

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU YAYASAN WAHANA BINA MASYARAKAT

Muhammad Aqna Hizbulhaq¹, Anggun Resdasari Prasetyo¹
15000122120014

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: muhammadaqnahizbulhaq@gmail.com

ABSTRAK

Bonus demografi Indonesia menyoroti pentingnya ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan pendidikan sebagai salah satu faktor utama dalam mewujudkannya. Dalam konteks tersebut, *work engagement* menjadi hal yang krusial, terutama pada sekolah berbasis yayasan atau swasta yang menghadapi berbagai tuntutan kerja dan dinamika organisasi. Penelitian ini bertujuan menguji apakah *psychological capital* (PsyCap), yang mencakup *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism*, mampu memprediksi *work engagement* pada guru Yayasan Wahana Bina Masyarakat. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif *cross-sectional*. Partisipan penelitian berjumlah 86 guru yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan menggunakan *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9; 9 aitem; $\alpha = 0,887$) dan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-12; 12 aitem; $\alpha = 0,919$). Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa PsyCap memprediksi *work engagement* secara positif dan signifikan, $F(1, 84) = 141,037$, $p < 0,001$, dengan kontribusi sebesar 62,7% terhadap variasi *work engagement* ($R^2 = 0,627$; $R = 0,792$). Analisis pada tingkat dimensi menunjukkan bahwa *hope* merupakan komponen PsyCap yang memiliki hubungan paling kuat dengan *work engagement*. Temuan ini mendukung pentingnya pengembangan *psychological capital* guru sebagai salah satu jalur potensial untuk menjaga serta meningkatkan *work engagement* dalam konteks pendidikan.

Kata kunci: *psychological capital*; *work engagement*; guru; psikologi organisasi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND
WORK ENGAGEMENT AMONG TEACHERS AT WAHANA BINA
MASYARAKAT FOUNDATION**

Muhammad Aqna Hizbulhaq¹, Anggun Resdasari Prasetyo¹
15000122120014

Faculty of Psychology Diponegoro University
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: muhammadaqnahizbulhaq@gmail.com

ABSTRACT

Indonesia's demographic dividend highlights the importance of developing high-quality human resources, with education serving as one of the primary drivers of this goal. In this context, work engagement is essential, particularly among teachers in foundation-based or private schools that face various work demands and organizational challenges. This study aimed to examine whether psychological capital (PsyCap), comprising hope, self-efficacy, resilience, and optimism, predicts work engagement among teachers at Wahana Bina Masyarakat Foundation. A quantitative cross-sectional design was employed involving 86 teachers selected through convenience sampling. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; 9 items; $\alpha = .887$) and the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12; 12 items; $\alpha = .919$). Simple linear regression revealed that PsyCap positively and significantly predicted work engagement, $F(1, 84) = 141.037$, $p < .001$, accounting for 62.7% of the variance in work engagement ($R^2 = .627$; $R = .792$). Dimension-level analysis indicated that hope was the PsyCap component most strongly associated with work engagement. These findings support the development of teachers' psychological capital as a potential pathway to sustain and enhance work engagement in educational settings.

Keywords: Psychological capital; work engagement; teachers; organizational psychology

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konsultan sumber daya manusia terkemuka dan juga dijuluki sebagai bapak human resources modern, Ulrich (1997) mengatakan bahwa untuk dapat unggul dalam persaingan global yang semakin ketat, organisasi perlu mencari cara agar tim atau pegawai mereka tidak hanya sekadar hadir dan terlibat secara fisik saja selama mereka bekerja, akan tetapi mereka juga perlu dapat melibatkan pikiran dan jiwa mereka sepenuhnya dalam aktivitas yang mereka lakukan.

Sejalan dengan tantangan tersebut, Indonesia sedang berupaya memperkuat daya saingnya menuju negara maju dan diproyeksikan akan menjadi penguasa sektor industri pada tahun 2045 (Rokhman dkk., 2014). Potensi tersebut didukung oleh kekayaan sumber daya alam yang melimpah sehingga memerlukan sumber daya manusia berkualitas yang mampu mengelola dan mengoptimalkannya secara inovatif, bijaksana, dan berkelanjutan (Rokhman dkk., 2014; Pambudi dkk., 2023).

Di sisi lain, Indonesia juga sedang memasuki periode bonus demografi, yaitu kondisi ketika proporsi penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan usia nonproduktif dan diperkirakan mencapai puncaknya pada tahun 2045 (Maryati dkk., 2021; Yuningsih, 2019). Kondisi tersebut merupakan peluang yang strategis untuk mampu meningkatkan daya saing bangsa, tetapi hal ini juga dapat menjadi tantangan apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas (Yuningsih, 2019; Rokhman dkk., 2014). Pengalaman wilayah lain

seperti di Amerika Latin yang mendapatkan peluang serupa menunjukkan bahwa bonus demografi tidak selalu berdampak pada peningkatan pertumbuhan ekonomi apabila bonus tersebut gagal dimanfaatkan melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia (Bloom & Canning, 2011).

Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi aspek yang krusial dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045. Pendidikan dipandang sebagai upaya yang krusial dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Yuningsih, 2019; Khoirunnisa, 2023). Hal ini didukung oleh temuan bahwa pendidikan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan indeks pengembangan sumber daya manusia (Delima dkk., 2025). Dengan demikian, penyediaan pendidikan yang berkualitas dan merata menjadi fondasi penting dalam mempersiapkan generasi yang mampu mendukung pembangunan nasional dan mewujudkan generasi emas Indonesia tahun 2045 (Savira, 2023).

Menurut Suharno dkk. (2025) pendidikan merupakan aspek penting yang berpengaruh besar dalam kehidupan manusia, seperti sarana dalam mengembangkan pikiran dan perilaku individu, meningkatkan standar hidup dan kesehatan manusia, dan juga membentuk kepribadian serta nilai nilai individu. Bronfenbrenner (1994) dalam teori sistem ekologinya mengklasifikasikan sekolah sebagai bagian dari lingkungan mikrosistem dimana sekolah yang merupakan tempat pendidikan anak merupakan lingkungan terdekat yang paling berpengaruh bagi perkembangan anak di kemudian hari dibandingkan lapisan lain seperti eksosistem (kebijakan institusional tidak langsung), dan makrosistem (norma budaya dan nilai sosial yang lebih luas). Hal ini dikarenakan di lingkungan ini

sering terjadi timbal balik yang saling mempengaruhi antar individu dan sistem sehingga berpengaruh besar terhadap perkembangan individu secara keseluruhan.

Suharjo dan Jacky (2023) mengatakan, di lingkungan sekolah, guru merupakan poros yang sangat krusial dalam menyongsong generasi emas nanti, tugasnya meliputi upaya besar dalam mewujudkan pendidikan yang optimal, melakukan pengembangan dalam metode mengajar yang inovatif serta membekali peserta didik dengan keterampilan yang relevan guna menghadapi berbagai tantangan di masa mendatang. Savira (2023) menegaskan, dalam mempersiapkan generasi emas 2045 serta membangun SDM yang berkualitas, jalan suksesnya adalah melalui pendidikan, sementara guru adalah elemen sentral yang menentukan terbukanya peluang menuju pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu kesejahteraan dan performa guru merupakan hal yang krusial yang perlu diperhatikan demi mewujudkan visi tersebut.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.” Guru memiliki peran besar dalam pengajaran efektif yang mana berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa (Zhang dkk., 2024). Dukungan emosional guru juga secara positif mempengaruhi *engagement* siswa dalam belajar (Guo dkk., 2025) dan secara signifikan mempengaruhi perkembangan akademik dan kemampuan sosial siswa (Liu & Li, 2023).

Namun masih ditemukan banyak tantangan yang perlu dilalui oleh guru di Indonesia saat ini demi mewujudkan mimpi generasi emas di masa mendatang, tantangan seperti gaji yang rendah, dinamika kurikulum yang sering berubah, fasilitas dan kualitas kurang merata, kekurangan guru, tingkat korupsi yang tinggi, dan isu-isu lainnya (beban kerja tinggi, *burnout*, minim kolaborasi global) (Belladonna dkk., 2023). Sehingga pendekatan holistik perlu dilakukan dalam mengatasi tantangan yang dihadapi guru saat ini demi mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 (Hutasuhut dkk., 2025).

Untuk melakukan pendekatan holistik dalam mengatasi tantangan tersebut, perlu untuk memperhatikan kondisi kesejahteraan dan performa guru, tidak hanya di sekolah umum saja tetapi juga termasuk guru di sekolah swasta. Guru swasta atau guru yayasan memiliki beban kerja yang tinggi dengan karakteristik yang jauh berbeda apabila dibandingkan dengan sekolah umum yang lebih banyak memiliki tantangan dalam tugas-tugas administrasi (Zia Riani dkk., 2025). Guru yayasan memiliki tantangan berat terutama pada tekanan kompetisi yang jauh lebih tinggi, ekspektasi tinggi, dan juga ketidakpastian kerja yang mana hal ini dapat berpengaruh kuat terhadap kecenderungan terjadinya *burnout* (Zia Riani dkk., 2025 ; Rudyanto dkk., 2021). Kondisi *burnout* sendiri secara historis dibuktikan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa fenomena *burnout* seringkali muncul apabila tingkat *work engagement* pada individu rendah (Green dkk., 2017).

Work engagement atau keterlibatan kerja sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan perasaan psikologis yang bernilai positif dan menghasilkan kepuasan dalam konteks pekerjaan, yang dimanifestasikan melalui kehadiran karakteristik

seperti *vigor* atau semangat yang gigih, dedikasi, dan juga absorpsi atau penghayatan penuh terhadap pekerjaan (Schaufeli dkk., 2002). *Work engagement* sangat penting terutama dalam dunia pendidikan, *work engagement* yang lebih tinggi di kalangan guru berdampak pada peningkatan kinerja guru yang secara positif mempengaruhi efisiensi secara keseluruhan dan juga kesuksesan siswa. Guru dengan tingkat *work engagement* yang tinggi menghadapi kelas mereka dengan lebih banyak energi dan minat sehingga berkontribusi pada proses pendidikan yang jauh lebih efektif dan berkualitas tinggi (Dilekçi dkk., 2025). Selain itu, guru yang memiliki *work engagement* tinggi juga dilaporkan lebih terbuka terhadap inovasi dan menjadi lebih aktif dalam manajemen kelas, interaksi dengan siswa, dan strategi pengajaran yang berdampak pada budaya pembangunan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan (Simbula dkk., 2011; Dilekçi dkk., 2025).

Dalam upaya eksplorasi dan memperkuat konteks tantangan dan permasalahan yang dialami oleh guru di sekolah yayasan dan juga kondisi *work engagement* guru, peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap tiga orang guru yang mewakili jenjang TK, SD, dan SMP melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada dua orang guru serta wawancara kepada satu orang guru. dan mendapati bahwa kondisi keterlibatan kerja atau *work engagement* guru tidak selalu stabil. Pada momen tertentu guru merasakan energi semangat mengajarnya tinggi, pekerjaannya terasa lebih bermakna, dan mudah untuk fokus menjalankan tugas mengajar diperkuat apabila hal yang diajarkan dapat tersampaikan dan diterima dengan baik oleh siswa.

Namun, pada kesempatan yang lain guru juga merasa memiliki momen ketika semangat rendah serta tingkat fokus rendah. Energi yang rendah ini terutama dipicu oleh tuntutan yang bertumpuk misalnya jadwal yang bersinggungan, pembagian peran yang membuat fokus terpecah, serta tekanan untuk tetap memastikan pembelajaran berjalan sesuai target. Di samping itu juga, kondisi kelelahan fisik dan tantangan dalam menghadapi dinamika perilaku siswa seperti pembentukan adab atau karakter, turut menjadi sumber beban emosional yang dapat menguras energi guru. Beberapa guru juga menekankan pentingnya dukungan di lingkungan kerja, seperti kesiapan sarana atau fasilitas yang ada, serta sistem manajemen yang lebih baik di sekolah, agar proses belajar-mengajar dapat berlangsung lebih terstruktur dan nyaman. Temuan awal ini menunjukkan bahwa guru yayasan juga memiliki tantangan yang perlu dihadapi dan perlu diperhatikan untuk memastikan kondisi kesejahteraan dan performa guru dapat terfasilitasi dan berkembang menjadi lebih baik.

Dalam kaitannya dengan konteks guru yayasan yang menjadi objek observasi awal peneliti, yakni pada Yayasan Wahana Bina Masyarakat, Pekerjaan guru menunjukkan karakteristik pekerjaan yang relatif kompleks dan menuntut keterlibatan dalam berbagai peran secara bersamaan. Selain melaksanakan tugas utama sebagai pendidik di kelas, guru juga bertanggung jawab terhadap penyusunan administrasi pembelajaran serta berbagai kegiatan pembinaan siswa. Pada konteks sekolah Islam terpadu, sebagian guru juga terlibat dalam program-program khas seperti Bina Pribadi Islam (BPI) atau mentoring dan juga pendampingan *Tahfidzul Qur'an* dalam upaya membentuk karakter *Qur'ani* peserta didik. Kondisi tersebut

menunjukkan bahwa peran guru yayasan tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik saja, akan tetapi juga mencakup fungsi pembinaan serta pendampingan perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Beragamnya peran yang dijalankan secara bersamaan mengindikasikan adanya tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi dan juga kompleks dibandingkan tugas mengajar semata. Guru Yayasan Wahana Bina Masyarakat juga memiliki keberagaman status kepegawaian yang juga dihadapi guru yayasan, mulai dari masa percobaan, guru tidak tetap, hingga guru tetap yang dimana hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian psikologis guru terkait pekerjaannya yang secara empiris terbukti dapat mengurangi motivasi kerja intrinsik, memicu demotivasi, serta menurunkan energi (*vigor*) individu sehingga menyebabkan masalah pada tingkat *work engagement* di sekolah (Schaufeli dkk., 2002).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru yayasan atau dalam hal ini guru Yayasan Wahana Bina Masyarakat, tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, tetapi juga bekerja dalam lingkungan yang menuntut keterlibatan psikologis dan pemaknaan kerja yang kuat sehingga perlu untuk diperhatikan demi memastikan kondisi *work engagement* guru diperhatikan dengan baik. Hal ini perlu dilakukan dalam rangka memastikan kesejahteraan dan performa guru mampu berkembang optimal.

Work engagement merupakan aspek penting yang dibuktikan dapat meningkatkan kualitas performa kerja dan kesejahteraan individu. Individu yang memiliki nilai taraf *work engagement* yang tinggi akan menghasilkan performa kerja tinggi juga (Christian dkk., 2011). *Work engagement* juga berkorelasi positif

dengan kesejahteraan pada individu (Zeng dkk., 2019). Dalam hal ini *work engagement* tentu menjadi variabel dan sarana yang pas dan perlu diperhatikan oleh institusi dalam mempersiapkan generasi emas 2045 melalui peningkatan kesejahteraan dan performa guru. Meningkatkan kesejahteraan dan performa guru merupakan investasi yang berdampak besar pada kemajuan pendidikan dan mencetak generasi unggul yang siap bersaing di tingkat global. (Hutasuhut dkk., 2025).

Kondisi *work engagement* guru merupakan hal yang krusial, dan perlu untuk diperhatikan oleh institusi. *Work engagement* dibuktikan juga dapat memperkuat hubungan antara emosi instruksional yang positif dengan kinerja guru. Hal tersebut dapat menciptakan lingkaran umpan balik yang positif antara keadaan emosional yang dirasakan dengan kinerja mereka. *Feedback loop* ini nantinya dapat mendorong peningkatan kualitas pendidikan, motivasi kerja dan juga keberhasilan akademik siswa yang lebih baik (Dilekçi dkk., 2025; Bakker & Demerouti, 2008).

Ketika guru mengalami *engagement* dalam bekerja yang tinggi, mereka memiliki energi yang lebih untuk bekerja, merasa pekerjaan mereka lebih bermakna, dan lebih mudah untuk fokus pada pekerjaan mereka (Ma, 2023). *Work engagement* atau keterlibatan kerja juga berkaitan positif dengan kualitas interaksi guru-murid yang mana berdampak pada peningkatan kemampuan sosial murid serta berkurangnya perilaku antisosial murid di masa mendatang (Soininen dkk., 2023). Hasil penelitian-penelitian tersebut tentunya menjadi alasan yang kuat mengapa kondisi *work engagement* pada guru perlu diperhatikan secara serius.

Temuan sebelumnya, menyebutkan bahwa salah satu variabel yang berpengaruh kuat dan memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap *work engagement* individu adalah *psychological capital* (Q. Guo dkk., 2022). *Psychological capital* dibuktikan dapat meningkatkan kondisi *work engagement* pada guru (Gao dkk., 2023). *Psychological capital* sendiri didefinisikan sebagai modal psikologis yang bernilai positif dan berfungsi dalam pengembangan pribadi individu, dikarakterisasi oleh kehadiran empat dimensi inti seperti harapan, efikasi diri, resiliensi, dan juga perasaan optimis (Luthans dkk., 2007). Dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks, *psychological capital* dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap peristiwa di sekitarnya, sehingga individu menghasilkan *vigor* atau semangat yang lebih besar ketika dihadapkan dengan kesulitan (Darvishmotevali & Ali, 2020).

Kuroki dan Shirinashihama (2025) menegaskan dalam temuannya bahwa apabila tingkat *psychological capital* pegawai tinggi maka hal tersebut mempengaruhi tingkat *work engagement* yang tinggi juga dan membuat pegawai lebih optimis dalam mencapai target tinggi yang ditetapkan. Berlaku juga sebaliknya. Hal ini tentu dapat menjadi pertimbangan yang kuat terutama pada pemecahan masalah dalam konteks yayasan dimana guru yayasan menghadapi tantangan kompetisi dan ekspektasi yang tinggi (Zia Riani dkk., 2025). Temuan ini dapat diimplikasikan dengan menetapkan tingkat kesulitan target yang sesuai dengan kondisi *psychological capital* karyawan. Perusahaan atau institusi dapat meningkatkan keterlibatan kerja atau *psychological capital* karyawan dan mendorong kinerja yang lebih baik dari mereka (Kuroki & Shirinashihama, 2025).

Sejalan dengan temuan sebelumnya, konsep JD-R yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007) atau konsep yang menjelaskan bahwa kesejahteraan, motivasi, serta kinerja individu dalam konteks pekerjaan dipengaruhi oleh adanya keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) yang berpotensi menguras energi dan sumber daya, dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang berperan dalam mendukung pencapaian tujuan serta pengembangan kapasitas diri. Bakker dan Demerouti (2007) mengungkapkan hal yang serupa yakni *work engagement* dipengaruhi salah satunya adalah oleh *personal resources* yang ada pada individu, dan dalam hal ini *psychological capital* merupakan bentuk *personal resources* yang relevan dan mampu meningkatkan kondisi *work engagement* para pegawai (Grover dkk., 2018).

Peneliti sendiri telah melakukan telaah literatur yang membahas tentang hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Penelitian yang membahas hal tersebut sudah banyak dilakukan di berbagai sektor, seperti perbankan (Ari dkk., 2013), bisnis (Kuroki & Shirinashihama, 2025), kesehatan (Hardianto & Pratiwi, 2022), dan sektor-sektor lain seperti industri (Saleem dkk., 2022). Namun penelitian mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* di sektor pendidikan terutama di Indonesia masih terbilang sedikit, terutama di konteks sekolah dibawah naungan yayasan. Padahal seperti yang telah disampaikan dalam pembahasan sebelumnya bahwa penelitian mengenai *psychological capital* dengan *work engagement* di konteks pendidikan demi memajukan kualitas SDM di Indonesia merupakan hal yang krusial dan penting untuk segera dilakukan.

Dengan demikian, demi upaya peneliti untuk dapat memberikan sumbangsih dalam mewujudkan harapan serta visi generasi emas di masa mendatang, dan juga dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam konteks psikologi industri dan organisasi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *work engagement* Pada Guru Yayasan Wahana Bina Masyarakat. Penelitian ini menjadi penting mengingat guru yayasan bekerja dalam konteks yang memiliki karakteristik tuntutan pekerjaan yang relatif kompleks, melibatkan berbagai peran secara bersamaan, serta memerlukan keterlibatan psikologis yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Riset yang dilakukan pada konteks pendidikan terutama pada guru yayasan juga terbilang sedikit sehingga penelitian terkait hal ini krusial untuk segera dilakukan. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan secara praktis dapat digunakan sebagai acuan dan pertimbangan dalam perancangan intervensi dengan tujuan meningkatkan kualitas SDM di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada guru Yayasan Wahana Bina Masyarakat?
2. Bagaimanakah profil atau tingkat *psychological capital* dan *work engagement* yang terlihat pada populasi guru Yayasan Wahana Bina Masyarakat?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk mengeksplorasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada guru Yayasan Wahana Bina Masyarakat. Secara khusus penelitian ini juga ingin mengetahui, sejauh mana tingkat *psychological capital* berhubungan dengan tingkat *work engagement* pada guru, serta menggambarkan profil kedua variabel tersebut pada subjek penelitian.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan hasilnya dapat memberikan sumbangsih ilmiah dalam proses mewujudkan harapan serta visi generasi emas di masa mendatang. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam konteks psikologi industri dan organisasi, khususnya perihal hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada guru yayasan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi guru Yayasan Wahana Bina Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran guru terhadap potensi aset psikologis positif yang dimilikinya seperti harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme untuk pertumbuhan murid yang luar biasa dan juga dapat digunakan untuk menjaga atau meningkatkan *engagement* guru dalam mengajar dan

mengurangi potensi *burnout* saat bekerja. Diharapkan juga dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait *psychological capital* serta kaitannya dengan *work engagement*.

b. Bagi Institusi atau pihak manajemen sekolah

Temuan penelitian ini dapat menjadi rujukan empiris dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan sumber daya manusia dengan peningkatan *work engagement* guru melalui fokus pada penguatan *psychological capital* guru.

c. Bagi ilmuwan

Bagi ilmuwan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terkait *psychological capital* dan *work engagement* maupun konstruk lain yang berkaitan. Penelitian ini juga diharapka dapat menjadi landasan pertimbangan dalam rencana penelitian selanjutnya