

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang terletak di Kota Banjarmasin adalah tempat penelitian ini dilakukan. Memiliki luas 98,46 km², Kota Banjarmasin adalah kota terbesar di Provinsi Kalimantan Selatan. Kota Banjarmasin berasal dari kata “Bandarmasih” yang merupakan perkampungan dataran rendah dipimpin oleh seseorang yang berasal dari Sumatra bergelar Patih Masih. Bandarmasih memiliki arti sebagai desa olah masih atau kampung Melayu. Nama Bandarmasih kemudian diartikulasikan oleh orang Belanda menjadi Banjarmasin karena kesulitan dalam pelafalannya. Hingga tahun 1664, Belanda dan Indonesia masih menyebut kerajaan Bandarmasih sebagai "Bandzermash." Kota Banjarmasin didirikan pada tanggal 24 September 1526, yang masih dirayakan sebagai hari jadi kota tersebut oleh masyarakat Banjar.¹

Banjarmasin berada di 3°15' hingga 3°22' Lintang Selatan dan 114°32' Bujur Timur. Area ini memiliki elevasi rata-rata sekitar 0,16 meter di bawah permukaan laut, dan topografinya relatif datar. Banjarmasin adalah kota yang

¹“Sejarah Kota Banjarmasin,” accessed January 1, 2024, <https://www.banjarmasinkota.go.id/p/sejarah-kota-banjarmasin.html>.

terdiri dari 5 kecamatan dan 52 kelurahan. dengan populasi 672.343 jiwa dan kepadatan penduduk 6.829 jiwa/km². Menurut data Kementerian Dalam Negeri tahun 2021, kota ini memiliki kepadatan penduduk 6.829 jiwa/km².²

Di Kota Banjarmasin terdapat total 62 SMP, terdiri dari 35 SMP negeri dan 27 SMP swasta. Berikut adalah daftar SMP di Kota Banjarmasin.

TABEL 4. 1 DAFTAR SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI DI KOTA BANJARMASIN

No	Kecamatan	Nama Sekolah
1	Banjarmasin Timur	SMP Negeri 03
2		SMP Negeri 07
3		SMP Negeri 14 Banjarmasin
4		SMP Negeri 16 Banjarmasin
5		SMP Negeri 22
6		SMP Negeri 30
7		SMPN 23 Banjarmasin
8	Banjarmasin Barat	SMP Negeri 04
9		SMP Negeri 05
10		SMP Negeri 12
11		SMP Negeri 25
12		SMP Negeri 33
13		SMP Negeri 13 Banjarmasin
14		SMP Negeri 15
15		SMP Negeri 17
16		SMP Negeri 21

²“Kota Banjarmasin Dalam Angka 2022,” accessed January 1, 2024, <https://banjarmasinkota.bps.go.id/publication/2022/02/25/f42afef0b5bf0b485312c248/kota-banjarmasin-dalam-angka-2022.html>.

No	Kecamatan	Nama Sekolah
17	Banjarmasin Utara	SMP Negeri 24 Banjarmasin
18		SMP Negeri 27 Banjarmasin
19		SMP Negeri 29
20		SMP Negeri 31 Banjarmasin
21		SMP Negeri 32
22		SMP Negeri 35 Banjarmasin
23		Banjarmasin Tengah
24	SMP Negeri 02	
25	SMP Negeri 06 Banjarmasin	
26	SMP Negeri 09	
27	SMP Negeri 10	
28	SMP Negeri 26	
29	Banjarmasin Selatan	SMP Negeri 8
30		SMP Negeri 11 Banjarmasin
31		SMP Negeri 18
32		SMP Negeri 19
33		SMP Negeri 20
34		SMP Negeri 28
35		SMP Negeri 34

TABEL 4. 2 DAFTAR SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) SWASTA DI KOTA BANJARMASIN

No	Kecamatan	Nama Sekolah
1	Banjarmasin Timur	SMP Muhammadiyah 4
2		SMP Anggrek Banjarmasin
3		SMP Islam Terpadu Nurul Fikri
4		SMP Muhammadiyah 1

No	Kecamatan	Nama Sekolah
5	Banjarmasin Barat	SMP Muhammadiyah 6
6		SMP PGRI 3 Banjarmasin
7		SMP PGRI 7
8		SMP PGRI 9
9		SMP Widya Dharma
10	Banjarmasin Utara	SMP Islam Al Mumtaza
11		SMP Islam Terpadu Insan Madani
12		SMP IT Anak Sholeh Mandiri
13		SMP SMIP 1946
14	Banjarmasin Tengah	SMP ADVENT
15		SMP Almazaya Islamic School
16		SMP Dhammasoka
17		SMP Islam Sabilal Muhtaddin
18		SMP Kartika V-3 BJM
19		SMP Kristen Banjarmasin
20		SMP Kristen Kanaan
21		SMP Muhammadiyah 2 Banjarmasin
22		SMP Muhammadiyah 3
23		SMP Santa Angela Banjarmasin
24	SMP SMIP 3 Pangeran Antasari	
25	Banjarmasin Selatan	SMP Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin
26		SMP Nahdhatul Ulama
27		SMP Santa Maria Banjarmasin

2. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah guru honorer yang bekerja di Kota Banjarmasin, khususnya di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Berikut adalah kriteria responden untuk penelitian ini:

- a. Guru Honorer
- b. Bekerja Sebagai guru SMP Negeri atau Swasta di Kota Banjarmasin
- c. Bersedia menjadi responden penelitian.

Sampel diambil menggunakan metode *non-probability accidental sampling*, dimana peneliti memilih responden berdasarkan ketersediaan atau kemudahan akses ke responden karena persetujuan pengambilan data penelitian juga tergantung pada instansi tempat responden bekerja. Adapun jumlah responden pada penelitian sebanyak 80 orang. Berikut karakteristik responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tempat bekerja.

1. Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin

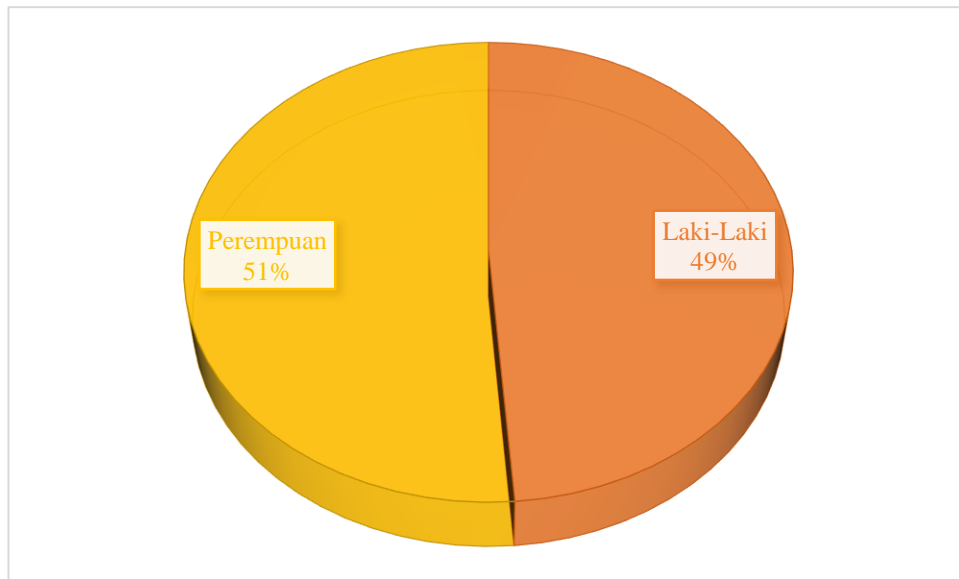
TABEL 4. 3 RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK JENIS KELAMIN

Keterangan	Jumlah Responden	%
Laki-Laki	39	49
Perempuan	41	51
Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil kuesioner yang dibagikan kepada 80 guru honorer SMP di Kota Banjarmasin ditunjukkan pada tabel 4.3. Sebagian besar responden perempuan,

terdiri dari 41 (51%) perempuan dan 39 (49%) laki-laki.



GAMBAR 4. 1 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK JENIS KELAMIN

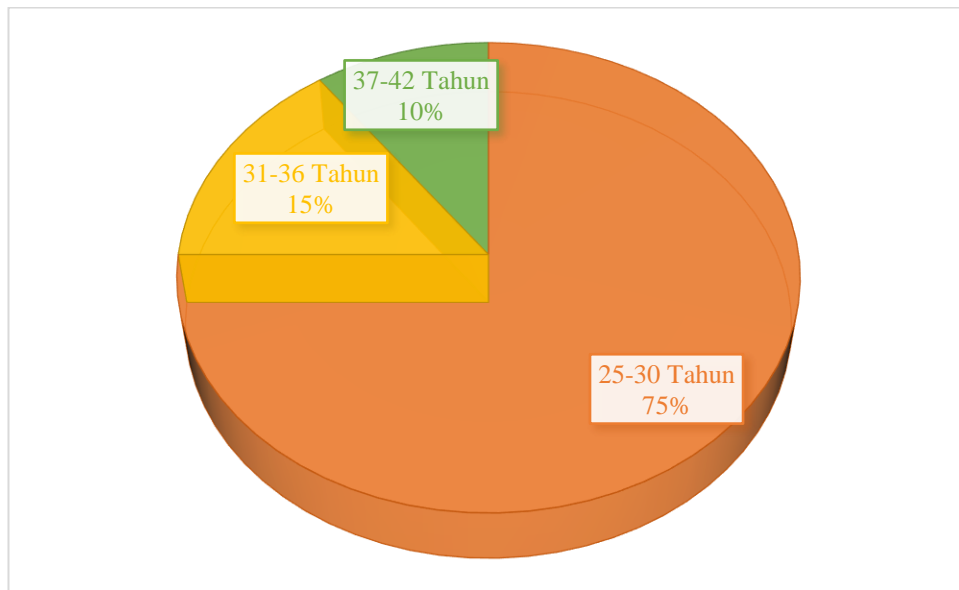
2. Responden Berdasarkan Kelompok Usia

TABEL 4. 4 RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK USIA

Keterangan	Jumlah Responden	%
25-30 Tahun	60	75
31-36 Tahun	12	15
37-42 Tahun	8	10
Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 4.4, berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 80 responden penelitian yaitu guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin, responden yang paling mendominasi adalah usia rentang 25-30 sebanyak 60 responden (75%) dan responden berusia 37-42 Tahun paling sedikit yakni sebanyak 8 responden (10%).



GAMBAR 4. 2 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK USIA

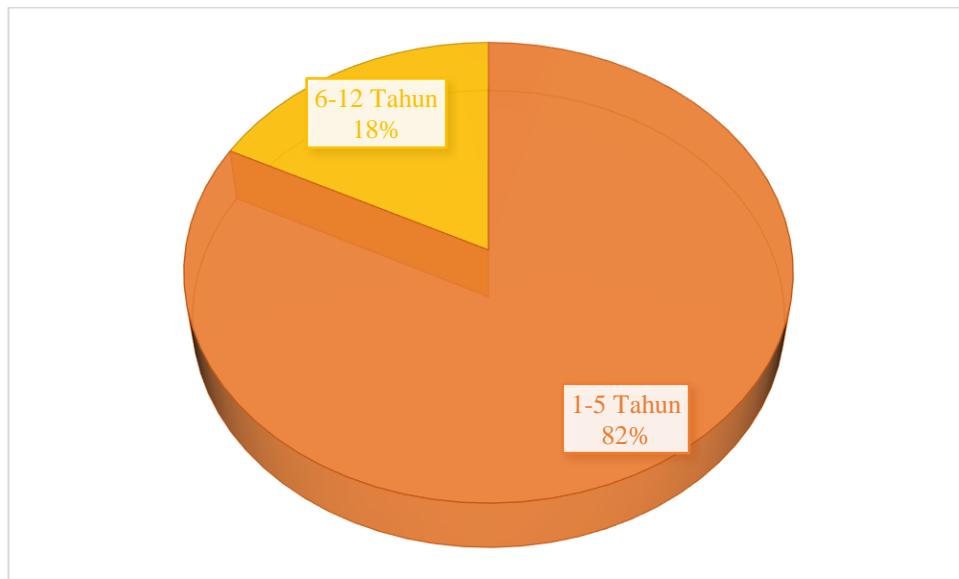
3. Responden Berdasarkan Kelompok Lama Bekerja

TABEL 4. 5 RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK LAMA BEKERJA

Keterangan	Jumlah Responden	%
1-5 Tahun	66	82
6-12 Tahun	14	18
Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 4.5 diketahui responden rentang masa kerja responden 1-5 tahun paling banyak yakni 66 responden (82%) dan rentang masa kerja 6-12 Tahun hanya 14 responden (18%).



GAMBAR 4. 3 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK LAMA BEKERJA

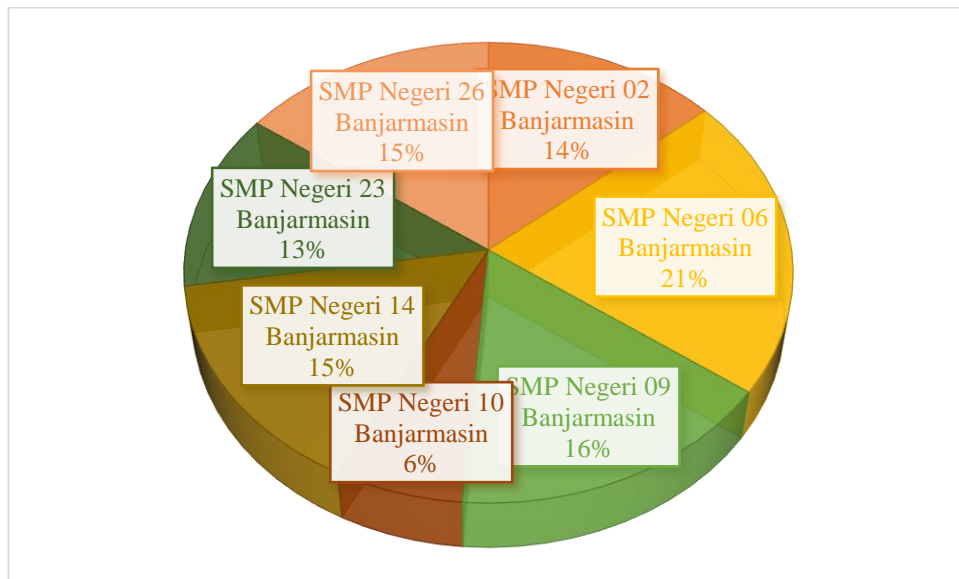
4. Responden Berdasarkan Kelompok Tempat Bekerja

TABEL 4. 6 RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK TEMPAT BEKERJA

Keterangan	Jumlah Responden	%
SMP Negeri 02 Banjarmasin	11	14
SMP Negeri 06 Banjarmasin	17	21
SMP Negeri 09 Banjarmasin	13	16
SMP Negeri 10 Banjarmasin	5	6
SMP Negeri 14 Banjarmasin	12	15
SMP Negeri 23 Banjarmasin	10	13
SMP Negeri 26 Banjarmasin	12	15
Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 4.6 dapat dilihat responden penelitian paling banyak bekerja di SMP Negeri 06 Banjarmasin sebanyak 17 responden (21%) dan paling sedikit bekerja di SMP Negeri 10 Banjarmasin sebanyak 5 responden (6%).



GAMBAR 4. 4 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK TEMPAT BEKERJA

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 05 September 2023-25 Januari 2024.

Penjabaran pelaksanaan penelitian seperti pada tabel berikut:

TABEL 4. 7 PELAKSANAAN PENELITIAN SKRIPSI

No.	Kegiatan	Pelaksanaan																			
		September Minggu ke-				Oktober Minggu ke-				November Minggu ke-				Desember Minggu ke-				Januari Minggu Ke-			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Studi pendahuluan																				
3	Try out alat ukur penelitian																				
4	Observasi SMPN tempat penelitian																				

No.	Kegiatan	Pelaksanaan																			
		September Minggu ke-				Oktober Minggu ke-				November Minggu ke-				Desember Minggu ke-				Januari Minggu Ke-			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5	Permintaan surat pengantar penelitian di Salam Antasari																				
6	Penyerahan surat pengantar penelitian kepada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin																				
7	Penyebaran kuesioner Penelitian																				

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Alat ukur yang dipakai pada penelitian ini telah dinilai oleh *professional judgement* yakni Ibu Tri Yuliani, S. Psi, Ibu Shanty Komalasari, M. Psi., Psikolog dan Lita Ariani, M. Psi., Psikolog. Sebelum alat ukur diberikan pada responden penelitian, terlebih dulu dilakukan uji coba (*try out*) alat ukur dengan 30 orang yang memiliki kriteria sama dengan responden penelitian yakni guru honorer yang bekerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Responden yang dijadikan uji coba adalah guru honorer SMP yang ada di Kabupaten Banjar. Penilaian dan uji coba (*try out*) pada alat ukur bertujuan agar alat ukur yang digunakan pada penelitian valid dan reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas menggunakan software *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 23. Dalam penelitian ini, terdapat 33 butir pernyataan yang terbagi atas 24 item skala *psychological capital* dan 9 item skala *work engagement*.

1. Uji Validitas

Dalam menilai tingkat ketepatan dan keakuratan dari alat ukur agar mampu mengindikasikan apakah pernyataan dalam kuesioner sudah valid atau tidak diperlukan uji validitas. Apabila *instrument* mampu memberikan hasil yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran yang dilakukan maka dianggap memiliki validitas yang tinggi.³

Nilai r_{tabel} dan r_{hitung} menjadi tolak ukur dalam penilaian validitas suatu item karena item dinyatakan valid jika nilai $r_{\text{tabel}} \geq r_{\text{hitung}}$.⁴

a. Skala *Psychological Capital*

Menurut teori yang dikembangkan oleh Fred Luthans, Bruce J. Avolio, skala *psychological capital* terdiri dari 4 aspek yakni *self efikasi*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism* yang diurai menjadi 24 item pernyataan. Hasil perhitungan uji validitas dijabarkan sebagai berikut :

³Muhammad Ananda, Rusydi and Fadhli, *Statistik Pendidikan: Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan* (Medan: Widya Puspita, 2018): 1-361.

⁴Slamet Riyanto and Aglis Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Sleman: Deepublish, 2020): 1-385.

TABEL 4. 8 HASIL UJI VALIDITAS SKALA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

Item	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig. (2- tailed)	r_{tabel}	Kriteria
1	0,551	0,002	0,361	Valid
2	0,406	0,026	0,361	Valid
3	0,505	0,004	0,361	Valid
4	0,657	0,000	0,361	Valid
5	0,590	0,001	0,361	Valid
6	0,422	0,020	0,361	Valid
7	0,475	0,008	0,361	Valid
8	0,618	0,000	0,361	Valid
9	0,561	0,001	0,361	Valid
10	0,592	0,001	0,361	Valid
11	0,707	0,000	0,361	Valid
12	0,601	0,000	0,361	Valid
13	0,613	0,000	0,361	Valid
14	0,801	0,000	0,361	Valid
15	0,242	0,192	0,361	Tidak Valid
16	0,825	0,000	0,361	Valid
17	0,673	0,000	0,361	Valid
18	0,783	0,000	0,361	Valid
19	0,445	0,014	0,361	Valid
20	0,417	0,022	0,361	Valid
21	0,415	0,023	0,361	Valid
22	0,789	0,000	0,361	Valid
23	0,524	0,003	0,361	Valid
24	0,325	0,079	0,361	Tidak Valid

Sumber :Data primer yang diolah

Karena r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,361, terdapat 2 item tidak valid dan 22 item valid pada skala *psychological capital* seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.7. Setelah uji coba, *Blue print* dari skala *psychological capital* sebagai berikut:

TABEL 4. 9 BLUE PRINT SKALA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Item				Jumlah
			<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	<i>Self efficacy</i>	a. Yakin dan percaya diri terhadap kemampuan dan mampu mengarahkan motivasi.	3, 4, 5	-	-	-	6
		b. Melakukan tindakan dalam mencapai keberhasilan.	2,1,6	-	-	-	
2	<i>Optimism</i>	a. Memaknai kejadian positif terjadi akibat diri sendiri.	19,21	-	20	-	6
		b. Memaknai kejadian negatif akibat sesuatu yang terjadi diluar diri.	22,24	*24	23	-	
3	<i>Hope</i>	a. Kemampuan menyusun strategi.	7,9,11	-	-	-	6
		b. Memiliki hasrat dan harapan dalam pencapaian tujuan.	8,10,12	-	-	-	
4	<i>Resilience</i>	a. Bertahan dan bangkit dari pengalaman negatif.	14,16	-	13	-	6

No	Aspek	Indikator	Item				Jumlah
			<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
		b. Beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi stress.	15,17, 18	*15	-	-	
Total			19	2	3	0	24

*Item yang gugur

c. Skala *Work Engagement*

Menurut teori Schaufeli & Bakker, skala *work engagement* terdiri dari 3 aspek yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang diurai menjadi 9 item pernyataan.

Hasil perhitungan uji validitas dijabarkan sebagai berikut :

TABEL 4. 10 HASIL UJI VALIDITAS SKALA *WORK ENGAGEMENT*

Item	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig. (2-tailed)	r_{tabel}	Kriteria
1	0,740	0,000	0.361	Valid
2	0,794	0,000	0.361	Valid
3	0,823	0,000	0.361	Valid
4	0,620	0,000	0.361	Valid
5	0,677	0,000	0.361	Valid
6	0,811	0,000	0.361	Valid
7	0,688	0,000	0.361	Valid
8	0,616	0,000	0.361	Valid
9	0,780	0,000	0.361	Valid

Sumber :Data primer yang diolah

karena r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,361, maka semua item dinyatakan valid pada skala *work engagement* seperti yang ada

pada tabel 4.9. *Blue print* dari skala *work engagement* setelah dilakukan uji coba, sebagai berikut:

TABEL 4. 11 BLUE PRINT SKALA *WORK ENGAGEMENT* SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Tidak Valid	
1	<i>Vigor</i>	a. Semangat dalam bekerja.	1	-	3
		b. Memiliki ketahanan diri.	2	-	
		c. Memiliki ketekunan dalam bekerja.	5	-	
2	<i>Dedication</i>	a. Memiliki rasa antusiasme dalam bekerja.	3	-	3
		b. Merasa terinspirasi dalam bekerja.	4	-	
		c. Bangga terhadap pekerjaan.	7	-	
3	<i>Absorption</i>	a. Merasa bahagia terhadap pekerjaan.	6	-	3
		b. Fokus dengan pekerjaan yang sedang dijalani.	8	-	

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Tidak Valid	
		c. Sangat menikmati dalam bekerja.	9	-	
Total			9	0	9

2. Uji Reliabilitas

Setelah item dinyatakan valid, untuk mengetahui apakah hasil pengukuran dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur suatu keadaan yang sama pada waktu yang berbeda maka diperlukan uji reliabilitas.⁵ Pengukuran dianggap reliabel berdasarkan nilai perbandingan *cronbach's alpha* yang taraf signifikansinya lebih besar dari 0,6.⁶ Hasil uji reliabilitas pada skala *psychological capital* dan skala *work engagement* sebagai berikut :

TABEL 4. 12 HASIL UJI RELIABILITAS

Skala	Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	22	0,906	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	9	0,887	Reliabel

Sumber :Data primer yang diolah

Nilai *cronbach's alpha* pada tabel 4.11 untuk skala *psychological capital* dan *work engagement* adalah 0,906 dan 0,887 dari masing-masing 22 dan 9 butir pernyataan sehingga skor *cronbach's alpha* > 0,6 dapat dinyatakan reliabel. Skala

⁵Yusrizal, *Tanya Jawab Seputar Pengukuran, Penilaian, Dan Evaluasi Pendidikan* (Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2016): 1-244.

⁶Budi Darma, *Statiska Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Bogor: Guepedia, 2021): 1-299.

psychological capital dan *work engagement* dikatakan valid dan reliabel sebagai instrumen pengumpulan data pada penelitian ini berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan.

D. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian secara statistik dan menganalisis data dengan memberikan gambaran atau penjelasan tentang data yang dikumpulkan.⁷ Data penelitian berasal dari tanggapan guru honorer yang menjawab setiap item melalui penghitungan skor pada empat pilihan jawaban yakni SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Di bawah ini adalah urutan jumlah skor:

TABEL 4. 13 NILAI SKOR SKALA LIKERT

No.	<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Jumlah total responden pada penelitian ini 80 orang, jawaban skor responden dideskripsikan dengan kriteria penelitian skor rata-rata jawaban pada masing-masing variabel. Perhitungan kategorisasi dibantu dengan *IBM SPSS Statistics 23* dan rumus perhitungan untuk mengetahui tingkatannya, yakni sebagai berikut :

⁷Jelpa Periantalo, *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019): 35-40.

Rendah : $X < (Mean - 1sd)$

Sedang : $(Mean - 1sd) \leq X < (Mean + 1sd)$

Tinggi : $X \geq (Mean + 1sd)$

Keterangan:

X : Skor Responden

Mean : Nilai Rata-Rata

Sd : Standar Deviasi

Untuk mencari nilai mean, digunakan rumus:

$$Mean = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

$\sum FX$: Hasil yang sudah dikalikan dengan nilai masing-masing

N : Jumlah responden

TABEL 4. 14 HASIL ANALISIS DATA DESKRIPTIF DENGAN *IBM SPSS STATISTIC. 23*

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Psychological Capital	80	44	44	88	61.98	8.392
Work Engagement	80	20	16	36	24.68	4.096
Valid N (listwise)	80					

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan pada variabel *psychological capital* memiliki nilai *range* sebesar 44, skor minimum 44, skor maksimum 88, nilai *mean*

61.98 dan nilai standar deviasi 8.392. Sedang pada variabel *work engagement* nilai *range* sebesar 20, skor minimum 16, skor maksimum 36, nilai *mean* 24.68 dan nilai standar deviasi 4.096.

a. Analisis Data *Psychological Capital*

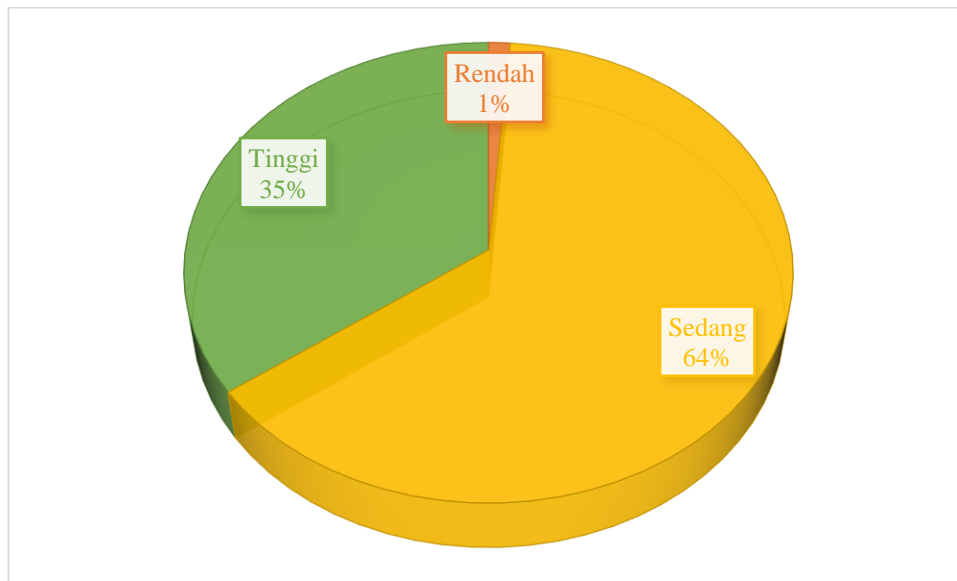
Variabel *psychological capital* memiliki nilai *mean* 61.98 dan nilai standar deviasi 8.392 seperti yang ditunjukkan pada hasil uji analisis deskriptif di tabel 4.14. Kemudian peneliti menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 23* untuk mengetahui kategorisasi pada *psychological capital* yakni sebagai berikut :

TABEL 4. 15 KATEGORISASI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

Kategori	Rentang Nilai	F (Responden)	%
Rendah	$X < 44$	1	1%
Sedang	$44 \leq X < 66$	51	35%
Tinggi	$66 \leq X$	28	64%
Total		80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Sebanyak 64% dari 51 guru honorer SMP di Kota Banjarmasin termasuk dalam kategori yang lebih tinggi, menurut tabel 4.15. Hal ini berarti dari 80 orang responden, ada 49 orang yang memiliki *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* yang cukup baik.



GAMBAR 4. 5 DIAGRAM KATEGORISASI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

b. Analisis Data *Work Engagement*

Variabel *work engagement* memiliki nilai *mean* sebesar 24.68 dan nilai standar deviasi 4.096 menurut hasil uji analisis deskriptif pada tabel 4.14. Kemudian peneliti menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 23* untuk mengetahui kategorisasi pada *work engagement* yakni sebagai berikut :

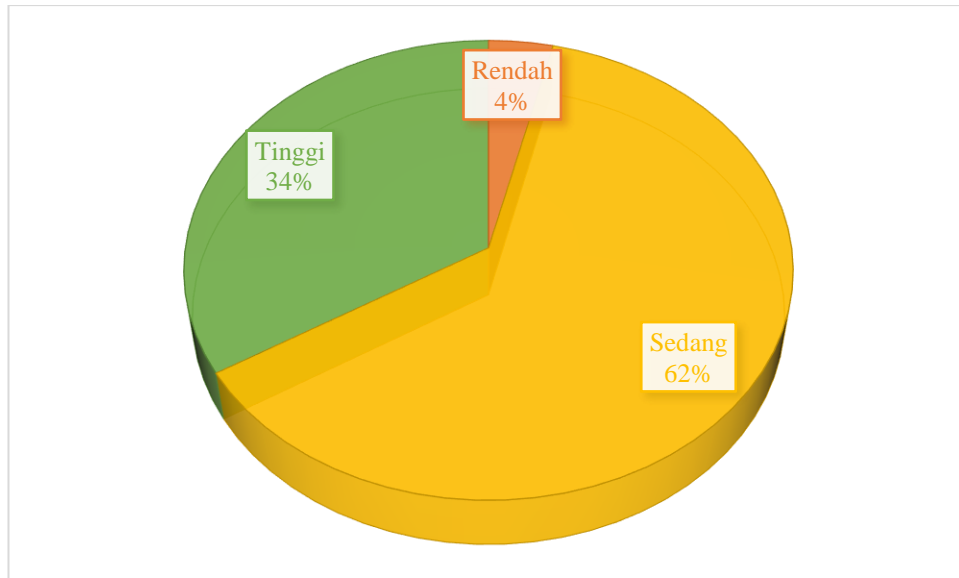
TABEL 4. 16 KATEGORISASI *WORK ENGAGEMENT*

Kategori	Rentang Nilai	F (Responden)	%
Rendah	$X < 18$	3	4%
Sedang	$18 \leq X < 27$	50	62%
Tinggi	$27 \leq X$	27	34%
Total		80	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.16, *work engagement* pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin didominasi oleh kategori sedang

sebanyak 62% dengan jumlah 50 orang. Hal ini berarti dari 80 orang responden, ada 50 orang yang memiliki *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang cukup baik.



GAMBAR 4. 6 DIAGRAM KATEGORISASI *WORK ENGAGEMENT*

2. Uji T-test

Dalam menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam rata-rata antara dua sampel yang tidak berhubungan diperlukan uji t-test. Prosesnya melibatkan perbandingan perbedaan antara kedua sampel untuk menilai rata-rata dari dua kelompok yang tidak terkait. Keputusan hasil uji perbedaan t-test didasarkan nilai signifikansi, Tidak ada perbedaan signifikan antara kelompok jika nilai signifikansi lebih dari 0,05; sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, ada perbedaan signifikan antara kelompok.⁸

⁸Periantalo.

a. Analisis *Psychological Capital* Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4. 17 ANALISIS *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* BERDASARKAN JENIS KELAMIN

<i>Psychological Capital</i>	Jenis Kelamin	N	Mean	Sig. (2-tailed)
	Laki-laki	39	62.26	0.534
	Perempuan	41	60.93	0.531

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.17 dilihat melalui nilai signifikansi laki-laki (0.534) dan perempuan (0.531) $> 0,05$ Maka dapat ditarik kesimpulan antara guru honorer laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang signifikan pada *psychological capital*.

b. Analisis *Psychological Capital* Berdasarkan Usia

TABEL 4. 18 ANALISIS *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* BERDASARKAN USIA

<i>Psychological Capital</i>	Usia	N	Mean	Sig. (2-tailed)
	25-30 Tahun	60	63.00	0.192
	31-36 Tahun	12	59.08	0.363
	37-42 Tahun	8	54.63	0.351

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.18 dilihat melalui nilai signifikansi usia 25-30 (0.192) tahun, 31-36 tahun (0.363), dan 37-42 tahun (0.351) $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa usia 25-30 tahun, 31-36 tahun, dan 37-42 tahun tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam *psychological capital*.

c. Analisis *Psychological Capital* Berdasarkan Lama Bekerja

TABEL 4. 19 ANALISIS *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* BERDASARKAN LAMA BEKERJA

<i>Psychological Capital</i>	Lama Bekerja	N	Mean	Sig. (2-tailed)
	1-5 Tahun	66	61.36	0.024
	6-12 Tahun	14	63.11	0.001

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.19 dilihat melalui nilai signifikansi lama bekerja 1-5 tahun (0.024) dan lama bekerja 6-12 tahun (0.001) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan *psychological capital* antara lama bekerja 1-5 tahun dan lama bekerja 6-12.

d. Analisis *Psychological Capital* Berdasarkan Tempat Bekerja

TABEL 4. 20 ANALISIS *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* BERDASARKAN TEMPAT BEKERJA

<i>Psychological Capital</i>	Tempat Bekerja	N	Mean	Sig. (2-tailed)
	SMP Negeri 02 Banjarmasin	11	63.64	0.822
	SMP Negeri 06 Banjarmasin	17	62.88	0.828
	SMP Negeri 09 Banjarmasin	13	59.85	0.141
	SMP Negeri 10 Banjarmasin	5	66.20	0.270
	SMP Negeri 14 Banjarmasin	12	64.50	0.925
	SMP Negeri 23 Banjarmasin	10	64.80	0.920
	SMP Negeri 26 Banjarmasin	12	52.17	0.069

Sumber : Data primer yang diolah

Melalui tabel 4.20 dilihat melalui nilai signifikansi SMPN 2 BJM (0.822), SMPN 6 BJM (0.828), SMPN 9 BJM (0.141), SMPN 10 BJM (0.270), SMPN 14 BJM (0.925), SMPN 23 BJM (0.920), dan SMPN 26 BJM (0.069) > 0,05 sehingga

dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan *psychological capital* berdasarkan tempat bekerja.

e. Analisis *Work Engagement* Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4. 21 ANALISIS *WORK ENGAGEMENT* BERDASARKAN JENIS KELAMIN

<i>Work Engagement</i>	Jenis Kelamin	N	Mean	Sig. (2-tailed)
	Laki-laki	39	24.51	0.883
	Perempuan	41	24.37	0.884

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.21 dilihat melalui nilai signifikansi laki-laki (0.883) dan perempuan (0.884) $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan *work engagement* antara laki-laki dan perempuan.

f. Analisis *Work Engagement* Berdasarkan Usia

TABEL 4. 22 ANALISIS *WORK ENGAGEMENT* BERDASARKAN USIA

<i>Work Engagement</i>	Usia	N	Mean	Sig. (2-tailed)
	25-30 Tahun	60	24.60	0.854
	31-36 Tahun	12	24.33	0.853
	37-42 Tahun	8	23.38	0.594

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.22 dilihat melalui nilai signifikansi usia 25-30 (0.854) tahun, 31-36 tahun (0.853), dan 37-42 tahun (0.594) $> 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* antara usia 25-30 tahun, 31-36 tahun, dan 37-42 tahun tidak terdapat perbedaan signifikan.

g. Analisis *Work Engagement* Berdasarkan Lama BekerjaTABEL 4. 23 ANALISIS *WORK ENGAGEMENT* BERDASARKAN LAMA BEKERJA

<i>Work Engagement</i>	Lama Bekerja	N	Mean	Sig. (2-tailed)
	1-5 Tahun	66	24.67	0.319
	6-12 Tahun	14	23.36	0.269

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.23 menunjukkan nilai signifikansi lama bekerja 1-5 tahun (0.319) dan lama bekerja 6-12 tahun (0.269) $> 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* antara lama bekerja 1-5 tahun dan lama bekerja 6-12 tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

h. Analisis *Work Engagement* Berdasarkan Tempat KerjaTABEL 4. 24 ANALISIS *WORK ENGAGEMENT* BERDASARKAN BEKERJA

<i>Work Engagement</i>	Tempat Bekerja	N	Mean	Sig. (2-tailed)
	SMP Negeri 02 Banjarmasin	11	25.82	0.799
	SMP Negeri 06 Banjarmasin	17	25.29	0.766
	SMP Negeri 09 Banjarmasin	13	22.15	0.557
	SMP Negeri 10 Banjarmasin	5	26.60	0.549
	SMP Negeri 14 Banjarmasin	12	24.33	0.623
	SMP Negeri 23 Banjarmasin	10	25.40	0.626
	SMP Negeri 26 Banjarmasin	12	22.83	0.576

Sumber : Data primer yang diolah

Melalui tabel 4.24 dilihat melalui nilai signifikansi SMPN 2 BJM (0.799), SMPN 6 BJM (0.766), SMPN 9 BJM (0.557), SMPN 10 BJM (0.549), SMPN 14 BJM (0.623), SMPN 23 BJM (0.626), dan SMPN 26 BJM (0.576) $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan berdasarkan tempat bekerja *work engagement* tidak berbeda secara signifikan.

3. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Variabel *psychological capital* dan *work engagement* perlu ditinjau apakah data berdistribusi normal atau tidak, untuk melihat perlu dilakukan uji normalitas. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai sig > 0,05, pengujian uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.⁹ Hasil uji normalitas sebagai berikut :

TABEL 4. 25 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55823989
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.092
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.25, data tersebut berdistribusi secara normal, dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, yaitu 0,083 lebih dari 0,05.

⁹Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: CV. Wade Grup, 2016): 1-300.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel *psychological capital* dan *work engagement*. Sebelum melakukan uji korelasi pearson atau regresi linear, uji linearitas perlu dilakukan sebagai syarat awal. Apabila data variabel *psychological capital* dan *work engagement* memiliki hubungan yang linear, maka data tersebut dianggap baik. Jika nilai *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka hubungan antar variabel dianggap linear. Namun, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hubungan antar variabel dianggap tidak linear.¹⁰ Hasil uji linearitas sebagai berikut :

TABEL 4. 26 HASIL UJI LINEARITAS

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Psychological Capital	Between Groups	(Combined)	1023.240	31	33.008	2.976	.000
		Linearity	555.463	1	555.463	50.075	.000
		Deviation from Linearity	467.777	30	15.593	1.406	.144
	Within Groups		532.448	48	11.093		
Total			1555.688	79			

Ada hubungan linear antara variabel *psychological capital* dan *work engagement*, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.26, di mana nilai signifikansi pada kolom deviasi dari linearitas $> 0,05$, yaitu $0,144 > 0,05$.

¹⁰Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah terdapat ketidaksamaan varian residual untuk seluruh pengamatan dalam model regresi. Dalam model regresi linear sederhana maupun berganda, syarat yang harus dipenuhi adalah bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas. Jika varian sisa antara dua pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika ada perbedaan, disebut heteroskedastisitas. Tidak adanya heteroskedastisitas merupakan tanda model regresi yang baik.¹¹

Dalam penelitian ini, metode uji glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, yang didukung oleh metode grafik plot, juga dikenal sebagai *scatter plot*. Pada uji *glejser*, jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan sebaliknya jika signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Sedangkan pada uji grafik plot (*scatter plot*), jika grafik plot membentuk titik-titik dengan pola tertentu maka terdapat masalah heteroskedastisitas dan tidak ada masalah heteroskedastisitas apabila grafik plot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.¹²

¹¹Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.

¹²Sugiyono, "Uji Heteroskedastisitas," *Web*, 2008, 151–52, [http://repository.unpas.ac.id/32933/7/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/32933/7/BAB%20III.pdf).

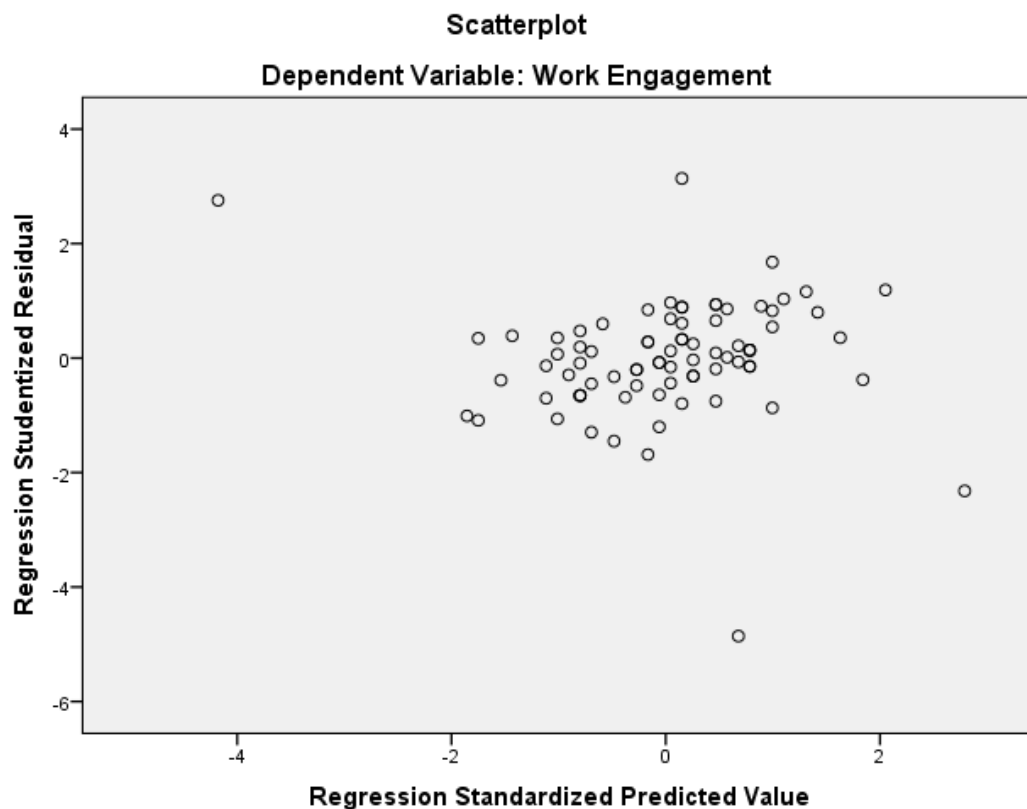
TABEL 4. 27 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS METODE GLEJSER

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.906	1.941		.982	.329
	Psychological Capital	.008	.031	.030	.261	.795

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari Tabel 4.27, terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 ($0,795 > 0,05$), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi masalah heteroskedastisitas.



GAMBAR 4. 7 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS METODE GRAFIK PLOT (SCATTER PLOT)

Karena tidak ada masalah heteroskedastisitas, grafik plot tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.7.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menerima atau menolak pernyataan hipotesis dalam penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha: Terdapat kontribusi antara *psychological capital* dengan *work engagement* guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin.

Ho: Tidak terdapat kontribusi antara *psychological capital* dengan *work engagement* guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin.

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini yakni besarnya pengaruh variabel *psychological capital* (X) terhadap variabel *work engagement* (Y). Adapun uji regresi linear sederhana menggunakan *IBM SPSS Statistics 23* dengan hasil sebagai berikut :

TABEL 4. 28 KOEFISIEN REGRESI SEDERHANA

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta (β)			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	7.197	2.650		2.716	.008	1.922	12.473
Psychological Capital	.280	.043	.598	6.582	.000	.195	.365

a. Dependent Variable: Work Engagement

Berdasarkan tabel 4.28, nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 7.197 pada nilai konsistensi *psychological capital* dan nilai koefisien regresinya 0,280 yang menyatakan setiap penambahan 1% nilai *psychological capital* maka nilai *work engagement* bertambah 0,280. Koefisien regresi bernilai positif sehingga arah pengaruh variabel *psychological capital* (X) terhadap *Work Engagement* (Y) berpengaruh secara positif. Menentukan ada atau tidaknya kontribusi antara *psychological capital* dengan *work engagement* dengan melihat nilai t hitung dan signifikansi (Sig.) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila signifikansi (Sig.) < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- b. Apabila signifikansi (Sig.) > 0,05, maka H_o diterima dan H_a ditolak.¹³

Pada tabel 4.28 diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, dapat disimpulkan signifikansi (Sig.) < 0,05 atau (0,000 < 0,05) sehingga **H_a diterima dan H_o ditolak** yakni terdapat kontribusi antara *psychological capital* dengan *work engagement* guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin.

¹³Muhammad Adnan Shadiqi, *Statistik Untuk Penelitian Psikologi Dengan SPSS* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2023):1-414.

TABEL 4. 29 KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.349	3.581

a. Predictors: (Constant), Psychological Capital

b. Dependent Variable: Work Engagement

Berdasarkan tabel 4.29, nilai R sebesar 0,598 yang berarti *psychological capital* memiliki kontribusi yang berada pada kategori sedang dengan *work engagement*. Koefisien determinasi (R^2 atau *R square*) sebesar 0,357, yang menunjukkan besaran varians dari *psychological capital* memiliki kontribusi sebesar 35,7%, sedangkan selebihnya merupakan varians dari faktor lain yakni 64,3%.

5. Perhitungan Aspek Pembentuk Utama

a. Aspek *Psychological Capital*

Pada variabel *psychological capital* terdapat 4 aspek yakni efikasi diri (*self efficacy*), atribusi positif (*optimism*), harapan (*hope*), dan ketahanan (*resilience*). Adapun untuk menghitung sumbangan efektif setiap aspek pada *psychological capital* yakni membagi skor total setiap aspek dengan skor total keseluruhan variabel.

$$\text{Efikasi diri (self efficacy)} : \frac{1293}{4926} \times 100 = 26,2\%$$

$$\text{Atribusi positif (optimism)} : \frac{976}{4926} \times 100 = 19,8\%$$

$$\text{Harapan (hope)} : \frac{1324}{4926} \times 100 = 26,8\%$$

$$\text{Ketahanan (resilience)} \quad : \frac{1333}{4926} \times 100 = 27,2\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif pada variabel *psychological capital*, dapat dilihat aspek efikasi diri (*self efficacy*) sebesar 26,2%, aspek atribusi positif (*optimism*) sebesar 19,8%, aspek harapan (*hope*) sebesar 26,8%, dan aspek ketahanan (*resilience*) sebesar 27,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang berkontribusi paling besar pada *psychological capital* guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin adalah aspek ketahanan (*resilience*) sebesar 27,2%. Hal ini berarti guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin mampu mengatasi permasalahan, bangkit dari keadaan yang sulit dan mampu beradaptasi dengan perubahan serta fokus pada sisi positif, kemudian berupaya meraih kesuksesan guna mencapai tujuan.¹⁴

b. Aspek *Work Engagement*

Pada variabel *work engagement* terdapat 3 aspek yakni kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Adapun untuk menghitung sumbangan efektif setiap aspek pada *work engagement* yakni membagi skor total setiap aspek dengan skor total keseluruhan variabel.

$$\text{Kekuatan (vigor)} \quad : \frac{629}{1955} \times 100 = 32,2\%$$

$$\text{Dedikasi (dedication)} \quad : \frac{636}{1955} \times 100 = 32,5\%$$

¹⁴Mirna Wahyu Agustina and Germino Wahyu Broto, "Resiliensi Guru PAUD Honorar," *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science* 3, no. 1 (September 9, 2022): 40–39, <https://doi.org/10.30762/happiness.v3i1.351>.

$$\text{Penyerapan (absorption)} : \frac{690}{1955} \times 100 = 35,3\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif pada variabel *work engagement*, dapat dilihat aspek kekuatan (*vigor*) sebesar 32,2%, dedikasi (*dedication*) sebesar 32,5%, dan penyerapan (*absorption*) sebesar 35,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang berkontribusi paling besar pada *work engagement* guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin adalah aspek penyerapan (*absorption*) sebesar 35,3%. Hal ini berarti guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin berkonsentrasi dan menyukai pekerjaan mereka sehingga waktu terasa cepat berlalu saat mereka bekerja.¹⁵

E. Pembahasan

Sebelum UU No.20 tahun 2023 diberlakukan, secara umum guru dibagi menjadi guru honorer dan guru PNS. Guru PNS adalah pegawai ASN yang diangkat dari warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan dan digaji setiap bulan oleh pemerintah. Sedangkan guru honorer ialah guru yang mengajar dan tersebar di sekolah negeri dan swasta dengan status kepegawaian tidak tetap sehingga tidak mendapatkan gaji tetap melainkan digaji sesuai jumlah jam kerja. Perbedaan gaji dan status kepegawaian tidak membuat beban kerja dan tugas guru PNS dan honorer berbeda, melainkan memiliki tugas yang sama yakni mengajar. Guru honorer yang menjalankan tugas dan fungsinya dengan mendedikasikan diri secara penuh terhadap instansi setelah melalui berbagai tantangan bahkan setelah UU

¹⁵Arif Fachrian, "Gambaran Psychological Capital Dan Work Engagement," *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)* 1, no. 1 (April 30, 2020): 8–14, <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v1i1.12>.

No.20 tahun 2023 disahkan membentuk kecenderungan yang memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya atau dikenal dengan *work engagement*.¹⁶

Begitupun dengan guru honorer SMP yang bekerja di Banjarmasin, apabila mereka mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mendedikasikan diri mereka untuk instansi dimana mereka bekerja akan terbentuk keterikatan kerja (*work engagement*). Seperti yang dijelaskan oleh Schaufeli, Bakker & Salanova, *work engagement* adalah keadaan dimana guru honorer mampu bersikap positif dan merasa bahagia terhadap pekerjaannya.¹⁷ Menurut Bakker, salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *personal resources (psychological capital)*. *Personal resources (psychological capital)* adalah psikologi positif yang dilatarbelakangi oleh faktor kepercayaan diri, rasa optimis, harapan serta kemampuan untuk bertahan setelah mendapatkan masalah.¹⁸ Menurut Luthans, Youssef dan Avolio, *psychological capital* adalah suatu kondisi berkembangnya psikologi positif dalam diri guru honorer yang ditandai dengan: (1) Kepercayaan diri (*self efficacy*), tindakan dimana guru honorer berkeinginan untuk sukses dalam tugas-tugas yang menantang; (2) Atribusi positif (*optimism*) terkait bagaimana pandangan kesuksesan baik masa sekarang maupun masa yang akan datang; (3) Harapan (*hope*), guru honorer mampu menentukan strategi untuk mencapai tujuan;

¹⁶Stefano Cacciamani et al., "Teachers' Work Engagement, Burnout, and Interest toward ICT Training: School Level Differences," *Education Sciences* 12, no. 7 (July 2022): 493, <https://doi.org/10.3390/educsci12070493>.

¹⁷Schaufeli, Bakker, and Salanova, "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire," August 2, 2006:1-395.

¹⁸A. Bakker et al., "Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High.," *Journal of Educational Psychology* 2, no. 1 (2007): 27–84.

(4) Ketahanan (*resiliency*), kemampuan bertahan ketika mengalami kesulitan dan tetap berusaha maju.¹⁹

Menjawab rumusan masalah yang pertama yakni tingkat *psychological capital* pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin berdasarkan data yang telah diperoleh, diolah dan dianalisis mendapatkan hasil guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin dengan kategori rendah sebesar 1% berjumlah 1 orang guru honorer, kategori sedang sebesar 64% berjumlah 51 orang guru honorer, dan kategori tinggi sebesar 35% berjumlah 28 orang guru honorer. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin didominasi oleh kategori sedang. *Psychological capital* yang sedang pada guru honorer menunjukkan bahwa guru honorer cukup mampu bertahan dalam keadaan yang sulit, merasa diterima dan didukung oleh lingkungan sosial sehingga dapat bangkit ketika mengalami keterpurukan serta solutif untuk memecahkan permasalahan guna meraih kesuksesan.²⁰ Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permata indah, tujuan penelitiannya untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Yayasan Shine Al-Falah pondok pesantren perkampungan Minangkabau

¹⁹F Luthans, Youssef C.M., and Avolio Bruce, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge.*, Oxford University Press. (New York, 2007): 158.

²⁰ Yosika Pramangara Admadeli, and Anggun Resdasari Prasetyo, “Hubungan Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Honorer Di Kecamatan Pracimantoro” *Jurnal Empati*, 13, no. 2007 (2023): 56–62.

dan menunjukkan hasil *psychological capital* didominasi oleh kategori sedang sebesar 59,2% atau sebanyak 42 orang.²¹

Psychological capital ditinjau berdasarkan karakteristik guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin melalui jenis kelamin, usia, dan tempat bekerja tidak terdapat perbedaan yang signifikan ($p > 0,05$) dan terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan karakteristik lama bekerja ($p < 0,05$), dilihat skor rata-rata guru honorer yang bekerja 6-12 tahun (63.11) lebih tinggi daripada skor rata-rata yang bekerja 1-5 tahun (61.36). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meiliana yang hasil penelitiannya menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan *psychological capital* ditinjau berdasarkan karakteristik jenis kelamin dan usia.²² Selain itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junita dan Mulyana yang menjelaskan terdapat perbedaan signifikan *psychological capital* berdasarkan lama bekerja.²³ Semakin lama seseorang bekerja maka akan memiliki kemungkinan besar untuk bertahan dalam segala kondisi yang ada pada pekerjaan.²⁴

Adapun aspek pembentuk utama berdasarkan perhitungan sumbangan efektif pada variabel *psychological capital*, dapat diketahui aspek efikasi diri (*self efficacy*)

²¹Permata Indah, "Hubungan Psychological Capital Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Honorer Di Yayasan Shine Al-Falah Pondok Pesantren Perkampungan Minangkabau" (Universitas UIN Imam Bonjol Padang, 2022):1-205.

²²Meiliana Meiliana, "Psychological Capital Dan Stres Kerja Pada Karyawan Di Pt. Mn," *Psibernetika* 13, no. 1 (2020): 9–19, <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v13i1.2313>.

²³Dita Junita and Olievia Prabandini Mulyana, "Perbedaan Psychological Capital Guru Sekolah Dasar Ditinjau Dari Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Dan Masa Kerja," *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 8 (2021): 104–15.

²⁴S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior (15th Ed.)* (Pearson Education Inc, 2013):1-478.

sebesar 26,2%, aspek atribusi positif (*optimism*) sebesar 19,8%, aspek harapan (*hope*) sebesar 26,8%, dan aspek ketahanan (*resilience*) sebesar 27,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang berkontribusi paling besar pada *psychological capital* guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin adalah aspek ketahanan (*resilience*) sebesar 27,2% yang berarti guru honorer dapat bertahan dan bangkit dari pengalaman negatif serta mampu beradaptasi dengan perubahan. Hal ini dibuktikan dengan bertahannya guru honorer ketika Undang-Undang No.20 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) tahun 2023 telah disahkan, yang mana tenaga honorer akan dihapus dan tidak diperkenankan untuk merekrut tenaga honorer yang baru, untuk guru honorer akan diangkat menjadi PPPK dengan melakukan beberapa syarat, tahapan dan tes.²⁵ Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada salah satu guru honorer yang tidak lolos PPPK 2023, beliau mengatakan akan mempersiapkan diri lagi untuk mengikuti seleksi PPPK 2024 ketika ada pengumuman pembukaan pendaftaran dan berusaha untuk memenuhi kualifikasi agar lolos seleksi PPPK.²⁶ Selain itu sejalan juga dengan penelitian Yonanto dan Kokasih, menjelaskan bahwa individu dengan *resilience* yang tinggi menunjukkan respons yang proaktif ketika menghadapi kegagalan, memiliki keberanian untuk mengambil risiko, dapat menerima perubahan, dan mampu merancang strategi penanganan untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi.²⁷

²⁵Presiden Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia 20 Tahun 2023 Sipil Negara,” no. 202875 (2023): 1–44.

²⁶QM, Wawancara Pribadi, 24 Januari 2024, SMPN 10 Banjarmasin.

²⁷Desy Natalia Kosasih and Taufik Akbar Rizqi Yunanto, “Kajian Psychological Capital Pada Filosofi Hidup Suku Banjar ‘Waja Sampai Kaputing’ Pada Strawberry Generation,” *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial* 6, no. 2 (October 31, 2022): 402–607, <https://doi.org/10.22219/satwika.v6i2.22637>.

Dalam islam juga mengajarkan untuk selalu bertahan dalam setiap kesulitan karena Allah SWT tidak akan menguji hamba-Nya melebihi batas kemampuan mereka seperti yang tercantum dalam QS. *Al-Baqarah/2: 286*.²⁸

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
 أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا
 نَأْتِيهِ بِطَاقَةٍ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir”.

Selain itu Allah juga menjanjikan dibalik kesulitan pasti ada kemudahan sebagaimana tercantum dalam QS. *Al-Insyirah/94: 5-6*.²⁹

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya : “Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”.

Berdasarkan QS. *Al-Baqarah/2: 286* dan QS. *Al-Insyirah/94: 5-6*, dapat diketahui bahwa Allah SWT tidak akan membebani atau memberikan ujian kehidupan melebihi batas kemampuan hamba-Nya serta Allah juga menjanjikan bahwa setiap kesulitan akan selalu beriringan dengan kemudahan. Hal ini menjadi

²⁸“Al-Qur’an Kemenag.”

²⁹“Al-Qur’an Kemenag.”

penguat terbentuknya *resilience*, salah satu aspek *psychological capital* yang menggambarkan ketahanan dalam menjalani berbagai keadaan sulit. Dalam konsep islam *resilience* adalah bersikap sabar dan memiliki hati yang kuat dalam menjalani setiap ujian dalam kehidupan.³⁰

Menjawab rumusan masalah yang kedua yakni tingkat *work engagement* pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin berdasarkan data yang telah diperoleh, diolah dan dianalisis mendapatkan hasil guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin dengan kategori rendah sebesar 4% dengan jumlah 3 orang, kategori sedang sebesar 62% dengan jumlah 50 orang dan kategori tinggi sebesar 34% dengan jumlah 27 orang. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work engagement* guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin didominasi oleh kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin memiliki kemauan yang cukup untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dalam pekerjaan, merasa cukup bahagia dan terhubung secara emosional dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Syam, tujuan penelitiannya untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* perawat di RS Makassar dimana hasil penelitiannya menunjukkan *work*

³⁰Evita Yuliatul Wahidah, "Resiliensi Perspektif Al Quran," *Jurnal Islam Nusantara* 2, no. 1 (2018): 105, <https://doi.org/10.33852/jurnalin.v2i1.73>.

engagement berada pada kategori sedang yang berarti perawat cukup senang dan bersedia dalam mengerjakan pekerjaan mereka.³¹

Work engagement ditinjau berdasarkan karakteristik guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin melalui jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tempat bekerja tidak terdapat perbedaan yang signifikan ($p > 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian Pri dan Zamralita terhadap karyawan di PT EG yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan *work engagement* berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.³² Adapun aspek pembentuk utama berdasarkan perhitungan sumbangan efektif pada variabel *work engagement*, diketahui aspek kekuatan (*vigor*) sebesar 32,2%, dedikasi (*dedication*) sebesar 32,5%, dan penyerapan (*absorption*) sebesar 35,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang berkontribusi paling besar pada *work engagement* guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin adalah aspek penyerapan (*absorption*) sebesar 35,3% yang berarti guru honorer merasa fokus, menikmati dan bahagia saat bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara pendahuluan yang menjelaskan bahwa guru honorer menikmati saat menjadi guru, karena bertemu dengan anak-anak membuat mereka merasa lebih muda setiap hari.

³¹Rahmawati Syam and Nur Afni Indahari Arifin, "The Effect of Psychological Capital on Work Engagement of Nurse at Pertiwi Hospital in Makassar City," *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik* 11, no. 1 (2021): 215, <https://doi.org/10.26858/jiap.v11i1.21104>.

³²Rian Pri and Zamralita, "Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry)," *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 1, no. 2 (2018): 295, <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>.

Guru honorer yang memiliki *absorption* yang tinggi juga memiliki karakter totalitas terhadap pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu saat bekerja.³³

Dalam islam, Allah memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh karena Allah menciptakan bumi dan seisinya untuk mempermudah kehidupan manusia. Begitu pula dalam halnya bekerja untuk meraih keberkahan dan rezeki yang halal dari Allah SWT, seperti yang tercantum pada Q.S *At-taubah/9: 105*.³⁴

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.

Pada kitab tafsir *Al-Azhar*, Q.S *At-taubah/9: 105* mendorong untuk mengerjakan kebaikan dan amal sholeh. Hamka mengungkapkan bahwa kata amal diartikan sebagai pekerjaan, usaha, dan perbuatan hidup sehingga ayat tersebut adalah suatu perintah untuk meningkatkan standar pekerjaan, menghindari kemalasan, dan menggunakan waktu dengan efisien yang mana hal itu juga merupakan gambaran sikap *absorption*, salah satu aspek *work engagement*. Selain

³³Iwan Sakuco, dian nur Fu’adah, and Zaenal Muttaqin, “Work Engagement of Millennial Generation Employees,” *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan* 5, no. 3 (2020): 263–81.

³⁴“Al-Qur’an Kemenag.”

itu, pendapatan yang didapat dari pekerjaan dialokasikan untuk zakat dan amal sebagai implementasi perbuatan baik sesuai perintah Allah SWT.³⁵

Menjawab rumusan masalah yang ketiga yakni apakah *psychological capital* berkontribusi terhadap *work engagement* pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin, setelah dilakukan uji regresi linear sederhana dimana sebelumnya telah dilakukan uji deskriptif, kategorisasi data, uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas. Diketahui berdasarkan uji regresi linear sederhana signifikansi (Sig.) < 0,05 atau 0,000 < 0,05 sehingga **Ha diterima dan Ho ditolak** yakni terdapat kontribusi antara *psychological capital* dengan *work engagement* guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin. Adapun kontribusi (*R square*) *psychological capital* sebesar 35,7% terhadap *work engagement*, sedangkan selebihnya merupakan kontribusi dari faktor lain yakni 64,3%. Koefisien korelasi bernilai positif (0,280) antara *psychological capital* dengan *work engagement* dan menyatakan setiap penambahan 1% nilai *psychological capital* maka nilai *work engagement* bertambah 0,280. Hal ini berarti semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula *work engagement* begitupun sebaliknya.³⁶

Hasil yang didapat pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmalita, yang menjelaskan terdapat kontribusi antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada guru SLBN Pembina

³⁵Hamka, *Tafsir Al-Azhar Juz I*.

³⁶Muhammad Shoaib Saleem et al., "The Role of Psychological Capital and Work Engagement in Enhancing Construction Workers' Safety Behavior," *Frontiers in Public Health* 10 (March 4, 2022), <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.810145>.

Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan dengan kontribusi sebesar 32% dan sisanya dipengaruhi faktor lain.³⁷ Selain itu sejalan juga dengan penelitian Ardiansyah, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan divisi produksi PT.XXX Sidoarjo dengan koefisien korelasi sebesar 0,741 ($r=0,741$).³⁸ Serta penelitian Pradini dan Nurwidawati, terdapat hubungan positif antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. X dengan koefisien korelasi sebesar 0,725.³⁹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* memberikan kontribusi terhadap *work engagement*, korelasi antar variabel bernilai positif yakni semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula *work engagement* begitupun sebaliknya. Maknanya guru honorer yang memiliki *psychological capital* yang tinggi memiliki peluang memiliki *work engagement* yang tinggi pula dengan menyelaraskan atau menyeimbangkan faktor lain yang juga mempengaruhi *work engagement*. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Giancaspro, *psychological capital* cenderung meningkatkan perilaku positif di tempat kerja sehingga mempengaruhi *work engagement*, selain

³⁷Rahmalita, "Kontribusi Psychological Capital Terhadap Work Engagement Guru Sekolah Luar Biasa (Studi Pada Guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan)."

³⁸Rangga Fitra Ardiansyah and Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, "Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Divisi Produksi PT X Sidoarjo Relationship between Psychological Capital and Work Engagement among Employees in the Production Division of PT.X Sidoarjo" 10, no. 03 (2022): 57–75.

³⁹Difina Aldiza Pradini and Desi Nurwidawati, "Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. X," *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* 10, no. 3 (2023): 76–89.

itu ada faktor lain yang mempengaruhi tingkat *work engagement* yakni *extra-role behavior*.⁴⁰

F. Temuan Penelitian

Dalam riset ini, peneliti menemukan beberapa temuan yakni :

1. Analisis data *psychological capital* berdasarkan jenis kelamin pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin menunjukkan nilai signifikansi laki-laki (0.534) dan perempuan (0.531) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan *psychological capital* antara laki-laki dan perempuan. Analisis data *psychological capital* berdasarkan usia pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin menunjukkan nilai signifikansi usia 25-30 (0.192) tahun, 31-36 tahun (0.363), dan 37-42 tahun (0.351) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan *psychological capital* antara usia 25-30 tahun, 31-36 tahun, dan 37-42 tahun. Analisis data *psychological capital* berdasarkan lama bekerja pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin menunjukkan nilai signifikansi lama bekerja 6-12 tahun (0.001) dan lama bekerja 1-5 tahun (0.024) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan *psychological capital* antara lama bekerja 1-5 tahun dan lama bekerja 6-12. Analisis data

⁴⁰ Maria Luisa Giancaspro, Antonino Callea, and Amelia Manuti, “‘I Like It like That’: A Study on the Relationship between Psychological Capital, Work Engagement and Extra-Role Behavior,” *Sustainability* 14, no. 4 (February 10, 2022): 2022, <https://doi.org/10.3390/su14042022>.

psychological capital berdasarkan tempat bekerja pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin menunjukkan nilai signifikansi SMPN 2 BJM (0.822), SMPN 6 BJM (0.828), SMPN 9 BJM (0.141), SMPN 10 BJM (0.270), SMPN 14 BJM (0.925), SMPN 23 BJM (0.920), dan SMPN 26 BJM (0.069) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan *psychological capital* berdasarkan tempat bekerja.

2. Analisis data *work engagement* berdasarkan jenis kelamin pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin menunjukkan nilai signifikansi laki-laki (0.883) dan perempuan (0.884) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan *work engagement* antara laki-laki dan perempuan. Analisis data *work engagement* berdasarkan usia pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin menunjukkan nilai signifikansi usia 25-30 (0.854) tahun, 31-36 tahun (0.853), dan 37-42 tahun (0.594) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan *work engagement* antara usia 25-30 tahun, 31-36 tahun, dan 37-42 tahun. Analisis data *work engagement* berdasarkan lama bekerja pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin menunjukkan nilai signifikansi lama bekerja 1-5 tahun (0.319) dan lama bekerja 6-12 tahun (0.269) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan *work engagement* antara lama bekerja 1-5 tahun dan lama bekerja 6-12. Analisis data *work engagement* berdasarkan tempat bekerja pada guru

honorar Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin menunjukkan nilai signifikansi SMPN 2 BJM (0.799), SMPN 6 BJM (0.766), SMPN 9 BJM (0.623), SMPN 10 BJM (0.342), SMPN 14 BJM (0.311), SMPN 23 BJM (0.118), dan SMPN 26 BJM (0.119) $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan *work engagement* berdasarkan tempat bekerja.

3. Nilai perhitungan sumbangan efektif pada variabel *psychological capital*, dapat dilihat aspek efikasi diri (*self efficacy*) sebesar 26,2%, aspek atribusi positif (*optimism*) sebesar 19,8%, aspek harapan (*hope*) sebesar 26,8%, dan aspek ketahanan (*resilience*) sebesar 27,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang berkontribusi paling besar pada *psychological capital* guru honorar SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin adalah aspek ketahanan (*resilience*) sebesar 27,2%. Hal ini berarti guru honorar Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin mampu mengatasi permasalahan, bangkit dari keadaan yang sulit dan mampu beradaptasi dengan perubahan serta fokus pada sisi positif, kemudian berupaya meraih kesuksesan guna mencapai tujuan.
4. Nilai perhitungan sumbangan efektif pada variabel *work engagement*, dapat dilihat aspek kekuatan (*vigor*) sebesar 32,2 %, dedikasi (*dedication*) sebesar 32,5 %, dan penyerapan (*absorption*) sebesar 35,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang berkontribusi paling besar pada *work engagement* guru honorar SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin adalah aspek penyerapan (*absorption*) sebesar 35,3%. Hal ini

berarti guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin berkonsentrasi dan menyukai pekerjaan mereka sehingga waktu terasa cepat berlalu saat mereka bekerja.

G. Keterbatasan Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti berupaya menjalankan penelitian sesuai dengan prosedur ilmiah yang ada. Meski begitu, peneliti tetap mempunyai keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Proses pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian kepada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin, dalam prosesnya peneliti pergi ke beberapa Sekolah Menengah Pertama (SMP) untuk meminta izin melakukan penelitian tetapi ada beberapa SMP yang menolak dan peneliti juga kesulitan karena prosedur izin penelitian yang rumit di beberapa SMP.
2. Pada penentuan ukuran sampel menggunakan rumus slovin tingkat kesalahan yang diambil 10% dan tingkat kepercayaan 90%.
3. Hasil penelitian kurang menjabarkan secara detail karena keterbatasan sebaran data responden dalam jumlah jenis kelamin, SMP tempat guru honorer bekerja, usia maupun lama bekerja.
4. Kesibukan mengajar oleh guru honorer membuat peneliti memiliki keterbatasan dalam proses pengumpulan data, sehingga di beberapa sekolah SMP peneliti tidak bisa mengawasi secara langsung pengisian kuesioner tetapi kuesioner dititipkan kepada satu orang yang diberi

amanah oleh peneliti untuk menyebarkan kepada guru honorer yang lain.

5. Variabel *psychological capital* hanya memberikan kontribusi sebesar 35,7% terhadap variabel *work engagement*, sedangkan selebihnya merupakan kontribusi dari faktor lain yakni 64,3%.