

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employee Well-Being*

2.1.1 Definisi *Employee Well-Being*

Dong & Yan (2022) menjelaskan bahwa *employee well-being* adalah kondisi kesejahteraan yang dialami karyawan yang melibatkan beberapa dimensi, kepuasan kerja, kepuasan hidup, emosi positif, dan emosi negatif. Tokoh lain yaitu Juniper (2010) mendefinisikan *employee well-being* sebagai kondisi psikologis pada karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu Pradhan & Hati (2019), menyatakan bahwa *employee well-being* berkonotasi pada kesehatan fisik, psikologis, emosional, kenyamanan dan kebahagiaan dari karyawan.

Tokoh lain yaitu Zheng (2015) menjelaskan bahwa *employee well-being* (EWB) meliputi persepsi, perasaan puas mengenai pekerjaan dan kehidupannya termasuk pengalaman psikologis yang mereka rasakan. Artinya dapat diketahui bahwa pekerjaan sudah menjadi bagian dari kehidupan seseorang. Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan, peneliti memutuskan untuk menggunakan teori dari Zheng (2015) sebagai acuan dari penelitian ini karena teori dari Zheng (2015) menjelaskan bahwa *employee well-being* bukan hanya melibatkan persepsi dan perasaan karyawan pada pekerjaannya saja, tetapi juga melibatkan kepuasan pada kehidupan pribadinya, dimana semakin tinggi kepuasan hidup pada seseorang, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja seseorang. Selain itu, teori Zheng juga sudah digunakan di beberapa penelitian di Indonesia (Rahmi et al., 2021) dan digunakan sebagai dasar teori untuk acuan penelitian pada guru (Wulandari et al., 2023).

2.1.2. Dimensi *Employee Well-Being*

Zheng et al., (2015) memaparkan tiga dimensi dari *employee well-being*, yaitu:

a. *Life Well-Being*

Life well-being mengarah pada perawatan pribadi dan keluarga, dimana dimensi ini menggambarkan emosi pribadi karyawan dan masalah kehidupan keluarga.

b. *Workplace Well-Being*

Pengaturan kerja, kompensasi dan tunjangan, gaya manajemen perlindungan tenaga kerja, serta layanan logistik dan faktor pekerjaan lainnya adalah bagian dari dimensi *workplace well-being*.

c. *Psychological Well-Being*

Pertumbuhan, pembelajaran, prestasi kerja dan aktualisasi diri yang dimiliki seseorang.

2.1.3. Faktor Yang Memengaruhi *Employee Well-Being*

Faktor yang memengaruhi *Employee Well-Being* menurut Zheng et al., (2015) dapat dibagi menjadi:

a. Kepuasan Keluarga

Faktor yang memengaruhi *employee well-being* yaitu kepuasan individu dengan keluarganya. Karyawan yang hubungan dengan keluarganya terjalin dengan baik, mendapatkan dukungan dari keluarga, cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi faktor yang memengaruhi *employee well-being* pada karyawan. Kepuasan kerja ini mencakup kompensasi yang diterima oleh karyawan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki, pencapaian kerja dan hubungan dengan atasan maupun kolega. Karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung akan memiliki tingkat *employee well-being* yang tinggi.

c. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup juga menjadi faktor yang memengaruhi *employee well-being*. Seseorang dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung akan puas dengan keadaan hidupnya pada suatu titik tertentu.

2.2 *Gratitude*

2.2.1 Definisi *Gratitude*

Watkins (2014) mendefinisikan *gratitude* atau kebersyukuran sebagai perasaan yang dirasakan pada individu ketika ia menyatakan bahwa sesuatu yang baik telah terjadi pada dirinya dan menyadari bahwa orang lain juga berperan pada kebaikan tersebut. Tokoh lain yaitu Sansone & Sansone (2010) menjelaskan bahwa

gratitude adalah apresiasi pada sesuatu yang berharga dan berarti pada seseorang. Selain itu, Peterson & Seligman (2004) juga menjelaskan bahwa *gratitude* adalah perasaan berterimakasih dan kegembiraan dalam menanggapi pada penerimaan sesuatu, baik pemberian dari orang lain yang bermanfaat ataupun momen yang memberikan kebahagiaan. Berdasarkan definisi *gratitude* menurut para ahli di atas, maka diartikan *gratitude* berkaitan dengan perasaan, apresiasi, berterimakasih yang muncul ketika ada hal baik yang terjadi atau ketika memperoleh sesuatu dari orang lain.

Sedangkan tokoh lain yaitu Emmons et al., (2002) mendefinisikan *gratitude* adalah suasana hati atau emosi positif yang diperlihatkan oleh seseorang sebagai bentuk rasa syukur sehingga ia memiliki kecenderungan untuk mengenali dan merespon sesuatu secara positif pada suatu pengalamannya, hasilnya yang diperoleh, serta peran orang lain dalam hidupnya. Emmons et al., (2002) juga menyatakan bahwa *gratitude* adalah emosi yang berkembang menjadi sikap, tingkah laku yang melekat pada diri seseorang. Hal ini mengartikan bahwa rasa syukur tidak harus selalu diperoleh dari orang lain, tetapi bisa muncul dari diri sendiri melalui suasana hati atau emosi positif. Berbeda dengan teori dari Watkins yang menekankan bahwa *gratitude* terjadi ketika ada hal baik, begitupun dengan teori Sansone yang menyatakan bahwa rasa syukur adalah ketika seseorang mengapresiasi sesuatu yang berharga dan teori Seligman & Peterson yang juga menekankan bahwa rasa syukur terjadi ketika memperoleh sesuatu dari orang lain.

Maka dari itu peneliti menggunakan teori Emmons, et.al sebagai acuan pada penelitian ini. Hal ini dikarenakan menurut Emmons et., al *gratitude* tidak hanya karena penerimaan hal baik saja, tetapi bisa dari pengalaman negatif juga dan juga muncul dari diri sendiri, bukan karena memperoleh sesuatu dari orang lain sehingga rasa syukur dapat dirasakan di berbagai situasi. Selain itu, teori Emmons juga telah dijadikan dasar beberapa penelitian pada tenaga pendidik (Sholihah, 2024) dan guru honorer (Aisyah & Chisol, 2018)

2. 2. 2. Facet Gratitude

Facet dalam Gratitude menurut Emmons et al., (2002) yakni:

a. Intensitas (*Intensity*)

Intensitas maksudnya adalah seberapa banyak seseorang merasa bersyukur. Seseorang yang memiliki tingkat *gratitude* tinggi cenderung akan merasa lebih banyak

bersyukur pada peristiwa positif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *gratitude* yang rendah.

b. Frekuensi (*Frequency*)

Frekuensi maksudnya adalah seberapa sering seseorang merasa bersyukur. Seseorang yang memiliki tingkat *gratitude* yang tinggi akan cenderung sering merasa bersyukur setiap harinya dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *gratitude* yang rendah. Rasa bersyukur tersebut dapat dihasilkan dari hal kecil seperti melakukan sesuatu yang baik atau bersikap sopan.

c. Jangka (*Span*)

Jangka maksudnya adalah dari jumlah kejadian yang membuat seseorang menunjukkan rasa syukur dalam jangka waktu tertentu, seperti bersyukur atas keluarga, pekerjaan, kesehatan, dan lain-lain. Sedangkan seseorang yang memiliki tingkat bersyukur yang rendah akan lebih sedikit merasa bersyukur pada aspek kehidupannya.

d. Densitas (*Density*)

Densitas maksudnya adalah jumlah orang yang membuat seseorang merasa bersyukur. Seseorang dengan *gratitude* yang tinggi cenderung dapat menyebutkan lebih banyak hal atau orang lain seperti teman, keluarga, dan lain sebagainya yang membuat mereka bersyukur. Sedangkan seseorang dengan tingkat *gratitude* yang rendah lebih sedikit dalam menyebutkan hal atau orang lain yang dapat membuat dirinya merasa bersyukur.

2. 2. 3. Faktor Yang Memengaruhi *Gratitude*

Faktor yang mempengaruhi *gratitude* menurut Emmons et al., (2002) yakni:

a. Afek Positif dan kesejahteraan (*Positive affective trait and well-being*)

Kecenderungan untuk memiliki emosi positif dan kesejahteraan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *gratitude*. Seseorang

dengan tingkat *gratitude* yang tinggi cenderung akan mengapresiasi hal-hal baik di kehidupannya dan juga mengalami tingkat emosi positif spesifik lainnya yang lebih tinggi seperti bahagia, optimis, semangat, serta kepuasan hidup.

b. Sifat Prososial (*Prosocial traits*)

Faktor lain yang memengaruhi *gratitude* adalah sifat prososial. Seseorang yang bersyukur cenderung akan peduli pada orang lain, mempunyai empati yang tinggi, dan mau membantu orang lain. Hal ini dikarenakan mereka mudah untuk melihat kebaikan seseorang sehingga mereka juga termotivasi untuk melakukan sesuatu yang serupa pada orang lain.

c. Agama dan spiritual (*Religion dan Spirituality*)

Agama dan spiritual juga menjadi faktor yang memengaruhi seseorang dalam bersyukur. Seseorang memiliki keyakinan bahwa sesuatu yang terjadi tidak hanya berasal dari manusia, tetapi ada campur tangan dari Tuhan, keberuntungan, dan lain sebagainya yang membuat mereka bersyukur.

2.3. Kerangka Berpikir

Emmons et al., (2002) mendefinisikan *gratitude* adalah suasana hati atau emosi positif yang diperlihatkan oleh individu sebagai bentuk rasa syukur sehingga ia memiliki kecenderungan untuk dapat mengenali dan merespon sesuatu dengan positif pada suatu pengalamannya, hasilnya yang diperoleh, dan juga peran orang lain dalam hidupnya. Emosi positif ini dapat berkembang menjadi sikap, tingkah laku yang melekat pada diri seseorang (Emmons et al., 2002). Selain itu, Emmons et al., (2002) seseorang yang memiliki *gratitude* yang baik cenderung untuk memiliki emosi positif seperti bahagia, optimis, semangat, kepuasan hidup dan sejahtera. Maka dapat diketahui bahwa seseorang yang memiliki *gratitude* akan cenderung untuk memiliki kepuasan hidup dan dapat merasakan kesejahteraan.

Kesejahteraan di dalam tempat kerja dinamakan dengan *employee well-being* (Zheng et al., 2015). Kepuasan hidup dapat memengaruhi *employee well-being* pada seseorang, dimana seseorang yang puas dengan kehidupan pribadi cenderung akan memiliki tingkat *employee well-being* yang tinggi (Zheng et al., 2015). *Employee well-being* menurut Zheng et al., (2015) meliputi persepsi,

perasaan puas mengenai pekerjaan dan kehidupannya termasuk pengalaman psikologis yang mereka rasakan. Dilihat dari penjelasan tersebut, *gratitude* perlu dimiliki dalam diri seseorang, termasuk untuk seseorang yang bekerja. Karena *gratitude* dapat membuat seseorang menjadi menegapresiasikan hal-hal di hidupnya termasuk pekerjaannya. Berdasarkan uraian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh *gratitude* terhadap *employee well-being* pada guru honorer.

Gambar 1 merupakan ilustrasi kerangka berpikir penelitian ini.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

2. 4. Hipotesis Penelitian

H₀: Tidak terdapat pengaruh signifikan positif dari *gratitude* terhadap *employee well-being* pada guru honorer di Jabodetabek.

H_a: Terdapat pengaruh signifikan positif dari *gratitude* terhadap *employee well-being* pada guru honorer di Jabodetabek.