

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapaiannya tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru (Susanto, 2012).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 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 (Triana, Rahmi, & Putra, 2016). Pengelompokan guru di sekolah yang berstatus negeri ada dua, yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan guru honorer yang dikenal dengan sebutan guru wiyata bakti atau guru tidak tetap (GTT). Menurut Peraturan pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer menjadi CPNS dijelaskan bahwa

“Tenaga guru honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.”

Tugas guru PNS dan guru honorer yaitu melaksanakan pembelajaran dan menyusun administrasi, tetapi antara guru PNS dan honorer memiliki perbedaan pendapatan, guru PNS gajinya dijamin oleh pemerintah dan guru honorer gajinya berasal dari biaya operasional sekolah, sumber pemberian gaji tersebut karena guru PNS diangkat oleh pemerintah dan guru honorer SK pengangkatannya dari komite sekolah (Aisyah & Chisol, 2018). Hak pada guru Pegawai Negeri Sipil yang telah diatur dalam UU No.8 tahun 1974, bahwa

Pasal 7: Setiap Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji yang layak dan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pasal 8: berhak atas cuti.

Pasal 9 (1) Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan; (2) Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakitkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan, (3) Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.

Pernyataan ditambahkan lagi oleh Prestiana dan putri (2013) bahwa dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969, Pegawai Negeri Sipil mendapatkan hak

pensiun dan pengangkatan guru honorer tergantung kebutuhan pemerintah, masa kerja serta memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh peraturan Pemerintah RI No.48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan dari tuntutan profesional terjadi diskriminasi antara guru honorer dengan guru PNS yang dapat menimbulkan permasalahan, terutama bagi guru honorer yang telah lama mengabdikan, kesenjangan antara harapan dan kenyataan sering kali menimbulkan frustrasi yang dapat berakibat pada kejenuhan dalam melakukan aktivitas sebagai guru (Prestiana & Putri, 2013). Menjadi guru yang berstatus honorer dengan pekerjaan dibidang sosial beresiko tinggi terkena stres kerja yang bersifat kronis yang memungkinkan dapat terkena *burnout*, sumber *burnout* lainnya berasal dari rendahnya motivasi siswa yang diajar, tingkah laku siswa yang kurang disiplin, kesempatan berkarir yang terbatas, penghasilan yang rendah, perlengkapan mengajar yang sederhana, kelas yang sangat besar, dan jam kerja yang berlebih (Soetjipto, Kosassi, dalam Prestiana & Putri, 2013).

Risiko *burnout* dapat dilawan dengan *engagement*, dengan adanya rasa *engaged* mampu membangun semangat dan hubungan yang efektif dalam bekerja, dan stres yang dirasakan mampu dimaknai sebagai tantangan (Arnold B Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Sebagai pekerja profesional, guru memiliki ragam tugas, baik yang terkait dengan tugas kedinasan maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian. Jika dikelompokkan, terdapat tiga jenis tugas guru, yaitu dalam bentuk profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memiliki peran penting dalam

proses pembangunan suatu bangsa (Hanafi, M. 2017). Untuk mendukung proses pendidikan berjalan baik di sekolah maka diperlukan guru tenaga pengajar yang memadai, berkualitas, dan memiliki efektivitas kerja yang tinggi (Maduratna, 2013).

Nugraini, Priyatama, dan Satwika (2011) berpendapat bahwa sesungguhnya kinerja dipengaruhi faktor personal, salah satunya yang dinilai mampu untuk meningkatkan kontribusi seseorang demi keberhasilan organisasi adalah *work engagement*. *Work engagement* diartikan sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, dalam Schaufeli & Bakker, 2004). Schaufeli and Bakker (2004) juga berpendapat bahwa *work engagement* adalah sebuah keadaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang aktif dan positif yang dicirikan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Engagement* mempunyai peran penting dalam upaya untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi, hal ini disebabkan karena *engagement* memiliki aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan secara penuh dalam bekerja serta dikarakteristikan dalam tiga dimensi atau aspek utama. Aspek dari *work engagement* adalah *vigor* yaitu tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, *dedication* yaitu keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan, antusiasme, dan menyukai tantangan, lalu *absorption* yaitu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan cepat.

Berikut ini adalah contoh adanya *work engagement* pada guru honorer yang dibuktikan berdasarkan data dari penelitian survei kecil yang dilakukan oleh Basikin (2007) terhadap 27 orang guru dari 2 SMA Swasta hasilnya terdapat 20 orang guru yang berencana untuk menjadi guru honorer hingga masa pensiun. Tidak jauh berbeda dengan survei di atas, Acep (2019) memaparkan adanya fakta mengenai seorang guru di Pandeglang yang sudah mengabdikan selama 15 tahun sebagai guru honorer dengan gaji yang sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi tetap mau bertahan dengan pekerjaan sebagai guru honorer karena rasa cinta yang dimiliki terhadap pekerjaan.

Berbeda dengan kondisi di atas, berdasarkan hasil studi yang bertajuk "*Employee Engagement Among Millennials*" tahun 2016 yang dilakukan Dale Carnegie Indonesia (DCI) menyebutkan hanya ada 25% tenaga kerja milenial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan, 9% *disengaged*, dan 66% hanya terlibat sebagian (*partially-engaged*). Kondisi tersebut mengkhawatirkan sebab golongan ini dapat berpindah ke *disengaged* jika perusahaan tidak lekas mengambil langkah antisipasi. Begitu juga dengan data dari Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan bahwa kebutuhan peningkatan profesi guru di seluruh Indonesia meningkat 7-10 ribu per tahun 2011, ditemukan hasil survei awal bahwa 27 guru dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya timur pernah tidak bersemangat dalam mengajar, hasil yang lain menunjukkan bahwa 9 dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya Timur menunjukkan indikasi pernah mengalami *lack of dedication* atau merasa tidak memiliki dedikasi dalam profesinya sebagai guru (Tanudjaja, 2013).

Permasalahan mengenai *work engagement* didukung pula dengan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada 5 guru honorer di Yogyakarta pada tanggal 29 Maret 2019. Peneliti mendapatkan data bahwa 3 dari 5 subjek mengatakan bahwa masih ada perilaku terlambat saat berangkat bekerja, merasa kesal saat murid ramai atau tidak serius saat pembelajaran, dan sering kali menunda menyelesaikan tugas seperti mengoreksi tugas atau tugas kedinasan lainnya jika *deadline* masih lama. Subjek juga mengatakan bahwa lebih memilih untuk tidak mengikuti rapat jika yang dibahas tidak terlalu penting dan lebih memilih menyelesaikan tugas yang lain di ruangan, dan merasa bahwa guru honorer tidak mendapatkan tunjangan sebagaimana yang didapatkan guru PNS dan merasa gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja. Subjek juga mengatakan bahwa tidak ingin menjadi guru honorer dalam waktu yang lama. Subjek saat mengajar tetap mengaktifkan ponsel dan dibuat mode getar agar saat ada notifikasi mengetahui, dan sering kali membalas atau mengangkat telepon saat mengajar walaupun meminta ijin kepada siswa jika harus mengangkat telepon yang masuk. Subjek merasa waktu berjalan lama jika subjek sedang merasakan bosan dan lelah dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa ada masalah terkait *work engagement* pada guru honorer. Hal tersebut ditunjukkan dengan perilaku yang berlawanan dengan aspek *vigor* yaitu tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Perilaku yang ditunjukkan subjek dengan terlambat saat berangkat bekerja, merasa kesal saat murid ramai atau tidak serius saat pembelajaran, dan sering kali menunda

menyelesaikan tugas seperti mengoreksi tugas atau tugas kedinasan lainnya jika *deadline* masih lama. Berlawanan dengan aspek *dedication* yaitu keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan, antusiasme, dan menyukai tantangan. Perilakunya ditunjukkan subjek dengan lebih memilih untuk tidak mengikuti rapat jika yang dibahas tidak terlalu penting dan lebih memilih menyelesaikan tugas yang lain di ruangan, merasa bahwa guru honorer tidak mendapatkan tunjangan sebagaimana yang didapatkan guru PNS dan merasa gaji yang diterimanya tidak sebanding dengan beban kerjanya. Subjek juga mengatakan bahwa tidak ingin menjadi guru honorer dalam waktu yang lama. Berlawanan dengan aspek *absorption* yaitu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan cepat. Perilakunya ditunjukkan subjek dengan saat mengajar tetap mengaktifkan ponsel dibuat mode getar agar saat ada notifikasi mengetahui, dan sering kali membalas atau mengangkat telepon saat mengajar walaupun meminta ijin kepada siswa jika harus mengangkat telepon yang masuk. Subjek merasa waktu berjalan lama jika subjek sedang merasakan bosan dan lelah dalam bekerja.

Dari pemaparan hasil wawancara di atas tidak sejalan dengan citra guru ideal yang disampaikan oleh ketua umum pengurus besar PGRI (dalam Mas, S.I, 2008) bahwa seorang guru ideal memiliki semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketaqwaan, memiliki keterikatan dan padanan dengan tuntutan, belajar dan bekerja sama dengan profesi lain, memiliki etos kerja yang kuat, memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karir, berjiwa profesional tinggi, memiliki kesejahteraan lahir batin, memiliki wawasan masa

depan, mampu melaksanakan fungsi dan peran dengan baik. Dari hasil wawancara dan pernyataan mengenai citra guru ideal di atas, dapat dilihat bahwa ada masalah mengenai *work engagement* pada guru honorer. Menurut Xanthopolou dan Bakker (dalam Anggreana, 2015) bahwa *work engagement* penting bagi organisasi karena mampu mempengaruhi performa kerja seseorang, semakin tinggi *work engagement* maka performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. *Engagement* mempunyai peran penting dalam upaya untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Pernyataan yang disampaikan Nurul dan Totok (2016) mengenai seorang guru yang fokusnya menjadi berkurang ketika melaksanakan pekerjaan dikarenakan beban kerja yang tak seimbang dengan pendapatan yang kemudian menjadikan profesi guru bukan sebagai profesi utama tetapi sampingan, jika kondisi tersebut terjadi pada ribuan guru maka dapat dipastikan pendidikan tidak akan pernah maju. Disisi lain, *engagement* yang rendah akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti seringnya intensitas keluar masuknya karyawan dari perusahaan. Maka dari itu, *engagement* pada guru penting untuk diteliti karena guru merupakan komponen strategis yang memiliki peran dalam proses pembangunan suatu bangsa, maka diperlukan guru sebagai tenaga pengajar yang memadai, berkualitas, dan memiliki efektivitas kerja yang tinggi agar proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik, dan mencapai tujuannya.

Bakker dan Demerouti (2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaannya dengan pengorbanan psikologis

(*psychological cost*) yang diberikan karyawan, memberikan pengaruh pencapaian tujuan, menstimulasi pengembangan, dan pembelajaran. *Personal resources* adalah sumber daya diri positif yang berkaitan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015) mendapatkan hasil bahwa ada hubungan antara *job resources* dengan *work engagement* tetapi nilai uji t dari variabel ini kurang dari 1,95 sehingga hubungan antara variabel ini ada namun tidak signifikan dan hubungan antara *personal resources* dengan *work engagement* menghasilkan signifikansi tinggi yaitu nilai t lebih dari 1,96. Dengan adanya penelitian yang hasilnya sudah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa *personal resource* lebih berpengaruh terhadap *work engagement* dibandingkan dengan *job resources*. Penelitian lain yang dilakukan Bickerton (2013) tentang hubungan antara sumber daya spiritual (*spiritual resource*) dan *work engagement*, dengan penjelasan bahwa sumber daya spiritual didefinisikan sebagai kategori dari sumber daya pribadi (*personal resource*) yang berasal dari interaksi secara sakral. Sumber daya spiritual sebagai prediktor yang signifikan untuk *work engagement* pada pekerja. Sumber daya spiritual secara positif memprediksi *work engagement* dari waktu ke waktu meningkat, dan diprediksikan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah tempat bekerja. Karakteristik kebersyukuran mirip dengan karakteristik yang dimiliki karyawan yang terlibat penuh (*fully engaged*), karena orang yang mengalami rasa kebersyukuran akan lebih bahagia, kurang depresi, lebih empatik, dan lebih bermanfaat bagi orang daripada yang tidak memiliki rasa bersyukur. Dari penelitian

di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kebersyukuran termasuk dalam salah satu sumber daya spiritual atau *spiritual resources* yang bersifat individual atau *personal*. Seperti halnya sebuah pernyataan bahwa syukur merupakan salah satu sifat kepribadian (McCullough, Emmons, & Tsang, dalam Aziz, Wahyuni, & Wargadinata, 2017). Adanya hubungan positif antara kebersyukuran dan *work engagement* dibuktikan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafiz & Kurniawan (2018), bahwa semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi pula *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kebersyukuran maka akan semakin rendah pula *work engagement* pada individu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 14 Maret 2019 yang dilakukan kepada 5 guru honorer. Peneliti mendapatkan hasil bahwa 3 dari 5 subjek yang mengalami permasalahan dengan *work engagement* juga mengalami permasalahan pada kebersyukuran atas pekerjaan yang dijalani. Subjek mengaku bahwa dari pekerjaan sebagai guru honorer secara realistis hasilnya tidak dapat untuk menjamin kebutuhan kehidupannya, jika pasrah dan hanya bersyukur maka tidak akan memperbaiki keadaan. Banyak faktor lain yang diungkapkan oleh subjek mengapa cenderung kurang bersyukur atas pekerjaannya. Subjek juga mengatakan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan bahkan 1 dari 3 subjek yang memiliki kecenderungan tidak bersyukur sudah mengajukan pengunduran diri sebagai guru. Berbeda dengan hal itu, 2 subjek yang cenderung bersyukur mengatakan dengan jelas bahwa mensyukuri pekerjaannya, dan senang dengan pekerjaan yang dijalani.

Kebersyukuran berasal dari kata syukur, yang dalam bahasa Latin berarti rahmat Tuhan, kebaikan hati, dan rasa terima kasih (Emmons & McCullough, 2003). Kebersyukuran menurut Fitzgerald (1998), merupakan bentuk perasaan yang dialami individu ketika menerima kebaikan dari seorang yang kemudian memunculkan perilaku apresiasi balasan baik atas apa yang sudah didapatkan. Kebersyukuran menurut (Lambert, Graham, & Fincham, 2009) adalah bentuk perasaan yang dialami individu ketika menerima kebaikan atau keuntungan dari seorang penderma. Kebersyukuran menurut McCullough, Kilpatrick, Emmons, dan Larson (dalam Bono, Emmons, & McCullough, 2004) merupakan afek moral karena berasal dari diri dan mendorong tingkah laku yang dimotivasi oleh kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain. Afek moral merupakan sesuatu yang subjektif dan bukan sesuatu yang mutlak karena penerima dapat mempersepsi sebuah pemberian sebagai sesuatu yang bisa meningkatkan kesejahteraan walaupun hal tersebut belum tentu menjadi sesuatu yang menguntungkan. Definisi kebersyukuran juga dikemukakan oleh (Peterson & Seligman, 2005) bersyukur merupakan perasaan berterima kasih dan bahagia sebagai respon atas suatu pemberian, baik pemberian tersebut merupakan keuntungan yang nyata dari orang tertentu ataupun saat kedamaian yang diperoleh dari keindahan alamiah. Kebersyukuran jika menurut Emmons dan Shelton (dalam Snyder & Lopez, 2005) merupakan rasa takjub, berterima kasih, dan apresiasi terhadap kehidupan yang dirasakan individu, selain itu bersyukur dapat diekspresikan kepada orang lain dan objek interpersonal (Tuhan, alam, hewan, dan lainnya).

Sikap syukur merupakan bagian dari cara untuk memaknai apa yang telah dikerjakan sebagai karya nyata manusia, sikap syukur menjadi jembatan antara masalah dengan solusi bagi para guru di dalam menjalankan kehidupan (Putri, Sukarti, & Rachmawati, 2016).

Menurut Fitzgerald (1998) kebersyukuran memiliki tiga aspek *a warm sense of appreciation* yaitu penilaian dan pengharapan yang disertai dengan kehangatan yang meliputi rasa cinta dan kasih sayang terhadap orang lain, Tuhan, dan kehidupan yang dimiliki, *a sense of goodwill* yaitu kehendak yang baik ditujukan kepada orang lain atau sesuatu yang meliputi keinginan untuk bersedia memberikan bantuan kepada orang lain yang sedang berusaha, keinginan untuk berbagi, dan memberi kebahagiaan kepada orang lain, dan *a disposition to act* yaitu kecenderungan untuk bertindak positif dengan memberikan penghargaan dan kehendak baik kepada orang lain, lingkungan, dan juga kepada Tuhan. Tindakan yang dilakukan dengan memberikan pertolongan kepada orang lain, membalas kebaikan orang yang telah berbuat baik, melakukan ibadah sesuai dengan keyakinan masing-masing.

Makna kebersyukuran yaitu ungkapan terima kasih kepada Allah SWT melalui ucapan, hati, dan tindakan, sehingga dapat membentuk emosi dan pikiran yang positif. Emosi positif akan mempengaruhi tindakan yang positif dalam menjalani kehidupan. Seseorang yang terbiasa mensyukuri nikmat dari Allah maka akan merasakan bahwa semua peristiwa hidup adalah anugerah dari Allah SWT (Ramadhan, Mariskha, Kurniasari, & Purwaningrum, 2018). Pada etos kerja menurut Simanjuntak (dalam Sofyanty, 2010) menyatakan bahwa disadari atau

tidak, setiap orang merasakan membutuhkan pekerjaan, bukan saja sebagai sumber penghasilan, akan tetapi sebagai harga diri. Setiap orang yang telah memiliki pekerjaan, di sektor formal atau informal perlu memelihara sikap kerja, selalu mensyukuri dan menekuni pekerjaan tersebut, melakukannya dengan penuh tanggung jawab, menghormati pemimpin, serta menjalin hubungan baik dengan semua pihak.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dijelaskan di atas, bahwa kebersyukuran dalam *personal resources* seseorang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Karyawan yang memiliki tingkat spiritual tinggi akan menjadi *engaged* dengan pekerjaannya karena merasa menemukan makna yang berarti dalam kehidupannya, dan akan memunculkan keterlibatan dalam pekerjaan tidak hanya secara kognitif saja tetapi juga afeksi perilaku (Yudiani, 2017). Emmons dan Kneezel (2005) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa orang yang tingkat spiritualitasnya tinggi akan memiliki kebersyukuran yang lebih tinggi dalam suasana hati sehari-hari, begitu pula dengan orang yang memiliki tingkat keagamaan serta orientasi religius dalam dirinya tinggi. Senada dengan pernyataan di atas, Polak dan McCullough (2006) menyatakan bahwa orang yang bersyukur akan memiliki emosi yang positif, vitalitas, bahagia, puas dengan kehidupannya, dan optimis. Perilaku orang yang memiliki rasa kebersyukuran tinggi akan bahagia dan mempunyai rasa terima kasih atas pekerjaan dan apa yang telah dicapainya, sehingga mau dan mampu untuk bertahan pada pekerjaannya. Sebaliknya orang yang memiliki rasa kebersyukuran yang rendah maka kurang memiliki kemauan serta inisiatif untuk berusaha menjadi

lebih baik dan cenderung menerima apa adanya atau menjadi terpaksa melakukan pekerjaannya (Aisyah & Chisol, 2018). Dari pernyataan di atas dapat dilihat ketika memiliki kebersyukuran maka akan berperilaku *engaged* pada pekerjaannya yang ditunjukkan dengan bertahan pada pekerjaan, memiliki rasa terima kasih atas pekerjaannya, dan memunculkan rasa puas atas kehidupan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa kebersyukuran merupakan salah satu cara untuk meningkatkan *work engagement*, sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada guru honorer ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada guru honorer di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu psikologis secara umum dan khususnya psikologi industri organisasi yang berkaitan dengan tema penelitian yaitu *work engagement* dan kebersyukuran.
- b. Manfaat praktis penelitian, dapat mengetahui tingkat *work engagement* dan kebersyukuran pada guru honorer. Sehingga usaha untuk meningkatkan *work engagement* pada guru honorer dapat dilakukan dengan cara meningkatkan rasa

kebersyukuran guru honorer atas pekerjaan yang diampunya sebagai tenaga pengajar agar dapat mencapai tujuan pendidikan.

