



MODAL PSIKOLOGIS DAN KETERIKATAN KERJA PADA GURU: TREN, TANTANGAN, DAN ARAH PENELITIAN SELANJUTNYA

Gusmilizar¹, Sarah Wulan²

Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma, Depok, Indonesia¹, PGSD, STKIP
Kusumanegara, Jakarta, Indonesia²

e-mail: gusmilizar@staff.gunadarma.ac.id

Diterima: 20/7/2026; Direvisi: 3/8/2026; Diterbitkan: 28/8/2026

ABSTRAK

Keterikatan kerja guru terbentuk dalam ruang profesional yang mempertemukan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas psikologis dan dukungan lingkungan sekolah. Kajian ini menelaah bagaimana modal psikologis berhubungan dengan keterikatan kerja guru, sekaligus memetakan faktor yang menyertai hubungan tersebut dan ruang pengembangan penelitian. Penelusuran dilakukan melalui Google Scholar, Scopus, SINTA, dan GARUDA dengan kata kunci terkait modal psikologis, *psychological capital*, keterikatan kerja, *work engagement*, guru, dan *teacher*. Dari sekitar 70 sumber awal, 30 rujukan dipilih setelah mempertimbangkan kesesuaian topik, relevansi, kelengkapan informasi, dan kelayakan sumber. Seluruh rujukan dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui identifikasi informasi utama, pengodean, pengelompokan tema, penyajian data, dan sintesis antartemuan. Hasil kajian memperlihatkan kecenderungan hubungan positif antara modal psikologis dan keterikatan kerja, tetapi pola tersebut tidak bersifat seragam. Regulasi emosi, kebermaknaan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, serta kondisi kesejahteraan psikologis turut membentuk jalur hubungan tersebut, sementara stres dan *burnout* menjadi kondisi yang dapat menghambat keterlibatan guru. Temuan ini mengarah pada pemahaman bahwa penguatan keterikatan kerja tidak cukup melalui pengembangan kapasitas individual, tetapi perlu disertai lingkungan sekolah yang mendukung. Kajian berikutnya perlu menguji mekanisme tersebut melalui desain longitudinal dan intervensi, khususnya dalam konteks pendidikan Indonesia.

Kata Kunci: *Guru, Keterikatan Kerja, Modal Psikologis*

ABSTRACT

Teacher work engagement develops within a professional setting where job demands intersect with psychological capacities and support from the school environment. This review examines how psychological capital is associated with teacher work engagement while mapping the factors surrounding this relationship and identifying areas for further research. The literature search was conducted through Google Scholar, Scopus, SINTA, and GARUDA using keywords related to psychological capital, *psychological capital*, work engagement, *work engagement*, teachers, and *teacher*. From approximately 70 initial sources, 30 references were selected based on topic alignment, relevance, completeness of information, and source eligibility. All selected references were analyzed using a descriptive qualitative approach involving the identification of key information, coding, thematic grouping, data presentation, and cross-study synthesis. The findings reveal a positive tendency in the relationship between psychological capital and work engagement, although the pattern is not uniform. Emotion regulation, work meaningfulness, organizational support, leadership, and psychological well-being also shape this relationship, while stress and *burnout* emerge as conditions that may hinder teacher engagement. These findings suggest that strengthening work engagement requires more than

Copyright (c) 2026 LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran



developing individual capacities; it also calls for a supportive school environment. Future studies should examine these mechanisms through longitudinal and intervention-based designs, particularly within the Indonesian educational context.

Keywords: *Teachers, Work Engagement, Psychological Capital*

PENDAHULUAN

Pekerjaan guru berlangsung dalam ruang profesional yang menuntut respons simultan terhadap kebutuhan pembelajaran, dinamika peserta didik, tuntutan administratif, relasi sosial, dan perubahan kebijakan sekolah. Karena itu, keterlibatan guru dalam pekerjaan tidak semata-mata dapat dibaca dari penyelesaian tugas, tetapi juga dari energi yang dicurahkan, keteguhan dalam menjalankan peran, serta kemampuan menemukan makna dalam aktivitas profesionalnya. Dalam perspektif *Job Demands–Resources (JD-R)*, keadaan tersebut terbentuk melalui perjumpaan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya; meta-analisis Mazzetti et al. (2023) menegaskan bahwa sumber daya pekerjaan maupun sumber daya personal memiliki keterkaitan dengan *work engagement*. Perspektif ini membuat keterikatan kerja lebih tepat dipahami sebagai kondisi yang terus berinteraksi dengan lingkungan kerja daripada sebagai atribut psikologis yang berdiri sendiri. Pada saat tuntutan meningkat sementara sumber daya tidak memadai, konsekuensinya dapat bergeser dari keterlibatan menuju tekanan psikologis. Alqassim et al. (2022) mendokumentasikan *burnout* pada guru selama pandemi, Belay et al. (2023) mengaitkan *burnout* dengan faktor psikososial pekerjaan pada guru sekolah menengah, sedangkan Obuobi-Donkor et al. (2022) memperlihatkan bahwa stres, *burnout*, kecemasan, dan depresi merupakan bagian dari spektrum persoalan psikologis yang dihadapi guru. Shang (2022) bahkan memperlihatkan bahwa hubungan stres kerja dan *burnout* melibatkan mekanisme mediasi dan moderasi, sehingga pengalaman kerja guru tidak dapat direduksi pada hubungan linear antara satu tuntutan dan satu luaran.

Di tengah konfigurasi tuntutan tersebut, perhatian kemudian mengarah pada kapasitas psikologis yang memungkinkan guru tetap berfungsi secara adaptif. *Psychological capital* menawarkan kerangka yang relevan karena menggabungkan efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi sebagai sumber daya psikologis positif. Luthans dan Broad (2022) menempatkan modal psikologis sebagai sumber daya yang dapat membantu individu menghadapi ketidakpastian dan tekanan dalam lingkungan *VUCA*, sekaligus membedakannya dari karakteristik kepribadian yang relatif menetap karena sifatnya yang *state-like*. Dengan karakter demikian, modal psikologis tidak hanya relevan untuk menjelaskan mengapa sebagian individu mampu bertahan dalam situasi kerja yang berat, tetapi juga membuka kemungkinan pengembangannya melalui pengalaman dan intervensi. Dalam lingkungan pendidikan, Bertieaux et al. (2024) melalui *scoping review* menemukan keterkaitan modal psikologis dengan kesejahteraan guru, sementara Pham et al. (2025) memperlihatkan meluasnya kajian mengenai modal psikologis dan berbagai luaran akademik. Sun et al. (2022) memperluas pemahaman tersebut dengan memperlihatkan bahwa modal psikologis berhubungan dengan *workplace well-being* melalui kebermaknaan kerja dan dalam kondisi tertentu dipengaruhi oleh *ego-resiliency*. Zhang dan Zhang (2025) juga memperlihatkan secara longitudinal adanya dinamika hubungan antara modal psikologis, regulasi emosi, dan efikasi diri guru. Rangkaian temuan ini memberi dasar untuk melihat modal psikologis bukan sekadar kumpulan atribut positif, melainkan sumber daya yang dapat berubah, berfungsi dalam konteks tertentu, dan berpotensi memengaruhi cara guru menjalani pekerjaannya.



Hubungan dengan *work engagement* menjadi lebih jelas ketika modal psikologis ditempatkan dalam pengalaman kerja guru yang konkret. Gao et al. (2023), melalui analisis profil pada guru taman kanak-kanak, menemukan adanya perbedaan tingkat *work engagement* yang berkaitan dengan konfigurasi modal psikologis. Guo et al. (2022) menemukan bahwa *work engagement* berfungsi sebagai mediator antara modal psikologis dan kesejahteraan okupasional pada guru pendidikan khusus di Tiongkok, sedangkan Wu (2025) mengaitkan modal psikologis dan spiritualitas di tempat kerja dengan *work engagement* guru sekolah menengah pertama. Keleynikov et al. (2022) memperlihatkan sisi lain dari hubungan tersebut dengan menemukan peran protektif *mindfulness* dan regulasi emosi terhadap kondisi psikologis dan keterikatan kerja guru taman kanak-kanak selama pandemi. Natalia et al. (2024), meskipun menggunakan konteks karyawan Generasi Z, menemukan bahwa kontribusi dimensi modal psikologis terhadap keterikatan kerja tidak sepenuhnya sama dan menempatkan resiliensi sebagai dimensi yang menonjol. Temuan-temuan tersebut membuat hubungan modal psikologis dan keterikatan kerja sulit diperlakukan sebagai hubungan sederhana antara dua skor total. Komposisi sumber daya psikologis, kemampuan mengelola emosi, pengalaman kebermaknaan, serta karakteristik individu dapat ikut menentukan bagaimana sumber daya internal diterjemahkan menjadi keterlibatan dalam pekerjaan.

Pada titik ini, lingkungan organisasi menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari penjelasan mengenai keterikatan kerja. Guru menjalankan kapasitas psikologisnya dalam struktur sekolah yang memiliki kepemimpinan, pola dukungan, tuntutan, kesempatan mengambil keputusan, dan karakter hubungan profesional tertentu. Meng et al. (2022) menemukan bahwa *transformational leadership* berkaitan dengan *work engagement* melalui *work meaningfulness*, sementara Kavgacı dan Öztürk (2023) memperlihatkan keterkaitan antara *distributed leadership*, modal psikologis, kepercayaan kepada kepala sekolah, dan *work engagement* dalam menjelaskan *turnover intention*. Temuan Aziz dan Khan (2026) bahkan menempatkan *work engagement* sebagai mediator antara modal psikologis dan kinerja guru serta *job demands* sebagai moderator. Pola serupa tampak pada Andini dan Putri (2026) yang menguji kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan keterikatan kerja guru dan karyawan sekolah, serta Widana dan Trihantoyo (2026) yang menempatkan *work engagement* sebagai mediator antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Di sisi lain, Hartono dan Izzati (2022) serta Sabila dan Izzati (2025) memperlihatkan hubungan dukungan organisasi dengan *work engagement*, sedangkan Tjandraningtyas et al. (2025) menyoroti *job crafting* sebagai bagian dari pengalaman kerja guru. Dengan demikian, keterikatan kerja dapat dipandang sebagai titik temu antara apa yang dibawa guru ke dalam pekerjaannya dan apa yang disediakan atau dibentuk oleh lingkungan tempat ia bekerja.

Bukti dari Indonesia memperlihatkan bahwa pola tersebut hadir, tetapi belum sepenuhnya membentuk gambaran yang seragam. Admadeli dan Prasetyo (2023) menemukan hubungan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada guru sekolah dasar honorer, sedangkan Rahman dan Rahmi (2026) menemukan hubungan serupa pada guru SMA negeri. Astisya dan Hadi (2021) memperlihatkan keterkaitan *job demands* dan *job resources* dengan *work engagement* guru, sementara Andriana dan Satwika (2025) memberikan gambaran mengenai tingkat keterikatan kerja guru SMK. Pada sisi yang berbeda, Susanti (2025) tidak menemukan pengaruh signifikan modal psikologis terhadap *burnout* guru, sehingga hubungan antara modal psikologis dan luaran psikologis tidak dapat diasumsikan selalu identik. Ramadhany et al. (2026) memperlihatkan konfigurasi yang lebih kompleks dengan menempatkan *work engagement* sebagai mediator dalam hubungan antara modal psikologis dan *turnover intention* guru di Sidoarjo. Zuhaery dan Suyatno (2026) turut menempatkan



kompetensi guru berbasis psikologi organisasi dalam kaitannya dengan kinerja guru PAUD. Bahkan, beberapa penelitian yang menggunakan konteks di luar hubungan langsung guru–*work engagement*, seperti Natalia et al. (2024), Sabila dan Izzati (2025), serta Pham et al. (2025), memperluas kemungkinan interpretasi dengan memperlihatkan bahwa mekanisme sumber daya psikologis dan organisasional dapat memiliki pola yang berbeda menurut karakteristik populasi dan luaran yang dikaji.

Jika seluruh temuan tersebut dibaca sebagai satu lanskap penelitian, persoalannya bukan lagi sekadar apakah modal psikologis berkaitan dengan keterikatan kerja, melainkan bagaimana, dalam kondisi apa, dan melalui jalur apa hubungan itu terbentuk. Literatur yang ada memperlihatkan sedikitnya tiga lapisan persoalan. Pertama, secara empiris, penelitian tersebar pada jenjang pendidikan, karakteristik guru, dan negara yang beragam, dengan sebagian studi menempatkan modal psikologis sebagai prediktor langsung dan sebagian lain memasukkan mediator atau moderator seperti *work meaningfulness*, *emotion regulation*, *ego-resiliency*, kepemimpinan, dukungan organisasi, dan *job demands*. Kedua, secara konseptual, posisi *work engagement* tidak selalu sama: konstruk ini dapat menjadi luaran dari sumber daya personal, mekanisme yang menghubungkan sumber daya psikologis dengan kinerja atau *turnover intention*, maupun bagian dari jaringan hubungan yang lebih luas. Ketiga, secara metodologis, kumpulan penelitian yang dianalisis masih memperlihatkan dominasi desain *cross-sectional* dan pengukuran *self-report*, sementara variasi konteks Indonesia belum sebanding dengan keragaman bukti internasional. Karena itu, celah penelitian tidak cukup dirumuskan sebagai ketiadaan studi tentang modal psikologis dan keterikatan kerja, tetapi terletak pada belum tersusunnya sintesis yang mempertemukan pola hubungan langsung, mekanisme psikologis, kondisi organisasi, serta perbedaan konteks penelitian. Kebutuhan tersebut semakin relevan karena 30 rujukan yang menjadi sumber utama kajian memang memperlihatkan enam kelompok fokus yang saling beririsan, mulai dari hubungan modal psikologis dan keterikatan kerja, luaran kesejahteraan, mekanisme mediasi, sumber daya organisasi, stres dan *burnout*, hingga gambaran tingkat keterikatan kerja.

Atas dasar konfigurasi literatur tersebut, penelitian ini diarahkan bukan untuk menguji ulang hubungan dua variabel secara terpisah, melainkan untuk menyusun pemetaan yang memperlihatkan perkembangan pengetahuan mengenai modal psikologis dan keterikatan kerja guru. Kajian ini menganalisis 30 rujukan terpilih dari penelusuran sekitar 70 sumber melalui Google Scholar, Scopus, SINTA, dan GARUDA, sebagaimana telah dinyatakan secara konsisten dalam abstrak dan metode penelitian. Sintesis tersebut digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan hubungan modal psikologis dengan *work engagement*, menelusuri mediator, moderator, serta faktor personal dan organisasional yang menyertainya, sekaligus membaca keterbatasan dan variasi temuan antar-konteks. Dengan cakupan tersebut, kebaruan (*novelty*) penelitian terletak pada upaya mengintegrasikan 30 rujukan periode 2021–2026 ke dalam satu peta analitis yang menghubungkan sumber daya psikologis guru dengan mekanisme keterikatan kerja dan kondisi lingkungan organisasional, bukan hanya merangkum arah hubungan antarvariabel. Sintesis ini selanjutnya digunakan untuk merumuskan tren penelitian, tantangan empiris dan metodologis, serta ruang pengembangan studi berikutnya, khususnya melalui desain longitudinal, pendekatan intervensi, dan pengujian model yang lebih sensitif terhadap konteks sekolah. Arah tersebut sejalan dengan hasil kajian yang memang mengidentifikasi kebutuhan pengembangan penelitian longitudinal, intervensi, serta model mediasi dan moderasi pada konteks pendidikan Indonesia.



METODE PENELITIAN

Kajian ini dibangun dari pembacaan sistematis terhadap publikasi ilmiah yang relevan dengan modal psikologis dan keterikatan kerja guru. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui *library research*, dengan perhatian tidak hanya pada hubungan langsung antara *psychological capital* dan *work engagement*, tetapi juga pada konsep yang muncul di sekitar hubungan tersebut, seperti *burnout*, stres kerja, dukungan organisasi, regulasi emosi, kesejahteraan kerja, kepemimpinan, dan kebermaknaan kerja. Dengan cara tersebut, setiap publikasi diperlakukan sebagai bagian dari kumpulan bukti yang perlu dibaca secara kontekstual, dibandingkan, lalu ditempatkan sesuai kontribusinya terhadap fokus kajian. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menghasilkan estimasi besaran pengaruh secara statistik, melainkan untuk menemukan kecenderungan, variasi fokus, serta pola hubungan yang berkembang dalam literatur.

Bahan kajian diperoleh melalui penelusuran pada Google Scholar, Scopus, SINTA, dan GARUDA menggunakan kombinasi kata kunci “modal psikologis”, *psychological capital*, “keterikatan kerja”, *work engagement*, “guru”, dan *teacher*. Sekitar 70 sumber diperoleh pada tahap awal, kemudian pembacaan dan penyaringan dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian tema, relevansi terhadap persoalan yang dikaji, kelengkapan informasi bibliografis, kredibilitas publikasi, serta keterhubungan substansi artikel dengan modal psikologis, keterikatan kerja, atau faktor yang berkaitan dengan keduanya. Publikasi yang tidak memberikan kontribusi substantif, memiliki informasi yang tidak cukup untuk ditelaah, atau mengulang substansi sumber lain dikeluarkan dari kumpulan data. Setelah proses penyaringan tersebut selesai, 30 rujukan ditetapkan sebagai korpus utama karena mampu memberikan variasi konteks, populasi, dan tema yang diperlukan untuk menjawab tujuan kajian. Dengan demikian, alur pengumpulan sumber tetap berpijak pada sekitar 70 publikasi awal dan berakhir pada 30 rujukan yang dianalisis secara mendalam.

Pembacaan terhadap 30 rujukan tersebut kemudian dilakukan secara bertahap dengan menelusuri informasi inti setiap artikel, mereduksi bagian yang tidak berkaitan langsung dengan fokus kajian, memberikan kode, dan mengelompokkan informasi yang memiliki kedekatan makna. Untuk setiap sumber dicatat penulis dan tahun publikasi, konteks penelitian, variabel atau fokus yang dikaji, serta temuan yang relevan. Kode-kode tersebut selanjutnya disusun ke dalam beberapa kelompok, yakni modal psikologis, keterikatan kerja guru, *burnout* dan stres kerja, dukungan organisasi, regulasi emosi, kesejahteraan psikologis atau okupasional, kebermaknaan dan spiritualitas kerja, serta mekanisme mediasi dan moderasi. Hasil pengelompokan kemudian ditata dalam tabel dan uraian deskriptif agar perbedaan konteks, konsentrasi tema, dan kecenderungan temuan antarsumber dapat terlihat secara lebih jelas. Pada bagian akhir, temuan dari masing-masing kelompok dibandingkan dengan memperhatikan persamaan dan perbedaannya, kemudian dirangkai menjadi sintesis mengenai perkembangan kajian, persoalan yang masih terbuka, serta arah penelitian berikutnya. Seluruh proses tersebut dipertahankan dalam kerangka kajian pustaka kualitatif deskriptif, sehingga sintesis yang dihasilkan tetap berangkat dari karakter dan isi publikasi yang dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menghasilkan sintesis terhadap 30 rujukan yang membahas modal psikologis, keterikatan kerja guru, serta faktor personal dan organisasional yang berkaitan dengan kedua konstruk tersebut. Untuk menjaga penyajian hasil tetap sistematis, seluruh sumber terlebih dahulu dikelompokkan berdasarkan fokus kajian dan konteks temuannya.

Copyright (c) 2026 LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran



Pengelompokan tersebut menunjukkan bahwa rujukan yang dianalisis mencakup studi tentang hubungan langsung antarvariabel, mekanisme mediasi dan moderasi, sumber daya organisasi, serta kondisi psikologis guru. Distribusi fokus kajian dari seluruh rujukan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Klasifikasi Fokus Kajian dari Rujukan yang Dianalisis

No.	Fokus Kajian	Rujukan	Jumlah
1	Modal psikologis dan keterikatan kerja guru	Admadeli dan Prasetyo (2023); Gao et al. (2023); Guo et al. (2022); Rahman dan Rahmi (2026); Wu (2025)	5
2	Modal psikologis dan luaran kerja atau kesejahteraan	Bertieaux et al. (2024); Luthans dan Broad (2022); Natalia et al. (2024); Pham et al. (2025); Sun et al. (2022); Zhang dan Zhang (2025); Zuhaery dan Suyatno (2026)	7
3	Keterikatan kerja sebagai mediator atau bagian dari model hubungan	Aziz dan Khan (2026); Guo et al. (2022); Kavgacı dan Öztürk (2023); Meng et al. (2022); Ramadhany et al. (2026); Widana dan Trihantoyo (2026)	6
4	Sumber daya dan faktor organisasi	Andini dan Putri (2026); Astisya dan Hadi (2021); Hartono dan Izzati (2022); Sabila dan Izzati (2025); Tjandraningtyas et al. (2025)	5
5	Stres, distres psikologis, dan <i>burnout</i>	Alqassim et al. (2022); Belay et al. (2023); Keleynikov et al. (2022); Obuobi-Donkor et al. (2022); Shang (2022); Susanti (2025)	6
6	Gambaran tingkat keterikatan kerja	Andriana dan Satwika (2025)	1

Tabel 1 menunjukkan bahwa fokus kajian dalam 30 rujukan tersebar pada enam kelompok utama. Beberapa penelitian memiliki lebih dari satu fokus sehingga satu rujukan dapat berkaitan dengan lebih dari satu kelompok kajian. Kelompok penelitian yang paling banyak ditemukan membahas modal psikologis dalam kaitannya dengan luaran kerja, kesejahteraan, dan sumber daya psikologis lainnya. Selain itu, terdapat sejumlah penelitian yang secara khusus menempatkan keterikatan kerja sebagai variabel utama maupun sebagai bagian dari mekanisme hubungan antarvariabel.

Untuk menampilkan hasil sintesis secara lebih terperinci, seluruh 30 rujukan kemudian diringkas berdasarkan subjek atau konteks penelitian, fokus variabel, dan hasil utama yang dilaporkan. Penyajian pada Tabel 2 mempertahankan informasi utama dari setiap penelitian tanpa memperluasnya ke dalam penafsiran konseptual. Dengan demikian, tabel ini berfungsi sebagai ringkasan empiris dari literatur yang menjadi dasar penelitian. Seluruh rujukan yang digunakan dalam penelitian ini tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 2. Sintesis Utama Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Fokus Kajian	Hasil Utama
1	Admadeli dan Prasetyo (2023)	Modal psikologis dan keterikatan kerja guru SD honorer	Terdapat hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja guru.
2	Alqassim et al. (2022)	<i>Burnout</i> guru selama pandemi COVID-19	Penelitian melaporkan adanya <i>burnout</i> pada guru selama pandemi COVID-19.



3	Andini dan Putri (2026)	Kepemimpinan transformasional dan <i>work engagement</i>	Penelitian mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja guru dan karyawan sekolah.
4	Andriana dan Satwika (2025)	Tingkat keterikatan kerja guru SMK	Penelitian menyajikan gambaran tingkat keterikatan kerja pada guru SMK.
5	Astisya dan Hadi (2021)	<i>Job demands, job resources, dan work engagement</i>	Tuntutan kerja dan sumber daya kerja dikaji dalam hubungannya dengan keterikatan kerja guru.
6	Aziz dan Khan (2026)	Modal psikologis, kinerja guru, <i>work engagement</i> , dan <i>job demands</i>	<i>Work engagement</i> diuji sebagai mediator dan <i>job demands</i> sebagai moderator dalam model penelitian.
7	Belay et al. (2023)	Faktor psikososial kerja dan <i>burnout</i> guru	Faktor psikososial kerja ditemukan berkaitan secara signifikan dengan <i>burnout</i> guru.
8	Bertieaux et al. (2024)	Modal psikologis dan kesejahteraan guru	Kajian literatur menemukan hubungan antara modal psikologis dan berbagai aspek kesejahteraan guru.
9	Gao et al. (2023)	Modal psikologis dan <i>work engagement</i> guru TK	Profil modal psikologis berkaitan dengan perbedaan tingkat <i>work engagement</i> .
10	Guo et al. (2022)	Modal psikologis, kesejahteraan okupasional, dan <i>work engagement</i>	<i>Work engagement</i> berperan sebagai mediator antara modal psikologis dan kesejahteraan okupasional.
11	Hartono dan Izzati (2022)	Dukungan organisasi dan keterikatan kerja guru	Persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan keterikatan kerja guru.
12	Kavgacı dan Öztürk (2023)	Kepemimpinan, modal psikologis, kepercayaan, dan <i>work engagement</i>	Keterikatan kerja menjadi bagian dari model hubungan antara kepemimpinan, modal psikologis, kepercayaan, dan <i>turnover intention</i> .
13	Keleynikov et al. (2022)	Distres psikologis, <i>mindfulness</i> , regulasi emosi, dan <i>work engagement</i>	<i>Mindfulness</i> dan regulasi emosi berkaitan dengan kondisi psikologis serta keterikatan kerja guru TK.
14	Luthans dan Broad (2022)	Modal psikologis dalam situasi pandemi dan lingkungan <i>VUCA</i>	Modal psikologis dibahas sebagai sumber daya positif dalam menghadapi tekanan dan ketidakpastian.
15	Mazzetti et al. (2023)	<i>Work engagement</i> dan model <i>job demands-resources</i>	Sumber daya pekerjaan dan sumber daya personal berkaitan dengan <i>work engagement</i> berdasarkan hasil meta-analisis.
16	Meng et al. (2022)	Kepemimpinan transformasional, kebermanaknaan kerja, dan <i>work engagement</i>	Kebermanaknaan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan <i>work engagement</i> .
17	Natalia et al. (2024)	Modal psikologis dan keterikatan kerja	Modal psikologis ditemukan memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z.



18	Obuobi-Donkor et al. (2022)	Stres, <i>burnout</i> , kecemasan, dan depresi guru	Kajian menunjukkan bahwa guru menghadapi berbagai bentuk tekanan psikologis.
19	Pham et al. (2025)	Modal psikologis dan luaran akademik	Kajian menempatkan modal psikologis sebagai konstruk yang berkaitan dengan berbagai luaran akademik.
20	Rahman dan Rahmi (2026)	Modal psikologis dan <i>work engagement</i> guru SMA	Terdapat hubungan antara modal psikologis dan <i>work engagement</i> guru SMA negeri.
21	Ramadhany et al. (2026)	Modal psikologis, <i>work engagement</i> , dan <i>turnover intention</i> guru	<i>Work engagement</i> diuji sebagai mediator dalam hubungan modal psikologis dan <i>turnover intention</i> .
22	Sabila dan Izzati (2025)	<i>Perceived organizational support</i> dan <i>work engagement</i>	Terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan <i>work engagement</i> .
23	Shang (2022)	Stres kerja dan <i>burnout</i> guru	Hubungan antara stres kerja dan <i>burnout</i> dianalisis melalui model mediasi dan moderasi.
24	Sun et al. (2022)	Modal psikologis, resiliensi ego, kebermanaknaan kerja, dan kesejahteraan	Kebermanaknaan kerja berperan sebagai mediator dan resiliensi ego sebagai moderator dalam model penelitian.
25	Susanti (2025)	Modal psikologis dan <i>burnout</i> guru	Modal psikologis tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap <i>burnout</i> guru.
26	Tjandraningtyas et al. (2025)	<i>Job crafting</i> dan <i>work engagement</i> guru	Penelitian mengkaji hubungan <i>job crafting</i> dengan <i>work engagement</i> guru.
27	Widana dan Trihantoyo (2026)	Kepemimpinan kepala sekolah, <i>work engagement</i> , dan kinerja guru	<i>Work engagement</i> dikaji sebagai mediator dalam hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
28	Wu (2025)	Spiritualitas kerja, modal psikologis, dan <i>work engagement</i>	Spiritualitas kerja dan modal psikologis menjadi variabel yang berhubungan dengan <i>work engagement</i> guru.
29	Zhang dan Zhang (2025)	Modal psikologis, regulasi emosi, dan efikasi diri guru	Studi longitudinal mengkaji perubahan hubungan sumber daya psikologis, regulasi emosi, dan efikasi diri dari waktu ke waktu.
30	Zuhaery dan Suyatno (2026)	Kompetensi berbasis psikologi organisasi dan kinerja guru	Penelitian mengkaji kompetensi guru berbasis psikologi organisasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru PAUD.

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar penelitian menggunakan konteks pendidikan dan secara langsung melibatkan guru sebagai subjek penelitian. Rujukan yang dianalisis mencakup guru sekolah dasar, sekolah menengah, pendidikan khusus, taman kanak-kanak, dan guru PAUD. Beberapa penelitian lain menggunakan konteks pekerja umum atau kajian akademik yang tetap relevan dengan konstruk modal psikologis dan keterikatan kerja. Hasil sintesis juga memperlihatkan penggunaan berbagai bentuk model penelitian, mulai dari hubungan langsung hingga model yang melibatkan mediator dan moderator.



Setelah mengidentifikasi fokus dan temuan utama dari 30 rujukan, hasil sintesis selanjutnya dikelompokkan untuk memperlihatkan kecenderungan umum, tantangan yang muncul, dan kemungkinan arah penelitian berikutnya. Pengelompokan ini dilakukan berdasarkan informasi yang muncul dalam studi-studi terpilih, terutama terkait hubungan antara modal psikologis, *work engagement*, kondisi psikologis guru, sumber daya organisasi, serta desain penelitian yang digunakan. Penyajian dalam bentuk tiga aspek dimaksudkan untuk merangkum hasil sintesis secara lebih ringkas setelah uraian klasifikasi tema dan temuan setiap penelitian pada tabel sebelumnya. Ringkasan hasil tersebut disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Tren, Tantangan, dan Arah Penelitian Selanjutnya Berdasarkan Sintesis Literatur

Aspek	Hasil Sintesis
Tren penelitian	Sebagian besar penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara modal psikologis dan keterikatan kerja, baik pada konteks guru maupun kelompok pekerja lainnya. Sejumlah studi juga melibatkan variabel terkait, seperti regulasi emosi, kebermaknaan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, spiritualitas kerja, dan kesejahteraan psikologis. Penelitian mengenai guru dilakukan pada beberapa jenjang pendidikan, termasuk guru sekolah dasar, sekolah menengah, taman kanak-kanak, pendidikan khusus, dan pendidikan anak usia dini. Selain hubungan langsung, sejumlah penelitian menggunakan model mediasi, moderasi, maupun analisis hubungan antarvariabel.
Tantangan penelitian	Hasil antarpelitian menunjukkan variasi, terutama terkait kekuatan hubungan dan peran variabel lain dalam menjelaskan keterikatan kerja. Stres kerja, <i>burnout</i> , dan tekanan psikologis juga masih menjadi tema yang sering muncul dalam penelitian mengenai guru. Sebagian besar penelitian menggunakan desain <i>cross-sectional</i> dan pengukuran berbasis laporan diri atau <i>self-report</i> . Selain itu, kajian pada konteks pendidikan Indonesia masih menunjukkan keragaman yang terbatas jika dibandingkan dengan variasi konteks internasional dalam rujukan yang dianalisis.
Arah penelitian selanjutnya	Sejumlah celah yang terlihat dari sintesis mengarah pada kebutuhan penggunaan desain longitudinal untuk mengamati perubahan modal psikologis dan keterikatan kerja dari waktu ke waktu. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan intervensi untuk menguji pengembangan sumber daya psikologis guru. Pengujian model yang melibatkan mediator atau moderator kontekstual, seperti kepemimpinan, dukungan organisasi, tuntutan kerja, dan kondisi lingkungan sekolah, masih dapat dikembangkan. Selain itu, penelitian pada berbagai wilayah dan karakteristik pendidikan di Indonesia dapat memperluas bukti empiris mengenai hubungan modal psikologis dan <i>work engagement</i> guru.

Berdasarkan Tabel 3, hasil sintesis memperlihatkan bahwa penelitian yang dianalisis mencakup beberapa pola utama yang saling berkaitan. Tren penelitian menunjukkan dominannya pembahasan mengenai modal psikologis sebagai sumber daya personal yang berkaitan dengan keterikatan kerja, sementara tantangan penelitian terlihat dari keberagaman hasil serta masih munculnya isu stres dan *burnout* pada profesi guru. Dari sisi metodologis, keberadaan studi *cross-sectional* dan penggunaan *self-report* menjadi karakteristik yang cukup menonjol dalam kumpulan rujukan yang dianalisis. Selanjutnya, arah penelitian yang teridentifikasi mencakup penggunaan desain longitudinal, penelitian intervensi, pengujian mekanisme antarvariabel, serta perluasan konteks penelitian.



Secara keseluruhan, Tabel 3 berfungsi sebagai ringkasan akhir dari hasil sintesis dan melengkapi informasi pada Tabel 1 mengenai klasifikasi tema serta Tabel 2 mengenai temuan utama dari 30 rujukan. Penyajian tersebut menunjukkan sebaran fokus penelitian, kondisi yang masih menjadi perhatian, dan ruang penelitian yang masih dapat dikembangkan tanpa menarik kesimpulan kausal di luar bukti yang tersedia. Dengan demikian, bagian hasil tetap berfokus pada penyajian pola dan informasi yang ditemukan dari literatur terpilih. Penjelasan mengenai makna, keterkaitan teoritis, perbandingan dengan penelitian lain, dan implikasi dari temuan tersebut dapat dikembangkan lebih lanjut pada bagian Pembahasan.

Pembahasan

Keterikatan kerja guru tampaknya tidak terbentuk dari satu kapasitas psikologis yang berdiri sendiri, melainkan dari cara berbagai sumber daya internal bekerja ketika guru berhadapan dengan tuntutan pekerjaan. Pola ini terlihat pada temuan Gao et al. (2023), yang memperlihatkan bahwa perbedaan profil *psychological capital* berjalan beriringan dengan variasi *work engagement* pada guru taman kanak-kanak. Temuan tersebut memberi ruang untuk membaca modal psikologis sebagai suatu konfigurasi, bukan sekadar akumulasi skor efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Guru yang memiliki sumber daya psikologis dengan komposisi berbeda dapat merespons situasi kerja yang sama melalui cara yang berbeda pula. Hubungan longitudinal yang dilaporkan Zhang dan Zhang (2025) mengenai modal psikologis, regulasi emosi, dan efikasi diri semakin menguatkan kemungkinan bahwa kapasitas tersebut berkembang seiring pengalaman profesional. Artinya, keterikatan terhadap pekerjaan lebih tepat dilihat sebagai keadaan psikologis yang dapat berubah mengikuti perkembangan kapasitas guru dan pengalaman yang diperolehnya dalam lingkungan sekolah.

Cara pandang tersebut sekaligus menjelaskan mengapa hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja tidak selalu menghasilkan jalur yang lurus. Dalam pekerjaan mengajar, sumber daya psikologis perlu diterjemahkan terlebih dahulu menjadi pengalaman kerja yang dirasakan bermakna, kemampuan mengelola tekanan, atau kapasitas untuk mempertahankan fungsi profesional ketika tuntutan meningkat. Sun et al. (2022) menemukan bahwa kebermaknaan kerja menjadi salah satu mekanisme yang menghubungkan modal psikologis dengan kesejahteraan guru, sementara *ego-resiliency* memengaruhi kekuatan hubungan tersebut. Aziz dan Khan (2026) memberikan gambaran lain ketika *work engagement* ditempatkan sebagai penghubung antara modal psikologis dan kinerja guru, dengan *job demands* turut menentukan kondisi hubungan tersebut. Dari sini terlihat bahwa sumber daya personal tidak bekerja dalam ruang hampa. Nilainya bergantung pada proses psikologis yang berlangsung di antara kapasitas individu dan perilaku atau pengalaman kerja yang kemudian muncul. Bagi profesi guru, implikasinya cukup kuat karena kemampuan bertahan, merasa terlibat, dan menghasilkan kinerja yang baik dapat muncul melalui jalur yang berbeda meskipun berangkat dari sumber daya psikologis yang sama.

Pembacaan yang lebih rinci juga perlu mempertanyakan apakah seluruh unsur modal psikologis memberikan kontribusi yang setara. Natalia et al. (2024), meskipun meneliti karyawan Generasi Z di luar profesi pendidikan, menemukan bahwa resiliensi menjadi dimensi yang memberikan kontribusi paling besar terhadap keterikatan kerja. Temuan tersebut tidak dapat langsung digeneralisasikan kepada guru, tetapi memberikan petunjuk konseptual mengenai kemungkinan adanya dimensi tertentu yang lebih menentukan ketika individu harus mempertahankan keterlibatan di tengah perubahan dan tekanan. Dalam pekerjaan guru, kemampuan untuk kembali berfungsi setelah menghadapi konflik kelas, tuntutan administratif, perubahan kebijakan, atau tekanan emosional merupakan pengalaman yang berlangsung



berulang, sehingga resiliensi secara teoritis memiliki ruang kerja yang kuat. Persoalannya, penelitian yang tersedia dalam sintesis ini belum memberikan dasar yang cukup untuk menyatakan bahwa resiliensi selalu menjadi komponen paling dominan pada guru. Justru keterbatasan tersebut membuka ruang penelitian yang lebih terarah untuk membandingkan kontribusi efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi pada jenjang serta karakteristik sekolah yang berbeda.

Pada saat yang sama, kapasitas personal tersebut memperoleh maknanya melalui lingkungan tempat guru bekerja. Seorang guru mungkin memiliki efikasi diri dan resiliensi yang baik, tetapi pengalaman tersebut dapat berkembang berbeda ketika ia bekerja di bawah kepemimpinan yang suportif dibandingkan dengan lingkungan yang minim dukungan. Meng et al. (2022) memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan dengan *work engagement* melalui kebermaknaan kerja, sedangkan Andini dan Putri (2026) menemukan keterkaitan gaya kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja guru dan karyawan sekolah. Widana dan Trihantoyo (2026) bahkan menempatkan *work engagement* sebagai mekanisme yang menghubungkan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Temuan tersebut menggeser perhatian dari pertanyaan mengenai “seberapa kuat” modal psikologis guru menuju pertanyaan yang lebih kontekstual: apakah sekolah menyediakan kondisi yang memungkinkan sumber daya tersebut digunakan secara optimal. Dalam pengertian ini, kepemimpinan bukan hanya perangkat administratif untuk mengarahkan pekerjaan, tetapi bagian dari lingkungan psikologis yang dapat menentukan apakah guru merasa pekerjaannya bernilai, didukung, dan layak untuk diinvestasikan secara emosional.

Dimensi lingkungan tersebut menjadi semakin konkret ketika dukungan organisasi dan perilaku proaktif guru diperhitungkan. Sabila dan Izzati (2025) menunjukkan hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*, yang mengisyaratkan bahwa perhatian, penghargaan, dan pengakuan dari organisasi dapat memengaruhi cara guru menghayati pekerjaannya. Namun, guru bukan sekadar penerima kondisi kerja. Tjandraningtyas et al. (2025) menunjukkan peran *job crafting*, yang menggambarkan kemungkinan guru mengubah cara berinteraksi dengan tugas, relasi kerja, dan pengalaman pekerjaannya sendiri. Kedua temuan ini jika dibaca secara bersamaan memperlihatkan adanya hubungan timbal balik antara struktur yang disediakan sekolah dan agensi guru dalam memanfaatkan struktur tersebut. Keterikatan kerja karenanya tidak hanya dapat dibangun melalui kebijakan organisasi dari atas ke bawah, tetapi juga melalui kesempatan bagi guru untuk mengambil peran aktif dalam membentuk pengalaman profesionalnya. Di sinilah modal psikologis memperoleh fungsi praktis: sumber daya internal dapat membantu guru menggunakan ruang yang tersedia, sementara organisasi menentukan seberapa luas ruang tersebut dapat digunakan.

Konsekuensi dari konfigurasi tersebut tidak berhenti pada keterlibatan guru dalam pekerjaan, tetapi bersinggungan dengan keberlangsungan kesejahteraan profesionalnya. Bertieaux et al. (2024) menunjukkan melalui *scoping review* bahwa modal psikologis berkaitan dengan kesejahteraan dalam konteks pendidikan dan profesi guru. Pada sisi yang lebih problematis, Obuobi-Donkor et al. (2022) memperlihatkan bahwa guru menghadapi spektrum persoalan berupa stres, *burnout*, kecemasan, dan depresi. Dua kelompok temuan ini memperlihatkan bahwa keterikatan kerja sebaiknya tidak diposisikan sebagai target yang berdiri sendiri, sebab kondisi psikologis yang menopang keterlibatan juga berkaitan dengan kemampuan guru mempertahankan kesejahteraan dalam jangka panjang. Keleynikov et al. (2022) memberikan bukti tambahan bahwa *mindfulness* dan regulasi emosi memiliki fungsi protektif terhadap keterikatan kerja guru taman kanak-kanak selama pandemi COVID-19.



Dalam konteks yang penuh ketidakpastian, kemampuan mengelola respons emosional dapat menjadi penghubung antara tekanan yang dialami dan kemampuan tetap hadir secara psikologis dalam pekerjaan. Dengan demikian, penguatan kapasitas psikologis guru seharusnya tidak diarahkan semata-mata agar mereka “lebih terikat” pada pekerjaan, tetapi juga agar keterlibatan tersebut berlangsung dalam kondisi psikologis yang sehat dan berkelanjutan.

Gambaran dari konteks Indonesia memperlihatkan bahwa persoalan tersebut memiliki relevansi praktis sekaligus ruang pengembangan yang masih luas. Andriana dan Satwika (2025) memberikan gambaran mengenai keterikatan kerja guru sekolah menengah kejuruan, sementara Zuhary dan Suyatno (2026) menempatkan kompetensi guru berbasis psikologi organisasi sebagai bagian dari upaya mendukung kinerja. Jika keseluruhan temuan dalam sintesis ini dibaca secara terpadu, modal psikologis lebih tepat dipahami sebagai salah satu fondasi yang berinteraksi dengan regulasi emosi, resiliensi, kebermaknaan kerja, kepemimpinan, dukungan organisasi, dan *job crafting*, bukan sebagai penjelas tunggal keterikatan kerja. Sun et al. (2022), Meng et al. (2022), Natalia et al. (2024), Sabila dan Izzati (2025), serta Aziz dan Khan (2026) secara bersama-sama memperlihatkan bahwa jalur menuju keterikatan kerja dapat berlangsung melalui mekanisme psikologis sekaligus kondisi organisasional. Konsekuensinya bagi pengelolaan sekolah adalah bahwa intervensi individual berupa penguatan kapasitas psikologis akan lebih masuk akal apabila berjalan beriringan dengan pembenahan kepemimpinan, dukungan organisasi, kebermaknaan pekerjaan, dan ruang bagi guru untuk membentuk pekerjaannya secara proaktif. Perspektif integratif semacam ini juga membantu menjelaskan mengapa peningkatan satu sumber daya belum tentu menghasilkan perubahan yang sama pada semua guru. Keterikatan kerja pada akhirnya merupakan hasil dari pertemuan antara kapasitas yang dibawa guru, pengalaman psikologis yang terbentuk selama bekerja, dan lingkungan sekolah yang memungkinkan kapasitas tersebut berkembang atau justru terhambat.

KESIMPULAN

Kajian terhadap 30 rujukan memperlihatkan bahwa *psychological capital* memiliki posisi sebagai sumber daya personal yang berkontribusi terhadap terbentuknya *work engagement* guru, tetapi hubungan tersebut tidak berlangsung dalam pola yang tunggal. Keterikatan kerja muncul dari pertemuan antara kapasitas psikologis guru dan pengalaman yang dibentuk oleh lingkungan sekolah, termasuk kebermaknaan kerja, regulasi emosi, dukungan organisasi, kepemimpinan, serta kondisi kesejahteraan dan tuntutan pekerjaan. Karena itu, *work engagement* lebih tepat dipahami sebagai kondisi yang dinamis daripada konsekuensi otomatis dari tingginya modal psikologis. Sintesis ini sekaligus memperlihatkan bahwa tekanan kerja, *burnout*, dan faktor psikososial dapat mengubah cara sumber daya personal tersebut bekerja dalam pengalaman profesional guru. Dengan demikian, tujuan kajian untuk memetakan hubungan modal psikologis dan keterikatan kerja tercapai melalui pemahaman bahwa hubungan keduanya berada dalam jaringan personal dan kontekstual yang saling memengaruhi.

Implikasinya, pengembangan kapasitas psikologis guru sebaiknya tidak ditempatkan sebagai program individual yang terpisah dari pembenahan lingkungan kerja sekolah. Penguatan modal psikologis akan lebih bermakna apabila berjalan bersama penciptaan kepemimpinan yang mendukung, hubungan kerja yang sehat, ruang untuk membangun kebermaknaan, serta kondisi kerja yang memungkinkan guru mempertahankan keterlibatan secara berkelanjutan. Keragaman temuan yang ditemukan dalam 30 rujukan juga menjadi alasan untuk tidak menarik pola hubungan yang terlalu seragam antarjenjang dan konteks pendidikan. Penelitian berikutnya perlu memperluas kajian melalui desain longitudinal dan intervensi serta menguji mediator dan moderator yang dapat menjelaskan kapan dan melalui



mekanisme apa sumber daya psikologis menghasilkan keterikatan kerja. Pada konteks Indonesia, pengujian tersebut perlu mempertimbangkan karakteristik sekolah dan kondisi kerja guru secara lebih spesifik agar pengembangan *work engagement* tidak berhenti pada rekomendasi psikologis individual, tetapi dapat diterjemahkan menjadi strategi pengelolaan lingkungan kerja yang benar-benar sesuai dengan realitas profesi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Admadeli, Y., & Prasetyo, A. R. (2023). Hubungan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Pracimantoro. *Jurnal EMPATI*, 13(1), 56–62. <https://doi.org/10.14710/empati.2024.26609>
- Alqassim, A. Y., Shami, M. O., Ageeli, A. A., Ageeli, M. H., Doweri, A. A., Melaisi, Z. I., Wafi, A. M., Muaddi, M. A., & El-Setouhy, M. (2022). Burnout among school teachers during the COVID-19 pandemic in Jazan Region, Saudi Arabia. *Frontiers in Psychology*, 13, 849328. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.849328>
- Andini, A. N. S., & Putri, E. I. E. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada guru dan karyawan di sekolah menengah atas. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 3(2), 403–418. <https://ejournal.kampusakademik.co.id/index.php/jmia/article/view/9307>
- Andriana, E. A., & Satwika, Y. W. (2025). Analisis kuantitatif deskriptif tingkat keterikatan kerja pada guru SMK. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 143–152. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/67861>
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *work engagement* guru. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207–223. <https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/INSIGHT/article/view/ASH>
- Aziz, S., & Khan, M. L. (2026). Psychological capital as a predictor of teacher job performance: A resource-based model testing work engagement as mediator and job demands as moderator. *International Journal of Advanced Research*, 3(3), 30–41. <https://ijournalar.com/site/index.php/ijar/article/view/57>
- Belay, A. A., Gasheya, K. A., Engdaw, G. T., Kabito, G. G., & Tesfaye, A. H. (2023). Work-related burnout among public secondary school teachers is significantly influenced by the psychosocial work factors: A cross-sectional study from Ethiopia. *Frontiers in Psychology*, 14, 1215421. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1215421>
- Bertieaux, D., Hesbois, M., Goyette, N., & Duroisin, N. (2024). Psychological capital and well-being: An opportunity for teachers' well-being? Scoping review of the scientific literature in psychology and educational sciences. *Acta Psychologica*, 248, 104370. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104370>
- Gao, Y., Yue, Y., & Li, X. (2023). The relationship between psychological capital and work engagement of kindergarten teachers: A latent profile analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1084836. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084836>
- Guo, Q., Wang, Y., Liu, Q., Wang, T., Zhang, L., Huang, Z., & Cao, S. (2022). Psychological capital and occupational well-being: Mediating effects of work engagement among Chinese special education teachers. *Frontiers in Psychology*, 13, 847882. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847882>
- Hartono, B. C., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/54071>



- Kavgacı, H., & Öztürk, A. (2023). How distributed leadership and teachers' psychological capital influence turnover intention? Understanding the mediating role of trust in principal and work engagement. *Participatory Educational Research*, 10(1), 190–212. <https://dergipark.org.tr/en/pub/per/article/1219867>
- Keleynikov, M., Benatov, J., & Berger, R. (2022). Preschool teachers' psychological distress and work engagement during COVID-19 outbreak: The protective role of mindfulness and emotion regulation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2645. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052645>
- Luthans, F., & Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*, 51(2), 100817. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). Linkages between transformational leadership, work meaningfulness and work engagement: A multilevel cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 367–380. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S344624>
- Natalia, F., Zamralita, & Lie, D. (2024). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 2(2). <https://journal.untar.ac.id/index.php/JSSH/article/view/34267>
- Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety, and depression among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10706. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/17/10706>
- Pham, H. T., Nguyen, P. V., Nguyen, L. T., Pham, H. P. V., & Nguyen, L. T. (2025). A scoping review on psychological capital and its impact on academic outcomes. *Vietnam Journal of Education*, 284–298. <https://doi.org/10.52296/vje.2025.688>
- Rahman, A., & Rahmi, T. (2026). Hubungan psychological capital dengan work engagement pada guru SMA negeri di Kabupaten Tanah Datar. *Science and Education Journal (SICEDU)*, 5(2), 97–107. <https://doi.org/10.31004/sicedu.v5i2.303>
- Ramadhany, S. A. K. A., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2026). Peran work engagement sebagai mediator dalam hubungan antara psychological capital dan turnover intention pada guru di Sidoarjo. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 2415–2435. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZayn/article/view/4673>
- Sabila, S., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 467–478. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/69152>
- Shang, W. (2022). Job stress and burnout among ideological and political education teachers during the COVID-19 pandemic: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 1008854. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1008854>
- Sun, B., Guo, H., Xu, L., & Ding, F. (2022). How does teachers' psychological capital influence workplace well-being? A moderated mediation model of ego-resiliency and work-meaning cognition. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14730. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214730>



- Susanti, Y. (2025). Burnout ditinjau dari psychological capital pada guru. *Jurnal Diversita*, 11(2), 317–321. <https://doi.org/10.31289/diversita.v11i2.16213>
- Tjandraningtyas, J., Dwijayanthi, M., & Salim, M. R. (2025). Peran job crafting pada work engagement guru Yayasan “X” di Kota Bandung. *Humanitas: Jurnal Psikologi*, 9(2), 173–188. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v9i2.11696>
- Widana, F. M. G., & Trihantoyo, S. (2026). Studi literature: Peran work engagement dalam memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(2), 234–250. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/51698>
- Wu, S.-M. (2025). The relationships of workplace spirituality and psychological capital with work engagement among junior high school teachers. *Behavioral Sciences*, 15(1), 44. <https://doi.org/10.3390/bs15010044>
- Zhang, P., & Zhang, H. (2025). From resources to efficacy over time: A longitudinal study of psychological capital, emotion regulation, and teacher self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 16, 1764648. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1764648/full>
- Zuhaery, M., & Suyatno, S. (2026). Kompetensi guru berbasis psikologi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di PAUD: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(3), 18184–18191. <https://jerkin.org/index.php/jerkin/article/view/4782>