance: Review of practice and implications. *Human Resource Management Review, 18*(4), 210–222. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.03.003>
- Shanahan, M. L., Fischer, I. C., & Rand, K. L. (2020). Hope, optimism, and affect as predictors and consequences of expectancies: The potential moderating roles of perceived control and success. *Journal of Research in Personality, 84*, 103903. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103903>
- Sideridis, G. D., Tsaousis, I., & Al-harbi, K. A. (2015). Multi-Population Invariance With Dichotomous Measures: Combining Multi-Group and MIMIC Methodologies in Evaluating the General Aptitude Test in the Arabic Language. *Journal of Psychoeducational Assessment, 33*(6), 568–584. <https://doi.org/10.1177/0734282914567871>
- Snyder, C. R. (2000). Hypothesis: There Is Hope. *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications, 3*–21.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 321–335. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.70.2.321>
- Team, U. S. S. (2017). A Guide to APA Referencing Style: 6 th Edition. *N.A*, 35.
- Um-E-Rubbab, & Mehdi Raza Naqvi, S. M. (2020). Employee voice behavior as a critical factor for organizational sustainability in the telecommunications industry. *PLoS ONE, 15*(9 September), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238451>

- Valtonen, T., Hoang, N., Sointu, E., Näykki, P., Virtanen, A., Pöysä-Tarhonen, J., Häkkinen, P., Järvelä, S., Mäkitalo, K., & Kukkonen, J. (2021). How pre-service teachers perceive their 21st-century skills and dispositions: A longitudinal perspective. *Computers in Human Behavior*, *116*, 106643. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106643>
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A Review and Synthesis of the Measurement Invariance Literature: Suggestions, Practices, and Recommendations for Organizational Research. *Organizational Research Methods*, *3*(1), 4–69. <https://doi.org/10.1177/109442810031002>
- Vos, L. M. W., Habibović, M., Nyklíček, I., Smeets, T., & Mertens, G. (2021). Optimism, mindfulness, and resilience as potential protective factors for the mental health consequences of fear of the coronavirus. *Psychiatry Research*, *300*(April), 0–7. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113927>
- Wang, A. I., & Tahir, R. (2020). The effect of using Kahoot! for learning - A literature review. *Computers and Education*, *149*, 103818. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103818>
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. H. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, *11*(1), 6–12. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, *33*(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Zafar, M., Karim, E., & Abbas, O. (2017). “Factors of Workplace Environment that Affects Employee Performance in an Organization”: A study on Greenwich University of Karachi. *Munich Personal RePEc Archive*, *78822*, 1–24.
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, *20*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05154-0>



On Tue, Dec 6, 2022 at 10:54 AM IJLTER ORG <ijlter.org@gmail.com> wrote:

Dear Authors,

Thank you for your submission.

The paper is relevant to IJLTER and has passed the preliminary assessment stage.

The notification will be sent on 31st January 2023 for possible publication in the February 2023 issue if accepted and all procedures are followed on time.

Kindly do not submit this paper elsewhere while we are busy reviewing it.

Our fees are as follows. Please check it.

<http://ijlter.org/index.php/ijlter/about/submissions#authorFees>

**If the paper is accepted, you will be asked to pay the publication fees of \$800 USD. Are you agreeable to pay this?**

Your paper will be placed under review after we receive your reply on the payment of the fees.

Prof. Antonio Sprock  
CE

Editorial Office  
International Journal of Learning, Teaching and Educational Research  
ISSN: 1694-2116 (Online)  
ISSN: 1694-2493 (Print)  
Website: <http://ijlter.org/>  
Email: [ijlter.org@gmail.com](mailto:ijlter.org@gmail.com)

## International Journal of Learning, Teaching and Educational Research

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES ANNOUNCEMENTS EDITORIAL BOARD SUBMIT A PAPER ETHICS & MALPRACTICE STATEMENT CONNECTIONS AND REFERRINGS INDEXING AUTHOR TEMPLATE

Home > User > Author > Submissions > #6794 > Summary

### #6794 Summary

SUMMARY INDEX EDITORS

#### Submission

Author:	Ti Wahyuholo, Eucharisti Eucharisti, Yoni Anindastuti
Title:	Developing Psychometric Property on the Psychological Capital Scale for Vocational High Schools in Indonesia
Original file:	6794-2022-11-08-0012_2022-12-02
File size:	6794-2022-11-08-0012_2022-12-02
Submitter:	Ti Wahyuholo IGI
Date submitted:	December 2, 2022 - 12:30 AM
Section:	Articles
Editor:	IJLTER_ORG IGI
Author comments:	

Dear Editor of International Journal of Learning, Teaching and Educational Research

Let me introduce myself, Ti Wahyuholo from the Faculty of Engineering, Universitas Negeri Surabaya (State University of Surabaya), Surabaya, East Java Province, INDONESIA.

Would you please allow us to submit a paper entitled "Developing Psychometric Property on the Psychological Capital Scale for Vocational High Schools in Indonesia" written by:  
Author: Ti Wahyuholo, Eucharisti, and Yoni Anindastuti.  
Corresponding author: Ti Wahyuholo, tiwahyuholo@gmail.com

The article was written by the stylistic and bibliographic requirements outlined in the Author Guidelines found in About the Journal.

We have completed the submission requirements and a plagiarism check, so we hope our paper can be accepted and published in the International Journal of Learning, Teaching, and Educational Research.

Thank you for your attention and cooperation.

Best regards,

Ti Wahyuholo

#### Status

Status:	In Review
Initiated:	2022-12-02
Last modified:	2022-12-02

#### KEYWORDS

COVID-19 COVID-19 epidemic STEEL systems  
ACADEMIC WORKING PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM  
QUALITY ASSURANCE EDUCATION HIGHER  
education quality mathematics motivation  
online learning analysis online teacher  
performance development technology teacher  
education technology systems and systems

#### USER

You are logged in as:  
**tiwahyuholo**  
• [My Profile](#)  
• [Log Out](#)

The screenshot shows a Gmail interface with a sidebar on the left containing 'Compose', 'Inbox' (7,040), 'Starred', ' Snoozed', ' Sent', ' Drafts' (134), and 'More'. The main area displays three emails:

- Re: 6794** (External) - Received Tue, Dec 6, 1:21 PM (3 days ago). From: **Yeni Anistyasari**. Content: "Dear Prof. Antonio Sprock, We are grateful for your response. We agree to pay the article publication fee of \$800 USD if it is accepted. Thank you. Yours sincer".
- LJLTER ORG** - Received Wed, Dec 1, 7:08 AM (2 days ago). Content: "Thank you. Your paper is now under review".
- Tri Wrahatnolo** (trirahatnolo@unesa.ac.id) to LJLTER - Received Thu, Dec 8, 2:12 PM (16 hours ago). Content: "Dear **Prof. Antonio Sprock**,  
Thank you for your response to our paper submission.  
If the paper is accepted, **we agree to pay a publication fee of \$800 USD.**  
We are waiting for further notification from you about the result of the review and how to pay.  
Thank you  
Best regards,

## LAMPIRAN C



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA  
Kampus Lidah, Jalan Lidah Wetan Unesa, Surabaya 60213  
Telepon 031-99421834, 99421835, Faksimil : 031-99424002  
Laman : www.unesa.ac.id

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA  
NOMOR 631/UN38/HK/PP/2022

TENTANG

PENETAPAN PENERIMA PENELITIAN DASAR-PERCEPATAN GURU BESAR (LPPM)  
TAHUN 2022

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil seleksi desk evaluasi dan pemaparan proposal penelitian yang dilakukan oleh panitia seleksi, telah ditetapkan Penerima Penelitian Dasar-Percepatan Guru Besar (LPPM) Tahun 2022;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Rektor Universitas Negeri Surabaya Tentang Penetapan Penerima Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM) Tahun 2022;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
3. Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 92/PMK.05/2011 tentang Rencana Bisnis dan Anggaran Serta Pelaksanaan Anggaran Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 363);
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 15 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Surabaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 889);
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 79 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Negeri Surabaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1858);

6. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 50/KMK.05/2009 tentang Penetapan Universitas Negeri Surabaya Pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
7. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 461/M/KPT.KP/2018 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Surabaya Periode Tahun 2018-2022;

## MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA TENTANG PENETAPAN PENERIMA PENELITIAN DASAR PERCEPATAN GURU BESAR (LPPM) TAHUN 2022.
- KESATU : Menetapkan Penerima Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM) Tahun 2022 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Rektor ini.
- KEDUA : Dalam melaksanakan tugasnya sebagai Penerima Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM) Tahun 2022, wajib berpedoman pada ketentuan yang berlaku.
- KETIGA : Keputusan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan tanggal 30 November 2022.

Ditetapkan di Surabaya  
pada tanggal 15 Juni 2022  
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI  
SURABAYA,

ttd

NURHASAN  
NIP 196304291990021001

Salinan sesuai dengan aslinya.  
Kepala Biro Umum dan Keuangan,





LAMPIRAN  
 KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, UNIVERSITAS DAN INOVASI SILIKON  
 NOMOR 631/LN/SB/RIKPTI/2022  
 TENTANG  
 PENETAPAN PENERIMA PENELITIAN DASAR PERCEPATAN GURU  
 BESAR (LPPM) TAHUN 2022

Sinema Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar

No.	Sinema Penelitian	Fakultas (Kcuta)	Jurusan (Kcuta)	Judul Penelitian	Nama Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Perd.	L/P	Jangka Waktu	Dana Ditetapkan	Dana 70%	Dana 30%
1	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Pendidikan Teknik Mesin S1	Pengembangan Instrumen Penilaian Program Meiang Berbasis Aplikasi Web Pada Program Studi S1 Pendidikan Teknik Mesin Urea	Dr. Doko Sawito, M.Pd. Wahyu Dwi Kurniawan, S.Pd., M.Pd.	0005016509 0715118303	I/C II/C	S3 S2	L L	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
2	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Teknik Mesin S1	SIKULASI NUMERIK ALIRAN PADA SILINDRI BATERAI PACK LITHIUM-ION SISTEM PELINDUNGAN UDARA PADA MOBIL LISTRIK	Dr. A. Gummy Walandaw, M.Pd., M.T.	0023086203	I/C	S3	P	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
3	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Pendidikan Teknologi (dan Kejuruan S1	PENGARUH GEMARIBAH BELAJAR, MINAT BELAJAR TERHADAP KOMPETENSISWA PADA PEMBELAJARAN PROJECT BASED LEARNING BERBASIS INDUSTRI JASA PERBAIKAN MOTOR LISTRIK	Dr. Juko, M.Pd., M.T.	0017016504	I/C	S3	L	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
4	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FD	Pendidikan Kependidikan Olahraga S1	PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN PRODUKTIVITAS LULUSAN DIHARAGA SEAGAI PRODUKTIVITAS INDIVIDU	Dr. Iman Marzuki, M.Si Mochamad Rizki, S.Pd., M.Pd. Mohammad Khair Fajri, S.Pd., M.Pd. Kunjiyul Adhadi, S.Pd., M.EtS., JAFD.	0023016502 0017018703 0715048001 0008081004	I/C II/C II/C II/C	S3 S2 S2 S2	L L L L	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
5	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	YOMAS	Tata Boga D4	PENGARUH MEDIA DIGITAL TERHADAP PENINGKATAN KESHAHAN KEBIA DAN JIWA WIBALUSHA MAHASISWA YOMAS STUDI KASUS TATA BOGA DI INDONESIA	Dr. Any Saraswatiningsih, M.S.	0023045304	I/C	S3	P	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
6	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	HP	Nonjangan dan Kearsifan S2	PROVALENSI DAN MODER KALUSA GANSUGUAN PSIKOKOSIAL PADA REMAJA BESEKONJAH	Dr. Edo Darminto, M.Si.	0013005801	I/C	S3	L	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
7	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Pendidikan Teknik Elektro S1	Kontribusi employability skills terhadap peningkatan kemampuan beradaptasi karir mahasiswa Fakultas Teknik mata kuliah MBKM	Dr. Ely Sulisty, M.Pd. Puji Wahanti Nurhimmah, S.T., M.T. Dr. Elk Anifah, S.T., M.T.	0020016403 0022087003 0002097901	I/C II/C II/C	S3 S2 S3	L P P	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
8	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	RMPA	Kimia S1	MODIFIKASI PERALUKAN MAGNETIT DENGAN HIBRIDA SILIKA DAN KAMANDOSPINTA TERHADAP ION Ag(I)	Dr. Anwar, M.Si.	0023086401	I/C	S3	P	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
9	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FEB	Alumtarsi S1	Analisis Penerimaan Investasi Pada Saham sebelum Pandemi dan selama Pandemi: Kontroversi Capital Asset Pricing Model dan Fama-French Three Factor Model	Dr. Eli Wajayani, S.E., M.Si., CHA.	0016077107	I/C	S3	P	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
10	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Pendidikan Teknik Elektro S1	Pengaruh Positive Psychological Capital dan Subjective Well-Being terhadap Job Satisfaction Guru Sekolah Menengah Pertama	Dr. Ti Wahatmod, M.Pd., M.T.	0027016204	I/C	S3	L	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
11	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	RMPA	Pendidikan Biologi S1	POTENSI SERPANA BIOKONTIK DALAM TPAKULIMAN (tepatanopus serana) SEBAGAI ANTIKANKER MELALUI UJIAN SILICO	Dr. Yuliani, M.Si. Rasakhalifah, S.Si., M.Si.	0021016801 0022039302	I/C II/C	S3 S2	P P	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
12	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FEB	Pendidikan Ekonomi S1	PERAN MODAL SOSIAL, LITERASI DIGITAL, DAN LITERASI FINANSIAL DALAM PENYULUHAN EKONOMI UMKM PASCA PANDEMI COVID-19 DI KOTA MOJOKERTO	Dr. Nurida Candia Sari, M.Si. Nur Nurul Aeni Nurandani, S.Pd., M.Pd. Eka Indah Nurulhikmah, S.Pd., M.Pd.	0022066604 0713088901 0716019302	I/C II/C II/C	S3 S2 S2	L L L	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00
13	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	RMPA	Fisika S1	Desain Modul Dielectric Resonator Oscillator (DRO) Menggunakan Komponen Dielektrik Berbasis Magritulum Titania Untuk Aplikasi Sistem Radar	Dr. Firda Ulfah Ernawati, M.Si.	0016046701	I/C	S3	P	Jun- November	Rp.50.000.000,00	Rp.35.000.000,00	Rp.15.000.000,00

## LEMBAR PEMBAHASAN

### Laporan Penelitian berjudul:

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Subjective Well-Being* dan *Job Satisfaction* dengan Mediator *Work Engagement* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan.

### Dengan pelaksana berikut :

1. 0027016204 - Dr. Tri Wrahatnolo, M.Pd., M.T. (Ketua)

Telah dipaparkan pada tanggal 12 Desember 2022 di LPPM Universitas Negeri Surabaya.

### Catatan :

Harap diupload luaran wajib.

Surabaya, 13 Desember 2022  
Reviewer,



Dr. I Gusti Putu Asto Buditjahjanto,  
S.T., M.T.  
NIP 197107061999031001

## LEMBAR PEMBAHASAN

### Laporan Penelitian berjudul:

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Subjective Well-Being* dan *Job Satisfaction* dengan Mediator *Work Engagement* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan.

### Dengan pelaksana berikut :

1. 0027016204 - Dr. Tri Wrahatnolo, M.Pd., M.T. (Ketua)

Telah dipaparkan pada tanggal 12 Desember 2022 di LPPM Universitas Negeri Surabaya.

### Catatan :

Overall hasil sudah sesuai dengan proposal yang diajukan dan sudah submit artikel pada jurnal international.

Surabaya, 13 Desember 2022

Reviewer,



Prof. Dr. Bambang Suprianto, MT.

NIP. 196203251987011001

## LEMBAR PENGESAHAN

### Laporan Penelitian berjudul:

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Subjective Well-Being* dan *Job Satisfaction* dengan Mediator *Work Engagement* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan.

### Dengan pelaksana berikut :

1. 0027016204 - Dr. Tri Wrahatnolo, M.Pd., M.T. (Ketua)

Telah direvisi pada tanggal 12 Desember 2022 di LPPM Universitas Negeri Surabaya

Surabaya, 13 Desember 2022  
Reviewer,



Dr. I Gusti Putu Asto Buditjahjanto,  
S.T., M.T. NIP  
197107061999031001



## LEMBAR PENGESAHAN

### Laporan Penelitian berjudul:

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Subjective Well-Being* dan *Job Satisfaction* dengan Mediator *Work Engagement* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan.

### Dengan pelaksana berikut :

1. 0027016204 - Dr. Tri Wrahatnolo, M.Pd., M.T. (Ketua)

Telah direvisi pada tanggal 12 Desember 2022 di LPPM Universitas Negeri Surabaya

Surabaya, 13 Desember 2022  
Reviewer,



Prof. Dr. Bambang Suprianto, MT.  
NIP. 196203251987011001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA  
Kampus Lidah, Jalan Lidah Wetan Unesa, Surabaya 60213  
Telepon 031-99421834, 99421835, Faksimil : 031-99424002  
Laman : www.unesa.ac.id

---

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA  
NOMOR 717/UN38/HK/PP/2022

TENTANG

PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 631/UN38/HK/PP/2022  
TENTANG PENERIMA PENELITIAN DASAR-PERCEPATAN GURU BESAR (LPPM)  
TAHUN 2022

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil seleksi desk evaluasi dan pemaparan proposal penelitian yang dilakukan oleh panitia seleksi, perlu dilakukan penyesuaian judul Penelitian Dasar-Percepatan Guru Besar (LPPM) Tahun 2022;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Rektor Universitas Negeri Surabaya Tentang Perubahan Atas Keputusan Rektor Nomor 631/UN38/HK/PP/2022 tentang Penerima Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM) Tahun 2022;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
3. Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 92/PMK.05/2011 tentang Rencana Bisnis dan Anggaran Serta Pelaksanaan Anggaran Badan Layanan Umum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 363);
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 15 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Surabaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 889);

5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 79 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Negeri Surabaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1858);
6. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 50/KMK.05/2009 tentang Penetapan Universitas Negeri Surabaya Pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
7. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 461/M/KPT.KP/2018 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Rektor Universitas Negeri Surabaya Periode Tahun 2018-2022;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 631/UN38/HK/PP/2022 TENTANG PENERIMA PENELITIAN DASAR PERCEPATAN GURU BESAR (LPPM) TAHUN 2022.
- KESATU : Menetapkan Perubahan Judul Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM) Tahun 2022 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Rektor ini.
- KEDUA : Keputusan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan tanggal 30 November 2022.

Ditetapkan di Surabaya  
pada tanggal 7 Juli 2022  
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI  
SURABAYA,

ttd

NURHASAN  
NIP 196304291990021001



Salinan sesuai dengan aslinya.  
Kepala Biro Umum dan Keuangan,

SULAKSONO  
NIP 196504091987011001 A



Skema Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar

No.	Skema Penelitian	Fakultas (Ketua)	Jurusan (Ketua)	Judul Penelitian	Nama Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Pend.	L/P	Jangka Waktu	Dana Disetujui	Dana 70%	Dana 30%
1	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Pendidikan Teknik Mesin S1	Pengembangan Instrumen Penilaian Program Magang Berbasis Aplikasi Web Pada Program Studi S1 Pendidikan Teknik Mesin Unesa	Dr. Djoko Suwito, M.Pd. Wahyu Dwi Kurniawan, S.Pd., M.Pd.	0005036509 0715128303	IV/c III/c	S3 S2	L L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
2	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Teknik Mesin S1	SIMULASI NUMERIK ALIRAN PADA SUSUNAN BATERAI PACK LITHIUM-ION SISTEM PENDINGINAN UDARA PADA MOBIL LISTRIK	Dr. A. Grummy Wailanduw, M.Pd., M.T.	0023086203	IV/c	S3	P	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
3	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan S2	Pengaruh Kemandirian Belajar, Minat Belajar, dan Project Based Learning (PjBl) Berbasis Industri Produk Jasa Terhadap Kompetensi Siswa Melakukan Pekerjaan Produk Jasa Perbaikan Motor Listrik.	Dr. Joko, M.Pd., M.T.	0017026504	IV/c	S3	L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
4	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FIO	Pendidikan Kepeleatihan Olahraga S1	PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN PRODUKTIVITAS LULUSAN OLAHRAGA SEBAGAI PRODUKTIVITAS INDIVIDU	Dr. Imam Marsudi, M.Si. Mochamad Ridwan, S.Pd., M.Pd. Muhammad Kharis Fajar, S.Pd., M.Pd. Kunjung Ashadi, S.Pd., M.Fis., AIFO.	0023036502 0017028703 0716048901 0008098104	IV/c III/b III/b III/b	S3 S2 S2 S2	L L L L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
5	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	VOKASI	Tata Boga D4	PENGARUH MEDIA DIGITAL TERHADAP PENINGKATAN KESIAPAN KERJA DAN JIWA WIRUSAHA MAHASISWA VOKASI: STUDI KASUS TATA BOGA DI INDONESIA	Dr. Any Sutiadiningsih, M.Si.	0024045904	IV/c	S3	P	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
6	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FIP	Bimbingan Dan Konseling S2	PREVALENSI DAN MODEL KAUSAL GANGGUAN PSIKOSOSIALPADA REMAJA BERSEKOLAH	Dr. Eko Darminto, M.Si.	0013055801	IV/c	S3	L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
7	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Pendidikan Teknik Elektro S1	Kontribusi employability skills terhadap peningkatan kemampuan beradaptasi karir mahasiswa Fakultas Teknik mata kuliah MBKM	Dr. Edy Sulistiyono, M.Pd. Puput Wanarti Rusimanto, S.T., M.T. Dr. Lilik Anifah, S.T., M.T.	0020046403 0022067003 0002097901	IV/c IV/a III/c	S3 S2 S3	L P P	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
8	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FMIPA	Kimia S1	MODIFIKASI PERMUKAAN MAGNETIT DENGAN HIBRIDA SILIKA DAN KAJIAN ADSORPSINYA TERHADAP ION Ag(I)	Dr. Amaria, M.Si.	0029066401	IV/c	S3	P	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
9	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FEB	Akuntansi S1	Analisis Penentuan Investasi Pada Saham sebelum Pandemi dan selama Pandemi: Komparasi Capital Asset Pricing Model dan Fama-French Three Factor Model	Dr. Eni Wuryani, S.E., M.Si., CMA.	0016077107	IV/c	S3	P	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
10	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Pendidikan Teknik Elektro S1	Pengaruh Positive Psychological Capital dan Subjective Well-Being terhadap Job Satisfaction Guru Sekolah Menengah Kejuruan	Dr. Tri Wrahatnolo, M.Pd., M.T.	0027016204	IV/c	S3	L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
11	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FMIPA	Pendidikan Biologi S1	POTENSI SENYAWA BIOAKTIF DAUN TAPAK LIMAN (Elephantopus scaber) SEBAGAI ANTI KANKER MELALUI UJI IN SILICO	Dr. Yuliani, M.Si. Firas Khaleyla, S.Si., M.Si.	0021076801 0022059302	IV/c III/b	S3 S2	P	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
12	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FEB	Pendidikan Ekonomi S1	PERAN MODAL SOSIAL, LITERASI DIGITAL, DAN LITERASI FINANSIAL DALAM PEMULIHAN EKONOMI UMKM PASCA PANDEMI COVID-19 DI KOTA MOJOKERTO	Dr. Norida Canda Sakti, M.Si. Ruri Nurul Aeni Wulandari, S.Pd., M.Pd. Eka Indah Nurlaili, S.Pd., M.Pd.	0026066604 0713088901 0716049302	IV/c III/b III/b	S3 S2 S2		Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
13	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FMIPA	Fisika S1	Disain Modul Dielectric Resonator Oscillator (DRO) Menggunakan Komponen Dielektrik Berbasis Magnesium Titanat Untuk Aplikasi Sistem Radar	Dr. Frida Ulifah Ermawati, M.Sc.	0016046701	IV/c	S3	P	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
14	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FMIPA	Pendidikan Sains S3	PERBEDAAN POTENSI FISIKOKIMIA EKSTRAKS BUAH DARI BINAHONG BERBATANG MERAH DAN BINAHONG BERBATANG HIJAU DALAM PENGEMBANGAN SEL SURYA	Dr. I Gusti Made Sanjaya, M.Si. Dr. Pirim Setiarso, M.Si.	0004126505 0027086003	IV/c IV/a	S3 S3	L L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00



LAMPIRAN  
KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA  
NOMOR 717/UN38/HK/PP/2022  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN REKTOR NOMOR 631/UN38/HK/PP/2022 TENTANG  
PENERIMA PENELITIAN DASAR PERCEPATAN GURU BESAR (LPPM) TAHUN 2022  
TENTANG PENERIMA PENELITIAN DASAR PERCEPATAN GURU BESAR (LPPM)  
TAHUN 2022

Skema Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar

No.	Skema Penelitian	Fakultas (Ketua)	Jurusan (Ketua)	Judul Penelitian	Nama Tim Peneliti	NIDN	Gol.	Pend.	L/P	Jangka Waktu	Dana Disetujui	Dana 70%	Dana 30%
15	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FT	Teknik Mesin S1	Pengembangan dan Pemanfaatan High Quality Bioetanol Limbah Umbi Batang Pisang Raja (Musa Paradisiaca) pada Mesin Bensin Multi Silinder	Dr. Muhaji, S.T., M.T. Rachmad Syarifudin Hidayatullah, S.Pd., M.Pd.	0013096103 0006128708	IV/c III/b	S3 S2	L L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
16	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FEB	Pendidikan Ekonomi S2	PENGARUH CORONAVIRUS (COVID 19) TERHADAP DAYA BELI, PENGANGGURAN DAN KEMISKINAN DI INDONESIA	Dr. Waspodo Tjipto Subroto, M.Pd. Albrian Fiky Prakoso, S.Pd., M.Pd. Eka Hendi Andriansyah, S.Pd., M.Pd.	0018115803 0015118901 0711048602	IV/c III/c III/b	S3 S2 S2	L L L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
17	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FISH	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan S1	Pemberdayaan Pendidikan bagi Anak Jalanan Perempuan Non Rumah Singgah melalui Sekolah Jalanan Srikandi di Surabaya	Dr. Hj. Raden Roro Nanik Setyowati, M.Si. Rojili Nugroho Bayu Aji, S.Hum., M.A.	0025086704 0002058504	IV/c III/b	S3 S2	P L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
18	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FIP	Bimbingan Dan Konseling S2	Pengembangan Biblioedukasi dan Sosiodrama Resolusi Konflik Untuk Meningkatkan Persepsi dan Sikap Positif Siswa Dalam Mengelola Konflik	Dr. Budi Purwoko, S.Pd., M.Pd.	0015037202	IV/c	S3	L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
19	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FISH	Pendidikan IPS S2	PEDAGOGIK TRANSFORMATIF Kajian Alienasi Pembelajaran Sejarah Di SMA Negeri se-Jawa Timur	Dr. Agus Suprijono, M.Si. Dr. Wisnu, M.Hum. Dr. Nuansa Bayu Segara, S.Pd., M.Pd. Riyadi, S.Pd., M.A.	0011016705 0004056411 0408018801 0020068601	IV/c III/b III/c III/b	S3 S3 S3 S2	L L L L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
20	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FIP	Pendidikan Dasar S3	Pengembangan Konseling Integratif Untuk Membantu Siswa Korban Bullying	Dr. Mochamad Nursalim, M.Si.	0003056807	IV/c	S3	L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
21	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FBS	Pendidikan Seni Budaya S2	KEPEMIMPINAN HERI LENTHO DAN TATA KELOLA PENTAS KIDUNG TENGGER PADA EKSPLOSI BROMO	Dr. Hj. Warih Handyaningrum, M.Pd.	0026096002	IV/c	S3	P	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
22	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FIO	Pendidikan Jasmani, Kesehatan & Rekreasi S1	PENGEMBANGAN INSTRUMEN TES KEBUGARAN JASMANI	Dr. Advendi Kristiyandaru, S.Pd., M.Pd. Muchamad Arif Al Artha, S.Pd., M.Ed.	0014127401 0009019004	IV/c III/b	S3 S3	L L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
23	2022 Penelitian Dasar Percepatan Guru Besar (LPPM)	FMIPA	Pendidikan Sains S1	STUDI TENTANG PENGGUNAAN BERBAGAI KONSEPSI ALTERNATIF OLEH MAHASISWA CALON GURU IPA SAAT PEMECAHAN MASALAH FISIKA DAN UPAYA PENGATASANNYA	Dr. Wahono Widodo, M.Si. Muhamad Arif Mahdiannur, S.Pd., M.Pd.	0010096807 1128018902	IV/c III/b	S3 S2	L L	Juni - November	Rp50,000,000.00	Rp35,000,000.00	Rp15,000,000.00
<b>TOTAL</b>											<b>Rp1,150,000,000.00</b>	<b>Rp805,000,000.00</b>	<b>Rp345,000,000.00</b>



Ditetapkan di Surabaya  
Pada tanggal 7 Juli 2022  
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA,

ttd

NURHASAN  
NIP 196304291990021001