

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Pada tanggal 02 Mei 1973, Berdirilah SLB / C dengan nama Putra Jaya dengan akte notaris Raden Soediono no.37 tertanggal 23 April 1973. Tahun 2002 sampai dengan sekarang, ada kebijakan dari pemerintah dan ketua yayasan untuk melaksanakan pembagian jenjang menjadi 4 lembaga yaitu :

1. TKLB Putra Jaya

TKLB Putra Jaya merupakan suatu jenjang pendidikan yang berada dibawah naungan yayasan PLB (Pendidikan Luar Biasa) “Putra Jaya”. TKLB putra jaya dikepalai oleh Ibu Lilik Tugiati, S.Pd. Motto dari TKLB Putra Jaya adalah “prestasiku harapan bangsa”. Program yang dilaksanakan oleh TKLB Putra Jaya adalah kelas klasikan berdasarkan kelompok dengan pembelajaran individual sesuai serta terapi individu.

2. SDLB Putra Jaya

SDLB Putra Jaya merupakan suatu jenjang pendidikan yang berada dibawah naungan yayasan PLB (Pendidikan Luar Biasa) “Putra Jaya”. SDLB putrajaya dikepalai oleh Ibu F. Dwi Lestari, S.Pd. Visi dari SDLB Putra Jaya adalah “Berkembang optimal, mandiri berdasarkan IMTAQ”.

3. SMP Putra Jaya

SMPLB Putra Jaya merupakan suatu jenjang pendidikan yang berada dibawah naungan yayasan PLB (Pendidikan Luar Biasa) “Putra Jaya”. TKLB

putrajaya dikepalai oleh Sri Hartati, S.Pd. Visi dari SMPLB Putra Jaya adalah Berakhlak mulia, cakap, kreatif, dan mandiri dalam berkarya.

4. SMA Putra Jaya

SMALB Putra Jaya merupakan suatu jenjang pendidikan yang berada dibawah naungan yaysan PLB (Pendidikan Luar Biasa) “Putra Jaya”. TKLB putrajaya dikepalai oleh Drs. Darmawan. Visi dari SMALB Putra Jaya adalah Terwujudnya Anak-anak Berkebutuhan Khusus yang Beriman Mandiri dan Mampu berkarya Sesuai Dengan Kekhususannya.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing alat ukur diperoleh nilai reliabilitas pada instrument resiliensi sebesar 0,958 pada instrument *work engagement* sebesar 0,905. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 4. 5
Nilai reliabilitas skala resiliensi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.958	.973	24

Tabel 4. 6
Nilai reliabilitas skala *work engagement*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.930	17

2. Hasil uji Validitas

a. Skala Resiliensi

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa aitem dari skala resiliensi yang dinyatakan valid harus memenuhi syarat yaitu r hitung $>$ r tabel dan untuk r tabel dengan subjek 21 orang adalah 0,413. Dari 25 aitem terdapat 1 aitem yang gugur dan berikut adalah aitem-aitem yang valid.

Tabel 4.7
Validitas skala resiliensi

	R-hitung Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Keterangan
X_1	0.700	0.413	Valid
X_2	0.690	0.413	Valid
X_3	0.938	0.413	Valid
X_4	0.777	0.413	Valid
X_5	0.879	0.413	Valid
X_6	0.888	0.413	Valid
X_7	0.794	0.413	Valid
X_8	0.865	0.413	Valid
X_9	0.488	0.413	Valid
X_10	0.872	0.413	Valid
X_11	0.954	0.413	Valid
X_12	0.878	0.413	Valid
X_13	0.767	0.413	Valid
X_14	0.912	0.413	Valid
X_15	0.927	0.413	Valid
X_16	0.939	0.413	Valid
X_17	0.624	0.413	Valid
X_18	0.906	0.413	Valid
X_19	0.539	0.413	Valid
X_20	0.687	0.413	Valid
X_21	0.701	0.413	Valid
X_22	0.506	0.413	Valid
X_23	0.880	0.413	Valid
X_24	0.812	0.413	Valid

b. Skala *Work engagement*

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa aitem dari skala *work engagement* yang dinyatakan valid harus memenuhi syarat yaitu r hitung $>$ r tabel dan untuk r tabel dengan subjek 21 orang adalah 0,413. Berikut adalah aitem-aitem yang valid.

Tabel 4. 8
Hasil uji validitas skala *workengagement*

	R-hitung Corrected Item- Total Correlation	R-Tabel	Keterangan
Y_1	0.828	0.413	Valid
Y_2	0.679	0.413	Valid
Y_3	0.601	0.413	Valid
Y_4	0.708	0.413	Valid
Y_5	0.663	0.413	Valid
Y_6	0.445	0.413	Valid
Y_7	0.632	0.413	Valid
Y_8	0.435	0.413	Valid
Y_9	0.659	0.413	Valid
Y_10	0.427	0.413	Valid
Y_11	0.644	0.413	Valid
Y_12	0.811	0.413	Valid
Y_13	0.737	0.413	Valid
Y_14	0.495	0.413	Valid
Y_15	0.784	0.413	Valid
Y_16	0.861	0.413	Valid
Y_17	0.611	0.413	Valid

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di SLB Putra Jaya Malang, berikut ini akan dijelaskan gambaran umum data penelitian yang sudah diperoleh, yang meliputi tingkat resiliensi dan *work engagement* pada guru SLB.

a. Tingkat Resiliensi Pada Guru SLB

Deskripsi tingkat resiliensi pada guru SLB didasarkan atas skor hipotetik. Dari hasil penghitungan skor hipotetik tersebut, selanjutnya dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Hasil penghitungan selengkapnya dijabarkan sebagai berikut ini:

- 1) Menghitung mean hipotetik (μ), dengan rumus:

$$\begin{aligned} \mu &= \frac{1}{2} (imax + imin) \Sigma k & \mu &: \text{mean hipotetik} \\ &= \frac{1}{2} (4 + 0) 24 & imax &: \text{skor maksimal aitem} \\ &= \frac{1}{2} (4) 24 & imin &: \text{skor minimal aitem} \\ &= 48 & \Sigma k &: \text{jumlah aitem} \end{aligned}$$

- 2) Menghitung deviasi standar hipotetik (σ), dengan rumus:

$$\begin{aligned} \sigma &= \frac{1}{6} (Xmax - Xmin) & \sigma &: \text{deviasi standar hipotetik} \\ &= \frac{1}{6} (96 - 0) & Xmax &: \text{skor maksimal subjek} \\ &= \frac{1}{6} (96) & Xmin &: \text{skor minimal subjek} \\ &= 16 \end{aligned}$$

Tabel 4. 9
Rumusan Kategorisasi Tingkat Resiliensi

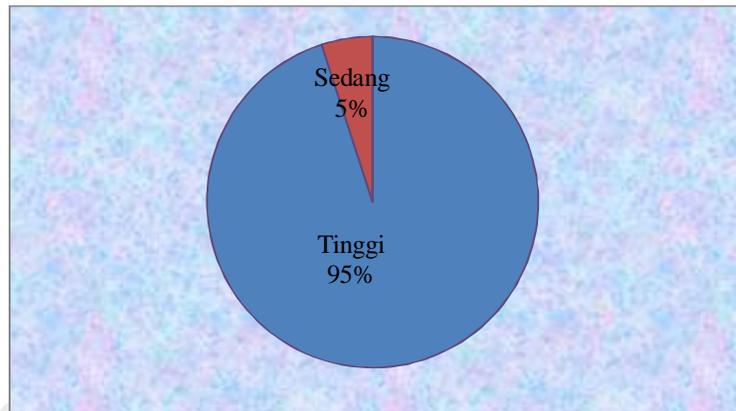
Rumusan	Kategorisasi	Skor-skala
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi	64
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang	33-63
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	Rendah	32

Tabel 4. 10
Analisa Prosentase Tingkat Resiliensi

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	%
Resiliensi	Tinggi	64	20	95%
	Sedang	33-63	1	5%
	Rendah	32	0	0%
	Jumlah	-	21	100%

Berdasarkan tabel deskriptif di atas, diketahui bahwa skor resiliensi yang berada pada kategori tinggi memiliki frekuensi 20 guru, kemudian pada kategori sedang hanya memiliki frekuensi 1 guru dan tidak ada guru yang memiliki skor resiliensi pada kategori rendah. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai hasil di atas, maka dapat dilihat dari diagram gambar dibawah ini.

Gambar 4. 1
Tingkat Resiliensi Pada Guru SLB



b. *Work Engagement*

Deskripsi tingkat resiliensi pada guru SLB didasarkan atas skor mean dan standart deviasi pada instrument *work engagement*. Dari hasil penghitungan skor mean dan standart deviasi tersebut, selanjutnya dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Hasil penghitungan selengkapnya dijabarkan sebagai berikut ini:

- 1) Menghitung mean hipotetik (μ), dengan rumus:

$$\begin{aligned} \mu &= \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \Sigma k & \mu & : \text{mean hipotetik} \\ &= \frac{1}{2} (6 + 0) 17 & i_{\max} & : \text{skor maksimal aitem} \\ &= \frac{1}{2} (6) 17 & i_{\min} & : \text{skor minimal aitem} \\ &= 51 & \Sigma k & : \text{jumlah aitem} \end{aligned}$$

- 2) Menghitung deviasi standar hipotetik (σ), dengan rumus:

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \quad \sigma : \text{deviasi standar hipotetik}$$

$$= \frac{1}{6} (102 - 0)$$

X_{\max} : skor maksimal subjek

$$= \frac{1}{6} (102)$$

X_{\min} : skor minimal subjek

$$= 17$$

Tabel 4. 11
Rumusan Kategorisasi Tingkat *Work Engagement*

Rumusan	Kategorisasi	Skor-skala
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi	68
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang	35-67
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	Rendah	34

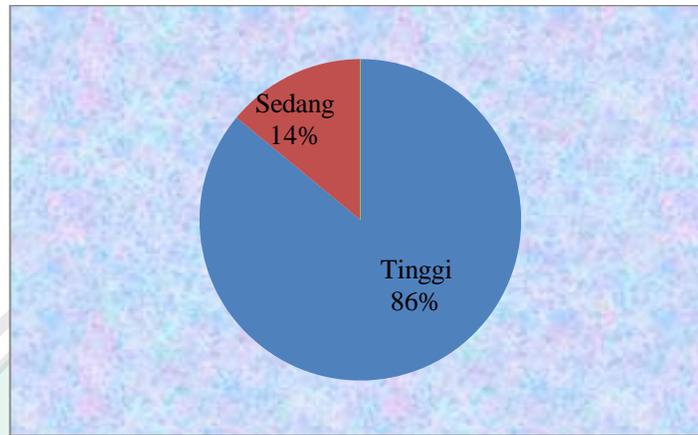
Tabel 4. 12
Analisa Prosentase Tingkat *Work Engagement*

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	%
<i>Work Engagement</i>	Tinggi	68	18	86%
	Sedang	35-67	3	14%
	Rendah	34	0	0%
	Jumlah	-	21	100%

Berdasarkan tabel deskriptif di atas, diketahui bahwa skor *work engagement* yang berada pada kategori tinggi memiliki frekuensi 18 guru, kemudian pada kategori sedang hanya memiliki frekuensi 3 guru dan tidak ada guru yang memiliki skor *work engagement* pada kategori rendah. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai hasil di atas, maka dapat dilihat dari diagram gambar dibawah ini.

Gambar 4. 2

Tingkat *Work Engagement* Pada Guru SLB



4. Hasil Uji Normalitas

Sebelum melakukan pengujian hipotesis perlu dilakukan pengujian model distribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan untuk mendeteksi distribusi variabel terikat, variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data digunakan teknik rumus *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas ini selanjutnya dapat dikatakan normal apabila nilai $p > 0.05$.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Resiliensi dan *Work Engagement*

	resiliensi	work_engagement
Kolmogorov-Smirnov Z	.873	.949
Asymp. Sig. (2-tailed)	.431	.329

Uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan SPSS. Diperoleh hasil sebaran skor variabel resiliensi adalah normal (K.S.Z) = 0,873 ($p = 0,431$ atau $p > 0,05$). Kemudian untuk hasil sebaran skor variabel *work engagement* adalah normal (K.S.Z) = 0,949 ($p = 0,329$ atau $p >$

0,05). Dari hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa pada variabel resiliensi dan pada variabel *work engagement* menunjukkan bahwa skor uji normalitasnya semua normal karena nilai $p > 0.05$. Sehingga data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

5. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Linearitas Variabel X dengan Y

		Sig
work_engagement	* Between Groups (combined)	0.003
resiliensi	Linearity	0,000
	Deviation From Linearity	0.141

Dari tabel 4. 16 tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi uji linearitas variabel resiliensi dengan variabel *work engagement* menunjukkan hasil $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa antara resiliensi dengan *work engagement* mempunyai hubungan yang linear.

6. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Sehingga untuk

mengetahui korelasi antara resiliensi dengan *work engagement* maka harus dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengukur seberapa kuat atau derajat kedekatan suatu relasi yang terjadi antar variabel.

Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis ini ditunjukkan melalui interpretasi tabel hasil *Linear Regression Analysis*. Sedangkan metode yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah dengan metode statistik.

Disamping besarnya korelasi, tanda korelasi juga berpengaruh dalam memberikan interpretasi. Tanda (+) positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan semakin tinggi pula. Sebaliknya jika tanda (-) negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan antara resiliensi dengan *Work Engagement* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) “. Penilaian hipotesis didasarkan pada analogi:

- a) H_a : Terdapat hubungan antara resiliensi dengan *Work Engagement* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa)
- b) H_o : Tidak terdapat hubungan antara resiliensi dengan *Work Engagement* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa)

Dasar pengambilan keputusan tersebut didasarkan pada nilai probabilitas, yaitu sebagai berikut:

- a) Jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima, H_o ditolak
- b) Jika nilai $p > 0,05$ maka H_o diterima, H_a ditolak

Tabel 4. 15
Hasil Uji Anova

Model	F	Sig
Regression	40,021	,000 ^a
a. Predictors: (Constant), resiliensi		
b. Dependent Variable: work_engagement		

Berdasarkan analisa regresi linier sederhana pada resiliensi dan *work engagement* menghasilkan $F_{hitung} = 40,021$ dengan signifikan 0,000. Pada penelitian ini diketahui F_{tabel} 4,38 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,005 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,021 > 4,38$). Nilai signifikan F (0,005) jika dibandingkan dengan signifikan pada hasil uji anova (0,000), maka $Sig. < Sig. F$ ($0,000 < 0,005$). Dari perbandingan diatas, baik dengan melihat uji F maupun dengan melihat signifikan lebih kecil dari 0,005 oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kontribusi variabel bebas yaitu resiliensi signifikan terhadap variabel terikat yaitu *work engagement*.

Tabel 4. 16
Hasil Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.661	7.72813

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.661	7.72813

a. Predictors: (Constant), resiliensi

Hasil pada tabel tersebut menunjukkan besarnya hubungan antara variabel resiliensi jika dikorelasikan dengan variabel *work engagement* akan menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,823 (nilai R). Nilai korelasi antara variabel resiliensi dengan variabel *work engagement* memiliki tanda (+) positif. Maka hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan searah. Artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi pula *work engagement*.

Kemudian untuk nilai R Square (koefisien determinan) resiliensi sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8%. Hal ini berarti bahwa ada sumbangan efektif yang diberikan resiliensi terhadap *work engagement*. Dengan demikian masih ada 33% faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Putra Jaya Malang.

Tabel 4. 17
Hasil Koefisien Korelasi Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.726	10.306		2.011	.059
	Resiliensi	.767	.121		6.326	.000

a. Dependent Variable: work_engagement

Dari hasil perhitungan regresi dengan melihat tabel tersebut dapat diperoleh garis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,726 + 0,767X$$

Dimana :

Y = nilai prediksi tingkat *work engagement*

20,726 = bilangan konstanta

0,767 = nilai resiliensi

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa jika skor resiliensi sebesar nol, maka skor *work engagement* sebesar 20,726. Selain itu dapat diprediksikan bahwa jika terdapat perubahan pada skor resiliensi sebesar satu dapat mempengaruhi perubahan *work engagement* rata-rata sebesar 0,767.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Tingkat Resiliensi Pada Guru SLB Putra Jaya Malang

Berdasarkan analisa terhadap hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sebagian besar Guru SLB di Putra Jaya Malang memiliki tingkat resiliensi tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data yang didapat selama penelitian, bahwa terdapat 20 Guru dengan prosentase 95% berada pada kategori tinggi, dan 1 Guru dengan prosentase 5% berada pada kategori sedang, kemudian tidak ada guru yang berada pada kategori rendah.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata Guru di SLB Putra Jaya Malang yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat resiliensi yang tinggi dengan prosentase 95%. Tingkat resiliensi Guru pada taraf tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Guru memiliki kemampuan dalam kaitannya untuk beradaptasi secara positif terhadap keadaan-keadaan yang sulit selama mengajar anak berkebutuhan khusus sehingga tetap mampu berfokus pada tugas.

Tingkat resiliensi pada taraf tinggi, dapat dijelaskan sebagai kemampuan adaptasi secara positif yang telah dimiliki oleh guru-guru di SLB Putra Jaya Malang sebagai subjek dalam penelitian ini. Hal ini juga terlihat dari identitas pada angket yang mencantumkan berapa lama guru tersebut bekerja, dan hasilnya hampir seluruh Guru telah bekerja di sekolah tersebut lebih dari 5 tahun.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Vernold (2008, hal. 4) bahwa Guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang berencana untuk kembali ke posisi mereka pada tahun berikutnya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kemampuan

resiliensi mereka, sedangkan guru-guru yang berencana meninggalkan posisi mereka memiliki tingkat kepuasan yang rendah.

Menurut Connor dan Davidson (2003, hal.77) karakteristik orang yang resilien adalah mampu melihat perubahan atau stres sebagai sebuah tantangan, memiliki komitmen, dapat mengontrol diri, mampu memberikan rasa nyaman dengan orang-orang sekitar, mampu mewujudkan tujuan bersama, memiliki efikasi diri yang kuat dalam menghadapi stres, mampu mengambil keputusan, memiliki humor, mampu berorientasi dengan keadaan, sabar, memiliki toleransi terhadap efek negatif, mampu beradaptasi terhadap perubahan, optimis, dan memiliki keyakinan untuk memperoleh kesuksesan.

Guru pada SLB Putra Jaya Malang memiliki resiliensi tinggi karena mereka memiliki kepercayaan yang terdapat dalam diri meskipun banyak sekali kondisi sulit yang dialami namun mereka merasa bahwa tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan tersebut sehingga mereka bangga terhadap pekerjaan yang mereka miliki serta merasa empati dengan kondisi anak didik yang mempunyai kekurangan maka timbul perasaan mencintai dan akan berusaha menghilangkan kekurangan anak didik mereka.

Selain itu adanya rasa pengertian dan dukungan positif baik dari keluarga maupun rekan kerja juga mampu membuat guru pada SLB Putra Jaya Malang mampu menghadapi kondisi sulit selama melaksanakan pekerjaan. Serta adanya ketrampilan sosial dan interpersonal yang dimiliki guru terkait dengan cara berkomunikasi, kemampuan memecahkan masalah dan mampu mengelola perasaan juga memberikan kontribusi terhadap tingginya tingkat resiliensi.

Rutter, 1985 (dalam Sholichatun, 2008, hal. 9) mengungkapkan adanya empat fungsi resiliensi, yaitu: a) untuk mengurangi resiko mengalami konsekuensi-konsekuensi negatif setelah adanya kejadian-kejadian hidup yang menekan, b) mengurangi kemungkinan munculnya rantai reaksi yang negatif setelah peristiwa hidup yang menekan, c) membantu menjaga harga diri dan rasa mampu diri, dan d) meningkatkan kesempatan untuk berkembang.

Resiliensi dalam lingkup organisasi kerja merupakan suatu kemampuan untuk tetap berfokus pada tugas, produktif dan terhubung dengan misi organisasi, meskipun mengalami masa-masa sulit. Hal ini mengharuskan pekerja di semua tingkatan, untuk memiliki kekuatan dalam diri dan kapasitas sumber daya yang memungkinkan mereka untuk mengatasi dampak dari perubahan-perubahan yang terjadi (Warner dan April, 2012, hal.54).

Individu yang resilien memiliki faktor pelindung yang memungkinkan mereka untuk secara efektif mengarahkan situasi stres. Mengingat sifat dari profesi guru, pendidik dihadapkan dengan berbagai kondisi yang stres setiap hari. Guru yang memiliki internal dan eksternal pelindung tenaga lebih cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih besar dan keinginan yang meningkat untuk tetap dalam profesi mereka. (Vernold, 2008, hal. 34) Dalam situasi di mana seorang guru merasa didukung dan dihormati, maka mereka cenderung menjadi lebih resilien. Sebaliknya dalam situasi di mana mereka merasa terisolasi, tidak siap, dan tidak didukung, mereka cenderung kurang resilien. (Belknap, 2012, hal. 130).

2. Tingkat *Work Engagement* Pada Guru SLB Putra Jaya Malang

Berdasarkan analisa terhadap hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sebagian besar Guru SLB di Putra Jaya Malang memiliki tingkat *work engagement* pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data yang didapat selama penelitian, bahwa terdapat 18 Guru dengan prosentase 86% berada pada kategori tinggi, 3 Guru dengan prosentase 14% berada pada kategori sedang, dan tidak ada Guru yang berada pada kategori rendah.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata Guru di SLB Putra Jaya Malang yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dengan prosentase 86%. Tingkat *work engagement* Guru pada taraf tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Guru memiliki kemampuan dalam kaitannya dengan positivitas pemenuhan kerja yang menunjukkan energi dan mental yang kuat selama bekerja dan memiliki rasa kebermaknaan serta totalitas terhadap suatu pekerjaan.

Tingkat *work engagement* pada taraf tinggi, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar sudah memiliki *work engagement*. Hal ini terlihat dari sikap positif mereka terhadap pekerjaan sehingga mampu mempertahankan semangatnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun terkadang muncul rasa jengkel terhadap murid-murid berkebutuhan khusus, namun mereka tetap berusaha profesional dalam bekerja sesuai dengan komitmen awal saat memulai karir sebagai Guru SLB (wawancara dengan guru SLB).

Brown, 2003 (dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012, hal. 3) memberikan penjelasan dimana seorang guru dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila mampu mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya serta untuk organisasi. Guru dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Federman (2009, hal.32) mengemukakan bahwa guru yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut: (a) Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya. (b) Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri. (c) Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan. (d) Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Guru pada SLB Putra Jaya Malang memiliki *work engagement* tinggi karena mereka memiliki pekerjaan yang memberikan tantangan. Namun, meskipun demikian mereka memiliki rekan kerja yang solid dan saling memberikan dukungan positif serta adanya dukungan penuh dari pimpinan yang memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan.

Selain itu guru SLB Putra Jaya juga memiliki keterbukaan terhadap ide-ide baru untuk pengembangan dalam pembelajaran anak berkebutuhan khusus. Sehingga dengan hal ini mereka dapat memiliki kesiapan untuk memodifikasi

respon kerja pada saat mengalami kondisi sulit, misalnya saat anak didik tatum dalam kelas, maka guru akan mampu dengan sigap mengambil tindakan agar anak didik lain tidak terganggu. Serta adanya predictor utama dari *work engagement* yaitu sumber pribadi (*personal resources*) yaitu terkait dengan resiliensi guru yang berada ada kategori tinggi sehingga mampu mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan.

Robertson, Smythe, 2007 (Schaufeli, Taris & Rhenen,, 2008, dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012, hal. 7) berpendapat bahwa guru yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Guru yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Guru yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

Dengan memiliki *work engagement* maka guru akan memandang positif terhadap masalah yang ia hadapi serta pada organisasi tempat dirinya bekerja. Guru SLB dengan *work engagement* yang tinggi akan memihak kuat pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli pada pekerjaan itu. Sehingga masalah apapun yang akan muncul terkait dengan tingkah laku anak berkebutuhan khusus maupun masalah mengenai organisasi tidak akan mengganggu tugas dan kewajibannya sebagai seorang Guru yang professional.

3. Hubungan antara Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Guru SLB Putra Jaya Malang

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada resiliensi dan *work engagement* menghasilkan $F_{hitung} = 40,021$ dengan signifikan 0,000. Pada penelitian ini diketahui F_{tabel} 4,38 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,005 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,021 > 4,38$). Nilai signifikan F (0,005) jika dibandingkan dengan signifikan pada hasil uji anova (0,000), maka $Sig. < Sig. F$ ($0,000 < 0,005$). Dari perbandingan diatas, baik dengan melihat uji F maupun dengan melihat signifikan lebih kecil dari 0,005 oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kontribusi variabel bebas yaitu resiliensi signifikan terhadap variabel terikat yaitu *work engagement*.

Hal ini sesuai dengan pendapat Schaufelli&Bakker, 2003 (dalam Konermann, 2011, hal 200) *personal resource* adalah predictor utama dari *work engagement*. *Personal resource* (sumber pribadi) merupakan aspek di setiap individu yang umumnya berkaitan dengan resiliensi, khususnya pada perubahan situasi tertentu, sumber pribadi ini adalah dukungan positif untuk setiap individu dalam evaluasi kemampuannya untuk mengontrol dan mempengaruhi kesuksesan dalam lingkungan kerja (Konermann, 2011).

Selain itu Schaufelli dan Bakker, 2003 (dalam Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006, hal. 3) menyatakan bahwa *Work Engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model JD-R (*Job demand-resources model*) dan modal psikologis (*psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, social, dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir,

dukungan supervisor dan rekan kerja, serta performance feedback. Sedangkan untuk modal psikologis meliputi kepercayaan diri (self efficacy), rasa optimis (optimism), harapan mengenai masa depan (hope), serta resiliensi (resilience).

Menurut Connor dan Davidson (2003, hal. 77) karakteristik orang yang resilien adalah mampu melihat perubahan atau stres sebagai sebuah tantangan, memiliki komitmen, dapat mengontrol diri, mampu memberikan rasa nyaman dengan orang-orang sekitar, mampu mewujudkan tujuan bersama, memiliki efikasi diri yang kuat dalam menghadapi stres, mampu mengambil keputusan, memiliki humor, mampu berorientasi dengan keadaan, sabar, memiliki toleransi terhadap efek negatif, mampu beradaptasi terhadap perubahan, optimis, dan memiliki keyakinan untuk memperoleh kesuksesan.

Karakteristik dari *Work Engagement* menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008 (dalam Bakker & Matthijs Bal, 2010) adalah *vigor* yang merupakan karakteristik dari level tertinggi pada energy yang ditandai dengan adanya kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* adalah keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. *Absorption* adalah keadaan terjun total (*total immersion*) pada karyawan yang dikarakteristikan oleh cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan seseorang dari pekerjaannya.

Variabel resiliensi jika dikorelasikan dengan variabel *work engagement* akan menghasilkan korelasi sebesar 0,823. Nilai korelasi antara variabel resiliensi dengan variabel *work engagement* memiliki tanda (+) positif. Maka hal ini

menunjukkan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan searah. Artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi pula *work engagement*.

Kemudian R Square (koefisien determinan) resiliensi menghasilkan nilai sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8%. Hal ini berarti bahwa ada sumbangan efektif yang diberikan resiliensi terhadap *work engagement* sebanyak 67,8%. Dengan demikian masih ada 33% faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Putra Jaya Malang.

Beberapa faktor pendorong dari *work engagement* yang dijabarkan oleh Perrin (2003, hal. 10) meliputi 10 hal yaitu: (1) *Senior Management* yang memperhatikan keberadaan pekerja. (2). Pekerjaan yang memberikan tantangan. (3) Wewenang dalam mengambil keputusan. (4) Perusahaan atau organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan. (5) Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier. (6) Reputasi perusahaan. (7) Tim kerja yang solid dan saling mendukung. (8) Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima. (9) Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan. (10) Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi.

Dari hasil perhitungan regresi dapat diperoleh garis persamaan regresi sebagai berikut $Y = 20,726 + 0,767X$. Persamaan ini signifikan dalam memprediksikan perubahan pada *work engagement*, bahwa jika skor resiliensi sebesar nol, maka skor *work engagement* sebesar 20,726. Selain itu dapat diprediksikan bahwa jika terdapat perubahan pada skor resiliensi sebesar satu dapat mempengaruhi perubahan *work engagement* rata-rata sebesar 0,767.

Seorang Guru SLB dikatakan memiliki resiliensi apabila mereka mampu bertahan dan beradaptasi pada kondisi sulit yang dihadapi dalam mengajar anak berkebutuhan khusus (ABK). Jika hal ini diimbangi dengan memiliki sikap *Work Engagement* maka guru akan memandang positif terhadap masalah yang ia hadapi serta pada organisasi tempat dirinya bekerja. Guru SLB dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Sehingga masalah apapun yang akan muncul terkait dengan tingkah laku anak berkebutuhan khusus maupun masalah mengenai organisasi tidak akan mengganggu tugas dan kewajibannya sebagai seorang Guru yang professional.