

Hubungan *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Negeri Di Kabupaten Tanah Datar

Aliyah Rahman¹, Tuti Rahmi²

¹Universitas Negeri Padang, aliyahrahman69@gmail.com

²Universitas Negeri Padang tuti.rahmi@fip.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 233 guru yang dipilih melalui teknik cluster sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* dan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, kemudian dianalisis menggunakan korelasi Pearson dengan bantuan aplikasi JASP versi 0.19.3. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement*. Individu dengan kondisi psikologis yang lebih positif cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang ditandai dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan *Psychological Capital* sebagai upaya meningkatkan *Work Engagement* pada guru.

Kata Kunci: *psychological capital, work engagement, guru, keterikatan kerja.*

Abstract

This study aims to examine the relationship between *Psychological Capital* and *Work Engagement* among public senior high school teachers in Tanah Datar Regency. This research employed a quantitative approach with a correlational design. The participants consisted of 233 teachers selected using cluster sampling technique. Data were collected using the *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* and the *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, and were analyzed using Pearson correlation with the assistance of JASP version 0.19.3. The results indicated a positive and significant relationship between *Psychological Capital* and *Work Engagement*. Individuals with more positive psychological conditions tend to have higher levels of work engagement, characterized by energy, dedication, and involvement in their work. These findings highlight the importance of developing *Psychological Capital* as an effort to enhance teachers' *Work Engagement*.

Keywords: *psychological capital, work engagement, teachers, employee engagement.*

Corresponding Author:

Aliyah Rahman

Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang; tuti.rahmi@fip.unp.ac.id

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dalam pembangunan bangsa, sehingga Indonesia perlu terus berupaya mencapai pendidikan yang berkualitas sesuai dengan tujuan nasional. Salah satu upaya untuk mewujudkan pendidikan yang sangat baik adalah dengan dukungan dan peran aktif guru. Sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, baik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, maupun pendidikan menengah (PP No. 31, 2005). Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran dapat diukur dari sejauh mana tujuan pembelajaran tercapai oleh peserta didik tersebut, sehingga peran guru menjadi faktor kunci dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan tujuan nasional (Esi dkk., 2016). Namun demikian, beberapa studi menunjukkan bahwa praktik mengajar guru di sekolah belum sepenuhnya efektif, misalnya terdapat guru yang

tidak menyiapkan rencana pembelajaran secara memadai dan hanya mengandalkan buku paket dalam proses belajar mengajar (Nursalim & Thahir, 2020). yang mencerminkan rendahnya persiapan pedagogis dan berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran di kelas. Di sisi lain, tuntutan terhadap profesi guru juga terus meningkat setiap tahunnya, di mana dalam proses mengajar guru dihadapkan pada berbagai tantangan seperti perubahan kurikulum, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, keberagaman peserta didik, beban administratif, serta upaya menjaga kesejahteraan diri (Yahya & Martha, 2025).

Guru juga memiliki tanggung jawab administratif dalam mengelola kegiatan belajar agar berjalan tertib dan efisien (Oktafiami & Rizqa, 2024). Khususnya guru sekolah menengah atas (SMA), Beberapa studi internasional menunjukkan bahwa guru SMA menghadapi tingkat beban kerja dan stres yang lebih besar dibandingkan guru tingkat lainnya, seperti guru sekolah dasar, karena kompleksitas tugas profesional dan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dalam konteks pendidikan menengah (Kavita dkk., 2018). Tingginya tuntutan pekerjaan dapat memunculkan kelelahan emosional akibat tekanan psikologis dan tanggung jawab yang besar (Dewi dkk., 2013).

Proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja guru, termasuk tuntutan dan beban tugas yang dapat memengaruhi keterlibatan mereka dalam bekerja. Studi pendahuluan pada guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar menunjukkan bahwa tingkat *Work Engagement* masih belum optimal, dengan sebagian besar guru berada pada kategori rendah hingga sedang. Guru juga mengeluhkan kurangnya semangat dalam menjalankan tugas tambahan serta meningkatnya beban administratif yang berdampak pada energi dan antusiasme kerja. Hasil wawancara menguatkan adanya penurunan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan, sehingga menunjukkan perlunya peningkatan *Work Engagement* karena berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Tingginya tekanan pekerjaan dapat memicu stres yang berdampak pada penurunan efikasi diri dan keterikatan dalam pekerjaan. Penelitian oleh Klassen & Chiu, dalam Skaalvik & Skaalvik (2016), menunjukkan bahwa stres kerja guru berkorelasi negatif dengan *self efficacy* serta dapat menurunkan motivasi dan komitmen terhadap tugas mengajar. Hal ini menegaskan pentingnya penguatan aspek psikologi positif bagi guru agar tetap memiliki *Work Engagement* yang tinggi di tengah tekanan pekerjaan yang kompleks. Dalam konteks psikologi kerja, keterlibatan guru dalam pekerjaannya dikenal dengan istilah *Work Engagement*. Schaufeli & Bakker mendefinisikan *Work Engagement* sebagai keadaan positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2004). Rendahnya *Work Engagement* berpotensi menurunkan kualitas pengajaran, kepuasan kerja, dan bahkan meningkatkan risiko *burnout* (Hakanen dkk., 2006). Sedangkan tingginya *Work Engagement* tersebut selanjutnya berdampak positif pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, diperlukan pemahaman mengenai aspek psikologis yang dapat memperkuat *Work Engagement*, salah satunya melalui *Psychological Capital*.

Menurut Luthans dkk., (2007) *Psychological Capital* merupakan kondisi psikologis positif individu yang terdiri dari empat komponen utama, yaitu efikasi diri (*self efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan ketahanan (*resilience*). Individu dengan *Psychological Capital* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan diri ketika berhadapan dengan tantangan, mampu memandang masa depan secara optimis, dan menunjukkan kemampuan untuk pulih setelah mengalami kegagalan. Dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki kapasitas psikologis tersebut biasanya lebih mampu mempertahankan antusiasme dan komitmen terhadap tugas-tugas profesionalnya. *Psychological Capital* memiliki peranan yang sangat penting bagi guru karena menjadi sumber kekuatan psikologis internal dalam menjalankan tugas profesionalnya. Melalui *Self-efficacy*, guru memiliki keyakinan

yang kuat terhadap kemampuan dirinya dalam mengajar, mengelola kelas, serta menyelesaikan berbagai permasalahan pembelajaran. Keyakinan ini membuat guru lebih percaya diri dalam mencoba metode pembelajaran yang inovatif dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. *Hope* juga memberikan arah dan dorongan yang jelas dalam bekerja, sehingga guru tidak hanya memiliki tujuan yang terstruktur, tetapi juga mampu mencari berbagai alternatif strategi untuk mencapainya ketika menghadapi hambatan.

Lebih lanjut, *Resilience* membantu guru untuk tetap bertahan dan bangkit dari tekanan kerja, konflik interpersonal, maupun kegagalan dalam proses pembelajaran. Dalam profesi yang penuh dengan tuntutan emosional seperti guru, kemampuan untuk pulih dari situasi sulit merupakan modal yang sangat berharga. Sementara itu, *Optimism* mendorong guru untuk memandang masa depan secara positif dan meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan memberikan hasil yang baik. Secara keseluruhan, *Psychological Capital* menjadi fondasi psikologis yang sangat bermanfaat bagi guru karena memperkuat daya tahan, motivasi, serta kualitas kinerja mereka dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Dengan adanya *Psychological Capital* yang tinggi, guru cenderung lebih adaptif, produktif, dan mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif dan bermakna.

Temuan-temuan empiris ini sejalan dan menegaskan bahwa sumber daya pribadi seperti *Psychological Capital* dapat berfungsi sebagai penyangga terhadap tekanan pekerjaan dan sekaligus meningkatkan *Work Engagement*. Penelitian (Wu, 2025) pada guru SMA di Taiwan menyatakan bahwa *Psychological Capital* memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan *Work Engagement*, bersama dengan faktor *Workplace Spirituality*. Hasil serupa ditemukan oleh (Guo dkk., 2022) pada guru pendidikan khusus di Tiongkok, bahwa *Psychological Capital* tidak hanya berkorelasi secara positif dengan *Work Engagement*, tetapi juga menjadi prediktor penting bagi kesejahteraan kerja. Sedangkan, penelitian (Gao dkk., 2023) melaporkan bahwa guru taman kanak-kanak menunjukkan bahwa guru dengan tingkat *Psychological Capital* tinggi memiliki skor *Work Engagement* lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang *Psychological Capital* sedang atau rendah. Temuan-temuan dari berbagai negara tersebut memperlihatkan pola yang konsisten bahwa *Psychological Capital* berperan penting dalam meningkatkan *Work Engagement* guru. Pola hubungan ini tampak relevan untuk diuji lebih lanjut dalam konteks Indonesia, yang memiliki tantangan pendidikan dan karakteristik organisasi berbeda dari negara lain.

Penelitian dalam konteks Indonesia pun menunjukkan hasil yang sejalan. Penelitian (Anatama, 2018) menemukan bahwa dimensi *Psychological Capital* seperti efikasi diri, optimisme, dan ketahanan berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* guru di lingkungan sekolah. Penelitian (Pebriany, 2021) secara spesifik menunjukkan bahwa guru dengan *Psychological Capital* tinggi memiliki tingkat *Work Engagement* yang lebih baik di SMA PGRI 2 Banjarmasin. Temuan-temuan ini menunjukkan konsistensi bahwa *Psychological Capital* berperan sebagai sumber daya psikologis penting dalam mendorong *Work Engagement*. Selain itu, penelitian (Ma, 2023) dan (Mehmood, 2023) memperkuat pandangan bahwa *Psychological Capital* tidak hanya berhubungan langsung dengan *Work Engagement*, tetapi juga dapat berfungsi sebagai mediator bagi faktor-faktor psikologis lain, seperti regulasi emosi dan dukungan organisasi, dalam mempengaruhi keterlibatan kerja guru. Hal ini mempertegas peran strategis *Psychological Capital* sebagai modal psikologis yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keterikatan guru dalam pekerjaan mereka.

Dari pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Psychological Capital* terbukti berkontribusi terhadap *Work Engagement* guru dalam berbagai konteks pendidikan. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada guru SMA negeri di Indonesia, khususnya di Kabupaten Tanah Datar, masih terbatas. Guru SMA negeri menghadapi beban kerja dan tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan guru

pada jenjang pendidikan lainnya akibat kompleksitas tugas dan tuntutan pekerjaan yang lebih besar. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan sebagai upaya untuk mengisi kesenjangan penelitian melalui perspektif *Positive Organizational Behavior*, dengan menelaah peran *Psychological Capital* sebagai sumber daya personal dalam memengaruhi *Work Engagement* pada guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional untuk menguji hubungan antara *Psychological Capital* sebagai variabel independen dan *Work Engagement* sebagai variabel dependen. Desain ini dipilih karena tidak melibatkan manipulasi variabel, melainkan mengukur hubungan berdasarkan kondisi alami responden. *Work Engagement* didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, sedangkan *Psychological Capital* mencakup *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*. Kedua variabel diukur menggunakan skala psikologis yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh aitem pada skala *Psychological Capital* dan *Work Engagement* dinyatakan valid, dengan nilai korelasi item-total di atas batas minimal. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, sehingga instrumen tergolong reliabel. Selain itu, daya diskriminasi aitem berada $\geq 0,30$, yang berarti setiap butir mampu membedakan responden secara baik. Dengan demikian, seluruh instrumen layak digunakan dalam penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 557 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan cluster sampling berdasarkan wilayah kecamatan, karena guru SMA di wilayah ini tersebar luas secara geografis jadi memudahkan pengambilan sampel. sehingga diperoleh sampel sebanyak 233 guru. Responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti berstatus guru aktif, memiliki masa kerja minimal satu tahun, serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Teknik ini digunakan agar sampel dapat merepresentasikan populasi secara lebih efisien dan akurat.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner baik secara daring maupun luring untuk menyesuaikan kondisi responden. Instrumen yang digunakan adalah adaptasi dari penelitian terdahulu yaitu, *UWES-9* pengembangan (Rahmi et al., 2025), untuk mengukur *Work Engagement* dan *PCQ-23* pengembangan (Manurung, 2016) untuk mengukur *Psychological Capital*. Kedua instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan seluruh item dinyatakan valid dan memiliki konsistensi internal yang baik. Selain itu, daya diskriminasi item juga menunjukkan bahwa setiap butir mampu membedakan karakteristik responden secara tepat. Prosedur penelitian meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi JASP dengan uji asumsi berupa normalitas dan linearitas, serta uji hipotesis menggunakan korelasi pearson product moment. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 untuk menentukan ada tidaknya hubungan yang signifikan antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement*. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan disusun dalam laporan penelitian sebagai bentuk pertanggungjawaban ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 233 guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar sebagai subjek penelitian, yang diperoleh melalui teknik cluster sampling. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar guru berjenis kelamin perempuan, berada pada rentang usia 20–30 tahun, serta memiliki masa kerja antara 1–5 tahun. Selain itu, mayoritas responden berstatus sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Karakteristik ini menggambarkan bahwa subjek penelitian didominasi oleh guru yang berada pada tahap awal hingga pertengahan karier, sehingga masih berada dalam proses adaptasi terhadap tuntutan profesional sebagai pendidik.

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian (n = 233)

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	112	48,07%
Perempuan	121	51,93%
Umur		
20-30 tahun	142	60,94%
31-40 tahun	71	30,47%
41-50 tahun	12	5,15%
51-60 tahun	8	3,43
Golongan Pegawai		
PNS	97	41,63%
PPPK	136	58,37%
Lama Mengajar		
<1 tahun	-	-
1-5 tahun	136	58,37%
6-10 tahun	78	33,48%
> 10 tahun	19	8,15%

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 121 orang (51,93%), dengan sebagian besar berada pada rentang usia 20–30 tahun yaitu 142 orang (60,94%). Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas merupakan PPPK sebanyak 136 orang (58,37%), sedangkan PNS sebanyak 97 orang (41,63%). Ditinjau dari lama mengajar, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 136 orang (58,37%), diikuti 6–10 tahun sebanyak 78 orang (33,48%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 19 orang (8,15%), serta tidak terdapat responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Tabel 2. Rerata Hipotetik dan Empirik Skala *Psychological Capital* dan *Work Engagement*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Psychological Capital</i>	23	92	57,5	11,5	36	91	74,75	9,96
<i>Work Engagement</i>	9	45	27	6	9	42	32,05	5,74

Berdasarkan hasil analisis tabel 2, variabel *Psychological Capital* memiliki mean hipotetik sebesar 57,5 dan mean empirik sebesar 74,75, sedangkan variabel *Work Engagement* memiliki mean hipotetik sebesar 27 dan mean empirik sebesar 32,05. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai mean empirik pada kedua variabel lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *Psychological Capital* dan *Work Engagement* responden tergolong tinggi.

Tabel 3. Hasil Kategorisasi *Psychological Capital* dan *Work Engagement*

Kategorisasi <i>Psychological Capital</i>				
Rumus	Skor	Kategori	F	Persentasi
$X < M - 1SD$	$X < 65$	Rendah	30	12,88%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$65 \leq X < 85$	Sedang	165	70,81%
$M + 1SD \leq X$	$85 \leq X$	Tinggi	38	16,31%
Total			233	100%

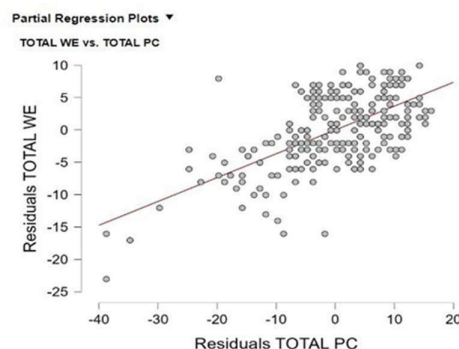
Kategorisasi <i>Work Engagement</i>				
Rumus	Skor	Kategori	F	Persentasi
$X < M - 1SD$	$X < 26$	Rendah	25	10,73%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$26 \leq X < 38$	Sedang	161	69,10%
$M + 1SD \leq X$	$38 \leq X$	Tinggi	47	20,17%
Total			233	100%

Berdasarkan Tabel 3, tingkat *Psychological Capital* pada guru SMA negeri di Kabupaten Tanah Datar termasuk dalam kategori sedang, sedangkan *Work Engagement* pada guru SMA negeri di Kabupaten Tanah Datar berada dalam kategori sedang juga.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Statistic	Sig. (p)	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	233	0,077	0,123	Normal
<i>Work Engagement</i>	233	0,068	0,224	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4 dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (p) untuk variabel *Psychological Capital* sebesar 0,123 dan variabel *Work Engagement* sebesar 0,224. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis selanjutnya.



Gambar 1. Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan grafik Partial Regression Plot, terlihat bahwa sebaran data membentuk pola linear dengan arah positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement*. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *Psychological Capital* cenderung diikuti oleh peningkatan *Work Engagement*. Meskipun terdapat beberapa penyimpangan pada titik-titik tertentu, secara umum pola hubungan yang terbentuk menunjukkan kecenderungan yang konsisten

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Pearson's Correlations

Variable		TOTAL PC	TOTAL WE
1. TOTAL PC	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. TOTAL WE	Pearson's r	0.639	—
	p-value	< .001	—

Berdasarkan Tabel 5 , nilai signifikansi (p) yang diperoleh adalah sebesar <0,001. Yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan sehingga hipotesis penelitian diterima antara variabel *Psychological Capital* dan *Work Engagement*

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,639$ dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat *Work Engagement* yang dimilikinya, dan sebaliknya. Temuan ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* memiliki peran penting sebagai faktor internal yang dapat meningkatkan keterikatan kerja guru. Hal ini dapat dijelaskan melalui konsep *Psychological Capital* yang dikemukakan oleh Fred Luthans dkk. (2007), yang menyatakan bahwa *Psychological Capital* merupakan kondisi psikologis positif yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*. Keempat komponen tersebut berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu tetap termotivasi, percaya diri, serta mampu bertahan dalam menghadapi tekanan kerja.

Dalam konteks guru SMA, tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti beban administrasi, perubahan kurikulum, serta tanggung jawab profesional dapat menjadi sumber stres yang berpotensi menurunkan keterikatan kerja. Namun, guru yang memiliki *Psychological Capital* tinggi cenderung mampu mengelola tekanan tersebut dengan lebih baik. *Self-efficacy* membantu guru merasa yakin terhadap kemampuannya dalam mengajar, *hope* memberikan arah dan strategi dalam mencapai tujuan, *resilience* membantu guru bangkit dari kesulitan, dan *optimism* membuat guru tetap berpikir positif terhadap pekerjaannya. Kondisi ini kemudian mendorong munculnya *Work Engagement* yang tinggi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori *Work Engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dkk., (2004), yang menyatakan bahwa *Work Engagement* ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Psychological Capital* sebagai sumber daya psikologis internal mampu meningkatkan energi kerja (*vigor*), memperkuat keterikatan emosional terhadap pekerjaan (*dedication*), serta mendorong keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja (*absorption*). Dengan demikian, *Psychological Capital* berperan sebagai faktor yang memperkuat *keterikatan* kerja guru secara menyeluruh. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui kerangka *Job Demands-Resources Model* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017), di mana *Psychological Capital* dikategorikan sebagai *personal resources*. Dalam model ini, *personal resources* berfungsi

membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan (*job demands*), meningkatkan motivasi intrinsik, serta mempertahankan keterikatan kerja. Guru yang memiliki *Psychological Capital* tinggi akan lebih mampu mengatasi tekanan kerja sehingga tetap menunjukkan semangat, dedikasi, dan fokus dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada kategori sedang, masing-masing sebesar 70,81% dan 69,10%. Meskipun demikian, nilai rata-rata *Psychological Capital* (74,75) lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik (57,5), serta *Work Engagement* (32,05) juga lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik (27). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi *Psychological Capital* dan *Work Engagement* guru berada di atas rata-rata teoritis. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa, meskipun belum mencapai kategori tinggi secara dominan, guru telah memiliki modal psikologis yang cukup baik untuk mendukung keterlibatan kerja mereka.

Namun demikian, hasil kategorisasi yang masih berada pada tingkat sedang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi *Work Engagement* selain *Psychological Capital*. Jika dilihat dari koefisien determinasi ($r^2 = 0,408$), maka sekitar 40,8% variasi *Work Engagement* dapat dijelaskan oleh *Psychological Capital*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan organisasi, beban kerja, lingkungan kerja, serta faktor individu lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Berdasarkan analisis deskriptif, pada variabel *Psychological Capital* aspek dengan rata-rata tertinggi adalah *optimism* (762,333), sedangkan yang terendah adalah *self-efficacy* (752,833). Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki pandangan positif terhadap masa depan, namun keyakinan terhadap kemampuan diri masih relatif lebih rendah. Pada tingkat aitem, skor tertinggi terdapat pada aitem nomor 15 (3,55) yang menunjukkan bahwa pengalaman kesulitan di masa lalu mampu membuat individu menjadi lebih baik dalam bekerja, sedangkan skor terendah terdapat pada aitem nomor 17 (2,82) yang menunjukkan bahwa masalah di tempat kerja masih mempengaruhi sikap individu sepanjang hari.

Selanjutnya, pada variabel *Work Engagement*, aspek dengan rata-rata tertinggi adalah *vigor* (861,667), sedangkan yang terendah adalah *absorption* (809,333). Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki energi dan semangat kerja yang tinggi, namun keterlibatan mendalam dalam pekerjaan masih relatif lebih rendah. Pada tingkat aitem, skor tertinggi terdapat pada aitem nomor 1 (3,92) yang menunjukkan bahwa individu merasa penuh energi saat bekerja, sedangkan skor terendah terdapat pada aitem nomor 9 (3,44) yang menunjukkan bahwa individu belum sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*, yang berarti semakin tinggi *Psychological Capital* maka semakin tinggi pula keterikatan kerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gao dkk. (2023), yang menemukan bahwa guru dengan tingkat *Psychological Capital* tinggi memiliki skor *Work Engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang memiliki *Psychological Capital* rendah. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada peran *Psychological Capital* sebagai faktor internal yang secara langsung meningkatkan keterikatan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Guo dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berkorelasi positif dengan *Work Engagement*, di mana aspek *resilience* dan *optimism* membantu guru tetap terlibat dalam pekerjaan meskipun menghadapi tekanan. Hal ini relevan dengan kondisi guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar yang menghadapi berbagai tuntutan kerja. Penelitian Wu (2025) juga menunjukkan hasil yang serupa, yaitu *Psychological Capital* berkontribusi dalam

meningkatkan *Work Engagement* guru, terutama dalam meningkatkan semangat dan dedikasi dalam bekerja. Dalam konteks Indonesia, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anatama (2018) yang menemukan bahwa dimensi *self-efficacy*, *optimism*, dan *resilience* dalam *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* guru, yang menunjukkan bahwa keyakinan diri dan ketahanan psikologis berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja.

Selain itu, penelitian Pebriany (2021) juga menunjukkan bahwa guru dengan *Psychological Capital* tinggi memiliki *Work Engagement* yang lebih baik. Kesamaan penelitian ini terletak pada temuan bahwa *Psychological Capital* menjadi sumber daya psikologis utama yang mendorong meningkatnya keterikatan kerja guru. Hasil penelitian ini semakin memperkuat temuan-temuan sebelumnya bahwa *Psychological Capital* memiliki peran penting dalam meningkatkan *Work Engagement* pada guru di berbagai konteks pendidikan. Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan *Psychological Capital* dapat menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan *Work Engagement* guru. Oleh karena itu, pihak sekolah maupun instansi pendidikan perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan aspek psikologis guru, misalnya melalui pelatihan pengembangan diri, peningkatan efikasi diri, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar sama-sama berada pada kategori sedang, yang berarti keduanya sudah cukup baik namun belum optimal dan masih perlu ditingkatkan. Hasil analisis korelasi Product Moment (Pearson) menggunakan JASP diperoleh nilai $r = 0,639$ dengan $p < 0,001$ juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*, sehingga semakin baik modal psikologis yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja mereka dalam menjalankan tugas profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatama, R. R. (2018). TAZKIYA Journal of Psychology Vol.6 No. 1 April 2018. *Tazkiya Journal of Psychology*, 6(1), 53–68.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). II 003-4.05 ! 2017 Demerouti, Bakker Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Dewi, S., Siwabessy, L., & Setiawan, T. I. (2013). Profil Burnout Guru SMP di Kecamatan Cirasas Jakarta Timur Berdasarkan Faktor Demografi dan Lingkungan Kerja. *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 91–96.
- Esi, Purwaningsih, E., & Okianna. (2016). Peranan guru sebagai fasilitator dan motivator dalam meningkatkan hasil belajar di kelas XI SMK. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(10), 1–14.
- Gao, Y., Yue, Y., & Li, X. (2023). The relationship between psychological capital and work engagement of kindergarten teachers: A latent profile analysis. *Frontiers in Psychology*, 14(March), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084836>
- Guo, Q., Wang, Y., Liu, Q., Wang, T., Zhang, L., Huang, Z., & Cao, S. (2022). Psychological Capital and Occupational Well-Being: Mediating Effects of Work Engagement Among Chinese Special Education Teachers. *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847882>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Kavita, K., Hassan, N. C., Kavita, K., & Hassan, N. C. (2018). *Work Stress among Teachers : A Comparison between Primary and Secondary School Teachers Work Stress among Teachers : A Comparison between Primary and Secondary School Teachers*. 7(4), 60–66. <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v7-i4/4802>
- 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>
- Ma, Y. (2023). Boosting teacher work engagement: the mediating role of psychological capital through emotion regulation. *Frontiers in Psychology*, 14(August), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1240943>
- Manurung Antonius Robinson Dieben. (2016). Hak cipta kekayaan intelektual. *Univeritas Mercu Buana Jakarta*.
- Mehmood, K. (2023). *Exploring The Effect of Psychological Capital on Work Engagement at Secondary Level in AJ & K*. IV(4), 613–623.
- Nursalim, & Thahir, M. (2020). *Pemakaian Bahasa Indonesia Ragam Lisan Oleh Pengajar Madrasah Aliyah Kota Pekanbaru (The Use Of Indonesian Variety Of Oral By Madrasah Aliyah Teachers, Pekanbaru City)*. XI(2), 51–65.
- Oktafiami, D. S., & Rizqa, M. (2024). Peran Guru Sebagai Administrator di Sekolah. *Semantik : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 2(3), 132–141. <https://doi.org/10.61132/semantik.v2i3.783>
- PP No. 31, 2005. (2005). Presiden Republik Indonesia Peraturan Presiden Republik Indonesia. *Demographic Research*, 4–7.
- Rahmi, T., Mashuri, A., & Minza, W. M. (2025). Values and work engagement : meta-beliefs in ingroup identification as mediator. *Cogent Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2025.2532414>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as

Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Creative Education*, 07(13), 1785–1799. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.713182>

Wu, S. M. (2025). The Relationships of Workplace Spirituality and Psychological Capital with Work Engagement Among Junior High School Teachers. *Behavioral Sciences*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/bs15010044>

Yahya, M., & Martha, A. (2025). *Guru Profesional dengan Tantangan Tugas , Fungsi , serta Perannya dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidikan (Professional Teachers with Challenges of Their Duties , Functions , and Roles in Improving Educational Competence) situasi terpuruk . Fasilitas d. 1*(2), 60–70