



## Pengaruh Optimisme Perkembangan Karir Terhadap *Work Engagement* pada Guru Honorer SMA Negeri di Pemalang

**Pentarina Intan Laksmitawati<sup>✉</sup>, Amri Hana Muhammad**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

**Keywords:**  
*career development  
optimism; work engagement.*

### Abstrak

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Seorang guru memerlukan *work engagement* yang tinggi agar segala tugas tersebut dapat dijalankan dengan baik. Hasil studi awal ditemukan bahwa sebagian guru honorer memiliki *work engagement* yang rendah. Kekhawatiran atas perkembangan karir menjadi penyebab rendahnya *work engagement*. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh optimisme perkembangan karir terhadap *work engagement*, yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer SMA negeri di Pemalang dengan umlah sampel sebanyak 125 guru honorer. Teknik sampling yang digunakan yaitu *cluster random sampling*. Data penelitian diambil menggunakan skala optimisme perkembangan karir dan skala *work engagement*. Skala optimisme perkembangan karir terdiri atas 24 aitem, dengan koefisien validitas aitem antara 0,320 sampai 0,694 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,902. Adapun skala *work engagement* terdiri atas 31 aitem, dengan koefisien validitas aitem antara 0,325 sampai 0,811 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,945. Metode analisis menggunakan analisis regresi dengan hasil korelasi 16,552 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p<0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara optimisme perkembangan karir dan *work engagement*.

### Abstract

*The teacher is a professional educator with the main task of educating, teaching, guiding, directing, train, assess, and evaluate learners in elementary and secondary education. A teacher needs a great engagement in order to work all these tasks to be run well. The results of preliminary study found that most of honorary teachers have low work engagement. Worrying for career development could be the reason of work engagement in low. Therefore, this research aims to know the influence of career development optimism towards work engagement, with relational quantitative research design. The population in this research is the honorary teacher of high school in Pemalang, and the sample of this research are 125 honorary teachers with sampling technique used is cluster random sampling. The research data were taken using scale of career development optimism and scale of work engagement. Career development optimism scale consists of 24 items, with validity coefficient between 0,320 to 0,694 with reliability coefficient of 0,902. Work engagement scale consists of 31 items, with validity coefficients between 0.325 to 0.811 and reliability coefficient of 0.945. The correlation of this research is 16,552 with significance 0,000 ( $p<0,05$ ). The result of the research shows that there is a significant correlation between career development optimism and work engagement in honorary teacher.*

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: [pentaaa52@gmail.com](mailto:pentaaa52@gmail.com)

ISSN 2252-6838

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan berbagai sumber daya. Sumber daya yang diperlukan antara lain adalah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberadaan pekerja dianggap sebagai sumber daya yang paling penting bagi organisasi atau instansi karena para pekerja yang dapat memanfaatkan dan menggerakkan sumber daya lain agar dapat bekerja secara optimal (Noe et al, 2009).

Pentingnya peran sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan organisasi tidak hanya terjadi pada organisasi swasta, melainkan juga terjadi pada instansi pemerintahan. Smolder (dalam Schaufeli et al, 2004) menyebutkan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi, diantaranya guru, *entrepreneur*, dan perawat. Guru merupakan tenaga kerja profesional di bidang pendidikan. Profesi sebagai guru sangatlah kompleks dan menantang, sebab keberhasilan peserta didik menjadi tolak ukur utama akreditasi sekolah, sehingga dibutuhkan guru yang dapat memberikan proses mengajar efektif supaya peserta didik mampu memahami dan menguasai materi (Ormrod, 2009).

Profesi guru secara garis besar terbagi menjadi guru non formal, guru PNS, dan guru honorer. Guru non formal merupakan guru yang mengajar di sekolah non formal. Guru PNS merupakan guru Pegawai Negeri Sipil yang telah dijamin oleh pemerintah. Guru honorer merupakan guru yang mengajar dan tersebar di sekolah negeri dan swasta. Hal yang membedakan guru honorer dengan guru lainnya adalah statusnya yang tidak tetap dan umumnya guru honorer tidak mendapatkan gaji tetap sesuai dengan perjanjian kerja, melainkan hanya diberikan insentif sesuai dengan kemampuan sekolah atau yayasan yang menaunginya.

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan menyebar skala sederhana kepada guru tetap yang sering berkoordinasi dengan guru honorer di salah satu SMA negeri di Pemalang. Hasilnya menunjukkan bahwa *work engagement* yang dimiliki oleh guru honorer SMA negeri di Pemalang belum ideal karena sebagian besar guru honorer tidak menjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan jenuh terhadap pekerjaannya. Selain menyebar skala sederhana yang diberikan kepada guru tetap yang sering berkoordinasi dengan guru honorer, peneliti juga melakukan penyebaran skala sederhana kepada guru honorer secara langsung. Diperoleh hasil bahwa *work engagement* yang dimiliki oleh guru honorer SMA negeri di Pemalang belum ideal karena sebagian besar guru honorer tersebut mudah jenuh dengan pekerjaannya, tidak bersemangat jika diberi tugas dan jam tambahan, dalam memulai dan mengakhiri jam mengajar tidak sesuai dengan waktunya, sering merasa tidak sabar menunggu jam pulang, dan merasakan bahwa waktu berjalan lama saat mengajar.

Kahn (1990) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya atau kehadiran baik secara fisik maupun psikologis saat melaksanakan peran organisasional. Menurut Federmen (2009) *work engagement* adalah derajat dimana seindividu individu mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana individu bekerja dan lama masa bekerja. Kumar dan Swetha (2012) menyatakan bahwa *work engagement* sebagai suatu tingkat komitmen seorang individu terhadap pekerjaannya dan juga seberapa keras ia berusaha dan seberapa lama mereka mampu bertahan sebagai bukti dari komitmen yang mereka miliki. Disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan suatu tingkat keterlibatan individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) menyebutkan dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu: a) *vigor*, merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja,

keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan satu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Selain itu, *vigor* menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun dihadapi kesulitan. Biasanya individu yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja. b) *dedication*, merupakan suatu keadaan dimana pekerja merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan. Individu yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. c) *absorption*, merupakan perasaan dalam bekerja dimana karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru honorer, diketahui bahwa guru honorer merasa perkembangan karirnya sebagai guru tidak begitu jelas. Peneliti menduga bahwa rendahnya *work engagement* pada guru honorer SMA negeri di Pemalang terkait dengan kondisi optimisme terhadap perkembangan karirnya.

Optimisme perkembangan karir adalah kecenderungan untuk mempercayai bahwa hal yang baik tentang karirnya akan terjadi di masa yang akan datang. Dengan kata lain, optimisme perkembangan karir adalah pandangan positif individu terhadap kemajuan jalur karir yang direncanakannya. Lopez dan Snydes (2000) menjelaskan bahwa individu yang optimis memiliki ciri-ciri antara lain: a) individu yang optimis akan berusaha menggapai pengharapan dengan pemikiran yang positif, yakin akan kelebihan yang dimiliki (berfikir positif). b) Individu optimis biasanya bekerja keras menghadapi stress dan tantangan sehari-hari secara efektif, berdoa, dan mengakui adanya faktor keberuntungan dan faktor lain yang turut mendukung keberhasilannya (pantang menyerah). c) Individu yang optimis memiliki impian untuk mencapai tujuan, berjuang dengan sekuat tenaga, dan tidak ingin duduk berdiam diri menanti keberhasilan yang akan diberikan oleh orang lain (target mencapai impian). d) Individu optimis ingin melakukan sendiri segala sesuatunya dan tidak ingin memikirkan ketidakberhasilan sebelum mencobanya (mandiri). e) Individu yang optimis berfikir yang terbaik, tetapi juga memahami untuk memilih bagian mana yang memang dibutuhkan sebagai ukuran untuk mencari jalan (memiliki strategi yang baik).

Peneliti mencoba untuk menjelaskan pengaruh optimisme perkembangan karir terhadap *work engagement* berdasarkan dimensi dan ciri-ciri variabel. Untuk menguji ketepatan tentang penjelasan hubungan kedua variabel tersebut, peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan cara pengumpulan data kemudian mengolah data yang telah diperoleh sehingga dapat diketahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh optimisme perkembangan karir terhadap *work engagement*.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer SMA negeri di Pemalang dengan karakteristik memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *cluster random sampling*.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala optimisme perkembangan karir dan skala *work engagement*. Skala optimisme perkembangan karir digunakan untuk mengukur tingkat optimisme perkembangan karir. Optimisme perkembangan karir akan diungkap berdasarkan ciri-ciri optimisme, yaitu berfikir positif, pantang menyerah, memiliki target mencapai impian, mandiri, dan memiliki strategi yang baik. Skala *work engagement* digunakan untuk mengungkap data tentang *engagement* yang terjadi terhadap pekerjaan. *Work engagement* akan diungkap berdasarkan aspek-aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum *work engagement* pada guru honorer SMA negeri di Pemalang berada pada kategori tinggi dengan persentase 64% dengan nilai *mean* empiris 96,01. Nilai *mean* empiris yang diperoleh berada pada interval skor  $85,5 \leq X < 101,5$ . Sesuai dengan dimensi yang menyusunnya dan berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *work engagement* yang dimiliki oleh guru honorer baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pekerja. *Work engagement* yang tinggi membuat karyawan sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat (Mujiasih, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Bakker dan Leiter (dalam Ramdhani & Sawitri, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam dirinya akan merasa bahwa pekerjaannya menjadi menyenangkan, berusaha mencapai tujuannya dan fokus terhadap pekerjaan dihadapannya, sehingga memungkinkan karyawan dapat memberikan energi dan potensi penuh terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan performa kerja yang optimal. Individu tersebut tidak terpaksa menjalankan apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya (Puspita, 2013).

Kinerja guru yang optimal merupakan modal dasar dalam mengembangkan sumber daya manusia pada tatanan pendidikan formal sebagai tugasnya (Aditya & Adiputra, 2013). Tugas dan tanggung jawab guru yang besar menuntut seorang guru untuk memberikan mutu dan kompetensi yang besar agar pendidikan dapat berlangsung dengan baik (Wibowo dkk., 2010). Pekerja yang *engaged* akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif, dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada yang diharapkan (Bakker & Demerouti dalam Man & Hadi, 2013). Keterbukaan ini dapat berupa keterbukaan terhadap berbagai metode dan media ajar baru, materi-materi ajar yang lebih lengkap dan berbagai informasi penunjang lainnya (Man & Hadi, 2013).

*Work engagement* dapat berdampak pada hasil kerja (Harter et al, 2002). Hal tersebut karena adanya kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan performanya yang pada akhirnya akan berdampak pada hasil kerja. Brown (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki *work engagement* dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya serta untuk instansi. *Work engagement* memiliki tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran bahwa ketiga dimensi tersebut berada pada kategori tinggi. Tiap dimensi mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya *work engagement*.

**Tabel 1.** Perbandingan *Mean Empiris* Tiap Dimensi *Work Engagement*

<i>Work Engagement</i>	<i>Mean Empiris</i>
<i>Vigor</i>	30,77
<i>Dedication</i>	37,12
<i>Absorption</i>	28,12

Berdasarkan perbandingan *mean* empiris tiap dimensi *work engagement*, dimensi *dedication* memiliki *mean* empiris terbesar dengan nilai sebesar 37,12. Nilai *mean* empiris yang diperoleh berada pada kategori sangat tinggi dengan interval skor  $37 \leq X$ . Nilai *mean* empiris terbesar yang dimiliki *dedication* mempunyai arti bahwa *dedication* berperan paling besar terhadap tinggi rendahnya *work engagement* guru honorer SMA negeri. Hal ini berarti para guru memiliki antusiasme yang tinggi

terhadap pekerjaannya. Seperti yang dinyatakan Mujiashih (2015) bahwa individu dengan *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

Dimensi dengan *mean* empiris paling rendah adalah *absorption* dengan nilai 28,12. Nilai *mean* empiris yang diperoleh berada pada interval skor  $37 \leq X$ . Hal ini berarti para guru honorer SMA negeri tidak begitu berkonsentrasi dan serius dalam menjalankan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Kumara (2017) yang menyatakan bahwa *absorption* merupakan penghayatan, konsentrasi, dan kesenangan yang dirasakan oleh pekerja karena pekerja tersebut mampu menanggapi setiap pekerjaan dan kesulitan yang dihadapinya secara positif dan cenderung memiliki perencanaan dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerja mampu menghadapi situasi sulit sekalipun.

Secara umum optimisme perkembangan karir guru honorer SMA negeri di Pemalang berada pada kategori tinggi dengan persentase 49,6% dengan nilai *mean* empiris 78,34. Nilai *mean* empiris yang diperoleh berada pada interval skor  $66 \leq X < 78$ . Sesuai dengan ciri-ciri yang menyusunnya dan berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa optimisme perkembangan karir yang dimiliki oleh guru honorer adalah baik.

Individu yang memiliki optimisme perkembangan karir yang tinggi memiliki kepercayaan bahwa kejadian di masa depan akan memiliki hasil yang positif. Orang yang optimis memiliki ekspektasi yang baik pada masa depan dalam pekerjaannya dan mempunyai cara berpikir positif dan realistik dalam memandang suatu masalah yang dihadapi. Sejalan dengan Rottinghaus et al (2005) yang menjelaskan bahwa optimisme berkaitan dengan pengaturan diri dalam pencapaian tujuan serta bagaimana harapan yang dimiliki memengaruhi tujuan yang ingin dicapai. Optimisme dapat memunculkan energi positif di tempat kerja (Luthans & Youssef, 2007).

Adanya optimisme perkembangan karir akan berdampak pada gairah individu dalam melaksanakan pekerjaan, yang juga akan berdampak pada produktivitas individu tersebut. Sejalan dengan Margaret dan Arakawa (2006) bahwa semangat optimisme dalam diri individu akan membuat individu tersebut produktif. Valentino dan Himam (2014) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki pandangan masa depan yang cerah dalam bekerja akan memunculkan kepercayaan diri yang tinggi bahwa dirinya memiliki potensi karir yang berkualitas sesuai dengan kemampuan yang ditunjukannya.

Variabel optimisme perkembangan karir disusun dengan lima ciri-ciri, yaitu berpikir positif, pantang menyerah, target mencapai tujuan, mandiri, dan strategi yang baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran bahwa berpikir positif, mandiri, dan memiliki strategi yang baik berada pada kategori sangat tinggi, pantang menyerah pada kategori tinggi, dan target mencapai tujuan berada pada kategori sedang.

Tiap ciri-ciri mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya optimisme perkembangan karir. Berdasarkan perbandingan *mean* empiris tiap ciri-ciri tersebut, berpikir positif memiliki *mean* empiris terbesar dengan nilai sebesar 23,4. Nilai *mean* empiris yang diperoleh berada pada kategori sangat tinggi dengan interval skor  $22,75 \leq X$ . Hal ini berarti para guru honorer dalam menggapai harapannya diikuti dengan pemikiran yang positif dan yakin terhadap kelebihan yang dimiliki.

Sedangkan dari kelima ciri-ciri tersebut, yang memiliki *mean* empiris paling rendah adalah target mencapai tujuan dengan nilai 6,46. Nilai *mean* empiris yang diperoleh berada pada kategori sedang dengan interval skor  $4,5 \leq X < 6,5$ . Hal ini diduga bahwa guru honorer SMA negeri tidak begitu optimis dengan impian untuk mencapai tujuannya, sehingga tidak diperjuangkan dengan sekuat tenaga.

Berdasarkan uji korelasi, optimisme perkembangan karir dan *work engagement* memiliki hubungan positif. Berdasarkan uji hipotesis, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh optimisme perkembangan karir terhadap *work engagement*” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi optimisme perkembangan karir maka semakin tinggi pula *work engagement*. Begitu

pula sebaliknya, semakin rendah optimisme perkembangan karir maka semakin rendah pula *work engagement*.

Hasil uji korelasi dengan menggunakan teknik analisis regresi menunjukkan bahwa nilai t sebesar 16,552 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan angka korelasi yang dihasilkan dari analisis statistik menggunakan *software* pengolah data menunjukkan angka yang positif. Sehingga arah hubungan antara optimisme perkembangan karir dan *work engagement* adalah hubungan positif. Korelasi yang ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis penelitian dikarenakan *engagement* yang dimiliki oleh individu berhubungan dengan pola pandang individu terhadap kesuksesan karir atau pekerjaannya. Kesuksesan dalam pekerjaan yang dimaksud adalah pencapaian performa, prestasi, dan karir (Wright, 2003). Sejalan dengan penelitian Higgins et al (2010) bahwa situasi yang tidak sesuai dengan prediksi seseorang terhadap karirnya dapat menyebabkan seseorang stres karena tidak mampu beradaptasi dengan sistem karir yang dihadapi. Oleh karena itu, kondisi tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, tidak bersemangat, kurang antusias, kurang yakin untuk dapat mengembangkan karirnya, bahkan berpindah tempat kerja. Karyawan dengan *psychological capital* (antara lain optimisme) yang tinggi akan mengalami lebih banyak emosi-emosi positif yang pada akhirnya berhubungan dengan keterikatan kerja (Avey et. al., 2008).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri dkk (2011) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki optimisme tinggi akan lebih terikat dengan perusahaannya, baik secara fisik, kognitif, dan emosional. Optimisme dalam pencapaian karir perlu dimiliki oleh setiap karyawan untuk memelihara sikap positif terhadap karir yang ingin dicapainya (Valentino & Himam, 2014). Optimisme akan membimbing karyawan kepada perasaan memiliki pekerjaannya dan perasaan menuju keberhasilan sesuai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mendorong munculnya *work engagement* (Harter et. al. dalam Putri dkk, 2011). Individu yang memiliki rasa keterikatan kerja memiliki dampak seperti rendahnya kecenderungan meninggalkan organisasi sehingga organisasi akan merasa terjamin dengan kehadiran dari pekerja (Bakker & Leiter dalam Dwitasari dkk., 2015).

Keterikatan kerja merupakan suatu hal positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, dedikasi, dan penyerapan. Tenaga ditandai oleh tingginya tingkat energi saat seseorang sedang bekerja dan berusaha memberikan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, serta selalu bisa memaknai setiap pekerjaan yang sedang dilakukan. Terakhir yaitu penyerapan yang ditandai dengan fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan (Bakker et al dalam Kurniawati, 2014).

*Work engagement* menunjukkan efek positif pada perkerjaan. Seperti yang disampaikan Ayu dkk. (2015) pertama, *work engagement* merupakan pengalaman positif individu. Kedua, *work engagement* berhubungan dengan kesehatan dan efek kerja yang baik bagi karyawan. Ketiga, *work engagement* membantu individu mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang membuat stres. Keempat, *work engagement* berkorelasi positif dengan komitmen organisasi dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa optimisme perkembangan karir yang dimiliki guru honorer SMA negeri di Pemalang berada pada kategori tinggi. Begitu pula dengan *work engagement* yang dimiliki guru honorer SMA negeri di Pemalang berada pada kategori tinggi.

Ada pengaruh optimisme perkembangan karir terhadap *work engagement* pada guru honorer SMA negeri di Pemalang. Semakin tinggi optimisme perkembangan karir yang dimiliki oleh guru honorer

maka semakin tinggi kecenderungan *work engagement*-nya, sebaliknya semakin rendah optimisme perkembangan karir yang dimiliki oleh guru honorer maka semakin rendah pula kecenderungan *work engagement*-nya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, G. A. & Adiputra, I. N. (2013). Perbedaan Skor Engagement pada Guru yang Bersertifikasi dengan Guru yang belum Bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kecamatan Denpasar Utara. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, Vol. 1, No. 2, 26-36.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S.M. (2008). Psychological Capital: A Positive Resources For Combating Employee Stress And Turnover. *The Journal of Human Resources Management*, Vol. 48, No. 5, 677-693.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources, dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 1, No. 1, 12-22.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, Widayarsi, S. D. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediasi*, Vol. 1, No. 1, 40-50.
- Federman, B. ( 2009). *Employee Engagement: A Road for Creating Profit, Optimizing Performance and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Harter, J. K., Hayes, T. L., & Schmidt, F.L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, Np.2, 268-279.
- Higgins, M., Dobrow, S., & Roloff, K. (2010). Optimism and The Boundaryless Career: The role of Developmental Relationships. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, No. 5, 749-769.
- Kahn, W. A. (1990). Pscyhological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, Vol.33, No. 4, 692-724.
- Kumar, D. P. & Swetha, G. (2011). A Prognostic Examination of Employee Engagement from its Historical Roots. *Internasional Journal of Trade Economic and Finance*, Vol. 2, No. 3, 232-241.
- Kumara, B. J. G. (2017). Modal Psikologis, Tuntutan Kerja dan Keterikatan Kerja. *Tesis. Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Magister Psikologi Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 2, No. 2, 311-324.
- Lopez, & Snyder, C.R. 2000. *Positive Psychological Assessment a Handbook of Models & Measures*. Washington DC: APA.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Leadership Institute Faculty Publications*, Vol. 33, No. 3, 321-349.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2, No. 2, 90-99.
- Margaret, H. G., & Arakawa, D. (2006). Optimistic Managers & Their Influence On Productivity & Employee Engagement In A Technology Organization. *A Penn Libraries University of Pennsylvania*, Vol. 2, No.1, 1-32.
- Mujiasih, & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1, No. 2, 161-168.

- Mujiasih. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Kerja Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 14, No. 1, 40-51.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2009). *Fundamental Of Human Resource Management* (3<sup>rd</sup> ed). New York: McGraw Hill.
- Ormrod, J. E. (2009). *Psikologi Pendidikan. Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang Edisi Keenam Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 1, No. 1, 1-17.
- Putri, V. P., Priyatama, A. N., & Karyanta, N. A. (2011). Hubungan antara Efikasi Diri dan Optimisme dengan Keterikatan pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo. *Jurnal Wacana Psikologi*, Vol. 17, No. 13, 67-81.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati*, Vol.6, No. 1, 199-205.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, Vol. 12, No. 1, 1-24.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 1, 293-437.
- Schaufeli, W. B., Bakker, B. A., & Salanova, M. (2004). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational And Pstchological Measurement*, Vol. 66, No. 1, 701-716.
- Valentino, R., & Himam, F. (2014). Efikasi Diri untuk Meningkatkan Optimisme Terhadap Pencapaian Karir Karyawan PKWT Perusahaan X. *Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol. 6, No. 1, 50-66.
- Wibowo, D. M., Ediati, A., & Masykur, A. M. (2010). *Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ngawi*. E-journal Universitas Diponegoro.
- Wright, T. (2003). The Positive Organizational Behavior: Incubator An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, No. 1, 437-442.