**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU HONORER DI YOGYAKARTA**

**Ike Nof Tanti1, Sowanya Ardi Prahara2**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

12Ikenoftanti@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada guru honorer di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kebersykuran dengan *work engagement* pada guru honorer di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang memiliki ciri-ciri guru honorer di Yogyakarta dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, alat pengumpulan data menggunakan Skala Likert yaitu Skala *Work Engagement* dan Skala Kebersyukuran. Hasil analisis dengan uji korelasi product moment antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada guru honorer di Yogyakarta menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) = 0,675 dengan signifikansi p=0,000 (p<0,050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebersyukuran dengan *work engagement* guru honorer di Yogyakarta. Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,455 artinya variabel kebersyukuran memberikan sumbangan sebesar 45,5% terhadap *work engagement* pada guru honorer di Yogyakarta dan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata kunci:** kebersyukuran, *work engagement*

***THE RELATIONSHIP BETWEEN GRATITUDE WITH WORK ENGAGEMENT OF HONORARY TEACHER IN YOGYAKARTA***

**Ike Nof Tanti1, Sowanya Ardi Prahara2**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

12Ikenoftanti@gmail.com

**Abstract**

*This research aims to figuring out corellation between gratitude with work engagement of honorary teacher in Yogyakarta. Hypothesis proposed in this research was that there is a positive correlation between gratitude with work engagement of honorary teacher in Yogyakarta. Total subjects of this research were 60 persons who are having character feature teachers with honorary status and minimum service period of one year. The technique of sampling used in this research was purposive sampling. The data collecting technique used likert scale, namely work engagement scale and gratitude scale. The result of analysis used correlation of product moment, which gratitude with work engagement of honorary teacher in Yogyakarta, it was obtained the value of correlation coefficient (R) as much as 0,675 with signification p=0,000 (p<0,050). It meant that there was a positive significant correlation between gratitude with work engagement honorary teacher in Yogyakarta. The determinant coefficient (R2) as much as 0,455 with showed that variable of gratitude was giving donation of 45,4% on work engagement for honorary teacher in Yogyakarta and the rest of 54,5% was influenced by other factors which not researched by researcher.*

**Key words :** *gratitude, work engaagement*

**PENDAHULUAN**

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). 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). 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 (Prestiana & putri, 2013).

Berdasarkan dari tuntutan profesional terjadi diskriminasi antara guru honorer dengan guru PNS yang dapat menimbulkan permasalahan, terutama bagi guru honorer yang telah lama mengabdi, kesenjangan antara harapan dan kenyataan sering kali menimbulkan frustasi 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 (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). 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 dikarakteristikkan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli Schaufeli, Salanova, Gonza´lez-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 dikarakteristikkan 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.

Berdasarkan hasil studi yang bertajuk “*Employee Engagement Among Millenials*” tahun 2016 yang dilakukan Dale Cernegie 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).

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

Kebersyukuran menurut Fitzgerald (1998), merupakan bentuk perasaan berterima kasih yang dialami individu ketika menerima kebaikan dari seorang yang kemudian memunculkan perilaku apresiasi balasan baik, atas apa yang sudah didapatkan. Sejalan dengan definisi kebersyukuran di atas, menurut (Lambert, Graham, & Fincham, 2009) kebersyukuran 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. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kebersyukuran merupakan perasaan berterima kasih dan bahagia yang dialami individu ketika menerima kebaikan atau keuntungan sehingga mendorong perilaku kepedulian terhadap objek interpersonal (Tuhan, alam, hewan, dan lainnya).

Menurut Fitzgerald (1998) rasa syukur memiliki tiga aspek yaitu: *a warm sense of appreciation* yaitupenilaian 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, *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.

Organisasi modern saat ini mengharapkan pekerja memiliki sikap antusias, menunjukkan inisiatif pada pekerjaan, memiliki energi dan mau berusaha mencapai kualitas dan kinerja yang bagus. Organisasi juga membutuhkan pekerja yang energik dan berdedikasi, yaitu pekerja yang memiliki *engagement* di dalam menjalankan pekerjaan (Bakker & Leitter dalam Mujiasih, 2016). Situasi lelah dan letih yang terjadi pada guru disebabkan karena adanya tekanan untuk memberikan diri secara terus menerus sehingga gagal memenuhi tuntutan tugas yang membuat tenaga dan kekuatannya habis, hal tersebut berakibat guru kehilangan konsentrasi dalam mengajar, cenderung mengajar asal-asalan, dan bersikap sangat mekanik, juga hilangnya motivasi yang pada akhirnya akan berakibat fatal dengan pekerjaan (Koesoema, dalam Prestiana & Putri, 2013). Kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi pada guru yang sudah dijelaskan di atas tidak akan terjadi jika memiliki rasa *engaged*. Karena memiliki *engagedment* tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan tugas, memonitor tingkah laku diri untuk memastikan apa yang dilakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan diambil keputusan untuk mengkoreksi, jika diperlukan (Thomas dalam Mujiasih, 2016).

Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan sebelumnya, bahwa menurut (Bakker & Demerouti, 2008) *personal resources* yang di dalamnya terdapat kebersyukuran yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada guru honorer. Perilaku orang yang memiliki rasa kebersyukuran akan bahagia dan mempunyai rasa terima kasih atas pekerjaan dan apa yang telah dicapainya, sehingga mau dan mampu untuk bertahan pada pekerjaannya (Aisyah & Chisol, 2018). Syukur sebagai salah satu faktor kesehatan mental yang berasal dari sifat pribadi atau *personal resources* merupakan hal yang penting diperhatikan di lingkungan kerja, karena jika tidak maka dapat berdampak pada terhambatnya produktivitas pekerja, salah satu indikatornya perasaan tidak aman dan nyaman di tempat kerja, cemas, dan keengganan untuk hadir bekerja (Aziz dkk., 2017).

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

**METODE**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kebersyukuran. Kebersyukuran menurut Fitzgerald (1998), merupakan bentuk perasaan berterima kasih yang dialami individu ketika menerima kebaikan dari seorang yang kemudian memunculkan perilaku apresiasi balasan baik, atas apa yang sudah didapatkan. Kebersyukuran diukur sesuai dengan aspek kebersyukuran menurut Fitzgerald (1998) rasa syukur memiliki tiga aspek yaitu: *a warm sense of appreciation, a sense of goodwill*, dan *a disposition to act.* Masing-masing aspek dijabarkan oleh peneliti menjadi aitem pernyataan favourable. Skala kebersyukuran terdiri dari 15 aitem.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *work engagement*. *Work engagement* adalah kondisi pekerjaan yang memiliki motivasi positif, memuaskan, memengaruhi kesejahteraan yang terkait dengan pekerjaan yang dilihat sebagai kebalikan dari *burnout* (Bakker & Leither, 2010). Schaufeli dan 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*.*work engagement* diukur sesuai dengan aspek menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagement* terdiri dari tiga aspek, yaitu: *vigor, dedication,* dan *absorption.* Masing-masing aspek dijabarkan peneliti menjadi aitem pernyataan favourable. Skala *work engagegement* terdiri dari 15 aitem.

Sugiono (2015) menyatakan bahwa skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Skala Likert pada penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian pernyataan atau aitem *favourable* untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai memiliki skor 4, pilihan jawaban Sesuai skor 3, pilihan jawaban Tidak Sesuai memiliki skor 2, dan untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai memiliki skor 1.

Subjek penelitian ini adalah guru honorer di Yogyakarta dengan masa kerja minimal 1 tahun karena diasumsikan sudah mulai memahami kondisi yang terdapat dalam organisasi (Arishanti, 2009). Subjek berjumlah 60 orang. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Product Moment*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data dianalisis menggunakan korelasi Product Moment (Pearson Correlation), tetapi terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat karena ada yang harus dipenuhi yaitu skor variabel yang diukur mengikuti distribusi normal dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung harus linier (Azwar, 2016).

Uji normalitas menggunakan Teknik analisis model *one sample* kolmogorov-smirnov (KS-Z). Hasil uji normalitas sebaran data *work engagement* diperoleh KS-Z sebesar 0,131 dengan taraf signifikansi p = 0,012 (p<0,05), berarti data sebaran *work engagement* terdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebaran data kebersyukuran diperoleh KS-Z sebesar 0,153 dengan taraf signifikansi p = 0,001 (p<0,05), berarti data sebaran kebersyukuran tidak terdistribusi normal.

Menurut Azwar (2001) tidak perlu terlalu mengkhawatirkan uji normalitas ini sepanjang memiliki banyak subjek bagi masing-masing variabel. Lebih lanjut dijelaskan, ketika subjek penelitian dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka dikatakan terdistribusi normal. Nurudin, Mara, dan Kusnandar (2014) juga menyatakan apabila jumlah subjek di atas 30 (N ≥ 30) maka data tetap terdistribusi normal apapun bentuk awal distribusinya. Dari penjelasan di atas, maka variabel *work engagement* dan variabel kebersyukuran dapat digunakan pada langkah berikutnya, yaitu digunakan untuk uji linieritas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 60 (N ≥ 30).

Hasil uji linieritas diperoleh F = 49,112 dan p = 0,000 berarti hubungan antara *work engagement* dengan kebersyukuran merupakan hubungan yang linier.

Koefisien korelasi (rxy) = 0,677 dengan p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara *work engagement* dengan kebersyukuran pada guru honorer di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien (rxy) = 0,677, nilai tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan antara kebersyukuran dan *work engagement* adalah positif yang artinya semakin tinggi kebersyukuran guru honorer di Yogyakarta maka semakin tinggi pula *work engagement* guru honorer di Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,677 menyatakan tingkat hubungan kedua variabel tersebut dalam kategori kuat karena (rxy) = 0,677 berada di antara batas interval 0,60 – 0,799, sehingga ketika *work engagement* tinggi maka kebersyukuran juga akan tinggi dan sebaliknya ketika *work engagement* rendah maka kebersyukuran juga akan rendah (Sugiyono, 2015). Selain itu hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,459 menunjukkan bahwa variabel kebersyukuran memiliki kontribusi 45,9% terhadap *work engagement* dan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti peneliti.

Kebersyukuran yang merupakan bagian dari sumber daya spiritual, berdasarkan kajian adanya hal tersebut di lingkungan kerja merupakan landasan adanya semangat, menawarkan adanya kondisi psikologis dalam bekerja yang jika dimiliki dan dikembangkan dapat membawa dampak yang positif pada kehidupan individu itu sendiri maupun organisasi tempat bekerja (Yogatama & Widyarini, 2015).

Kebersyukuran merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hafiz dan 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. Adanya hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement* memiliki arti bahwa setiap aspek kebersyukuran memberikan sumbangan terhadap *work engagement* pada guru honorer di Yogyakarta.

Menurut Fitzerald (1998) kebersyukuran merupakan bentuk perasaan berterima kasih yang dialami individu ketika menerima kebaikan dari seseorang yang kemudian memunculkan perilaku apresiasi balasan baik atas apa yang sudah didapatkan. Karyawan yang memiliki rasa syukur akan lebih bahagia, kurang depresi, lebih empatik, dan lebih bermanfaat bagi orang yang tidak memiliki rasa syukur (McCullough, Emmons, & Tsang, dalam Aziz et al., 2017) 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 rasa syukur 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.

Pada aspek *a warn sense of apprecistion*. Menurut Fitzerald (1998) *a* *warn sense of apprecistion* adalah penilaian dan pengharapan yang disertai dengan kehangatan yang meliputi rasa cinta dan kasih sayang terhadap orang lain, Tuhan, dan kehidupan yang dimiliki. Adanya persahabatan di lingkungan kerja sebagai bentuk rasa cinta dan kasih sayang dapat meningkatkan kinerja dan kebahagiaan (Herlina & Loisa, 2014). Kemudian karyawan yang bahagia diasumsikan akan memiliki antusiasme dalam menjalankan pekerjaan dan semangat dalam bekerja, dengan demikian berarti terdapat rasa *work engagement* pada diri karyawan (Kesumaningsari & Simarmata, 2014). Kemudian hal tersebut diperkuat dengan pernyataan subjek yang merasa Tuhan adil terhadap dirinya, meyakini bahwa apa pun yang terjadi baik yang subjek senangi atau tidak itu adalah kehendak Tuhan yang terbaik, subjek merasa setiap kehadiran orang lain mampu membuat bahagia, dan merasa hidup lebih lengkap atas hadirnya orang-orang di sekitar subjek. Dengan adanya hal tersebut subjek menyatakan mudah mengumpulkan tenaga saat bekerja dan berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada aspek *a sense of goodwill*. Menurut Fitzerald (1998) *a sense of goodwill* adalah kehendak yang baik ditunjukkan kepada orang lain atau sesuatu yang meliputi keinginan untuk bersedia memberikan bantuan kepada orang lain yang sedang berusaha, keinginan untuk berbagi, dan memberikan kebahagiaan kepada orang lain. Kehendak yang baik diberikan antar karyawan mendukung adanya rasa nyaman antar karyawan dan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan hal tersebut dapat menjadi alasan karyawan sulit keluar dari lingkungan pekerjaan dan akan memiliki keinginan kuat untuk terikat dengan pekerjaan dan lingkungan di dalamnya (Dewi & Wulanyani, 2017). Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan subjek bahwa ketika membantu orang lain subjek mampu menambah rasa bahagia pada dirinya, subjek bersedia membantu orang lain yang membutuhkan bantuannya, dan merasa mampu memberikan kebahagiaan bagi orang lain yang subjek temui. Subjek juga merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakoni sekarang, ketika ada hal baru pada pekerjaan subjek merasa tertantang untuk menyelesaikannya, subjek juga merasa bahwa subjek mampu memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaannya.

Selanjutnya pada aspek *a disposition to act*. Menurut Fitzerald (1998) *a disposition to act* adalah kecenderungan untuk bertindak positif dengan memberikan penghargaan dan kehendak baik kepada orang lain, lingkungan, dan juga Tuhan. Perilaku bertindak baik mendorong umpan baik yang melibatkan hubungan interpersonal yang suportif, mendukung rasa aman, bebas dari evaluasi yang merendahkan, dan memungkinkan adanya penghargaan terhadap aspirasi dan perasaan pribadi individu yang dapat mendorong perkembangan dan kinerja yang positif (Yogatama & Widyarini, 2015). Lingkungan kerja baik yang diciptakan melalui hubungan baik antar karyawan mampu mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja dalam waktu yang cukup lama dan memiliki keterikatan kerja karena memiliki rasa bahagia dan nyaman dengan lingkungan kerja (Sidanti, 2015). Hal ini diperkuat dengan pernyataan subjek bahwa subjek sering membantu orang lain karena banyak orang yang telah membantu urusan subjek. Subjek dengan senang hati membantu orang lain yang membutuhkan karena subjek merasa Tuhan telah memberikan kemudahan dalam kehidupan subjek, dan bentuk terima kasih subjek kepada Tuhan adalah dengan melakukan segala hal dengan sepenuh hati. Adanya hal tersebut di atas membuat subjek merasa ketika bekerja waktu berlalu begitu cepat dan subjek senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus diselesaikan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Hafiz dan Irwan Nuryana (2018) yang hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif antara kebersyukuran dengan *work engagement* dengan koefisien reliabilitas 0,453 dan kontribusi kebersyukuran terhadap *work engagement* sebesar 20,5%.

Dengan demikian kebersyukuran dibutuhkan oleh guru honorer karena kebersyukuran merupakan suatu kekuatan spiritual yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas kerja. 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).

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada guru honorer di Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dai koefisien korelasi (rxy) = 0,677 dengan taraf signifikansi p = 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kebersyukuran maka semakin tinggi pula *work engagement* pada guru honorer di Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah kebersyukuran maka akan semakin rendah pula *work engagement* pada guru honorer di Yogyakarta.

 Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar guru honorer di Yogyakarta memiliki kebersyukuran yang tinggi dengan persentase subjek sebesar 90% dan kategori sedang sebesar 10%. Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,459. Koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa kebersyukuran memiliki 45,9% terhadap *work engagement*, sedangkan 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aisyah, A., & Chisol, R. (2018). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. *Proyeksi*, *13*(2), 1–14.

Aprilia, N., Priyatma, A. N., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara self-efficacy dan hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD Kota Surakarta. *Jurnal Uns*, *1*(1), 82–95.

Aziz, R., Wahyuni, E. N., & Wargadinata, W. (2017). Kontribusi bersyukur dan memaafkan dalam mengembangkan kesehatan mental di tempat kerja. *Indan Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, *2*(1), 33. https://doi.org/10.20473/jpkm.v2i12017.33-43

Azwar, S. (2001). Asumsi-asumsi dalam inferensi statistika. *Buletin Psikologi*, 9(1), 8-17.

Azwar, S. (2016). Metode penelitian (Edisi ke 1), Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.

Azwar, S. (2017). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: *Pustaka Belajar*.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209–223. https://doi.org/10.1108/13620430810870476

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, *22*(3), 187–200. https://doi.org/10.1080/02678370802393649

Bickerton, G. R. (2013). Spiritual resources as antecedents of work engagement among Australian religious workers. In *This dissertation is submitted for the degree*. Australia.

Bono, G., Emmons, R. A., & Mccullough, M. E. (2004). Gratitude in practice and the practice of gratitude. In *Positive Psychology in Practice*. https://doi.org/10.1002/9780470939338.ch29

Fitzgerald, P. (1998). Gratitude and justice. *Ethics*, *109*(1), 119–153. https://doi.org/10.1086/233876

Hafiz, M., & Kurniawan, I. N. (2018). Peran keberyukuran tergadap work engagement pada pegawai aparatur sipil negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.

Lambert, N. M., Graham, S. M., & Fincham, F. D. (2009). A prototype analysis of gratitude: Varieties of gratitude experiences. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *35*(9), 1193–1207. https://doi.org/10.1177/0146167209338071

Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(1), 40–51. https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51

Polak, E. L., & McCullough, M. E. (2006). Is gratitude an alternative to materialism? *Journal of Happiness Studies*, *7*(3), 343–360. https://doi.org/10.1007/s10902-005-3649-5

Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer sekolah dasar negeri di Bekasi Selatan. *Soul*, *6*(1), 57–76.

Putri, D. A., Sukarti, & Rachmawati, M. A. (2016). Pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan kualitas hidup guru sekolah inklusi. *Jurnal Intervensi Psikologi*, *8*(1), 21–40.

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

Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, *2*(1), 1–10.

Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian spiritualitas di tempat kerja pada koneksi organisasi bisnis. *Jurnal Psikologi*, *42*(1), 1–14. https://doi.org/10.22146/jpsi.6939