

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *gratitude* terhadap *employee well-being* pada guru honorer di Jabodetabek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gratitude* memberikan pengaruh terhadap *employee well-being* pada guru honorer di Jabodetabek yang tergolong tinggi yaitu sebesar 35,2% dengan nilai *odds ratio* sebesar 1,304 dan *specifity* 0,50. Maka,  $H_a$  dapat diterima karena nilai *odds ratio*  $>1$  dan nilai *specifity*  $>0,05$  artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan pada *gratitude* terhadap *employee well-being*.

### **5.1 Diskusi**

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan dari *gratitude* terhadap *employee well-being* pada guru honorer di Jabodetabek yaitu sebesar 35,2% dengan *odds ratio* sebesar 1,304. Hasil yang sama juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Sholihah (2024) pada tenaga pendidik yaitu dosen dimana ditemukan adanya pengaruh positif yang signifikan pada *gratitude* terhadap *employee well-being*.

Penelitian ini juga menemukan bahwa subjek penelitian memiliki *gratitude* yang tinggi, diketahui dari tingginya skor *mean* empirik dibandingkan dengan skor *mean* teoritik, artinya guru honorer di Jabodetabek memiliki rasa syukur yang tinggi. Hasil tingginya *gratitude* ditemukan juga pada penelitian lain yang dilakukan oleh Ihsan & Qodariah (2019) pada guru honorer di Kabupaten Bandung Barat yang memiliki tingkat *gratitude* yang tinggi karena mereka berterima kasih atas hal-hal dan orang-orang yang ada di pekerjaan mereka yaitu atasan, rekan kerja dan murid-muridnya, maupun orang-orang yang ada di kehidupan mereka yaitu keluarganya. Hal ini juga sejalan dengan temuan wawancara yang sudah dijalankan sebelumnya dengan ketiga narasumber bahwa sering bersyukur dalam kehidupan sehari-harinya dimana hal ini berkaitan dengan *facet frequency*, lalu mereka bersyukur akan banyak hal yang terjadi di kehidupannya dimana hal ini berkaitan dengan *facet intensity*, kemudian mereka juga bersyukur pada peristiwa dalam jangka waktu tertentu dimana hal ini berkaitan dengan *facet span* dan mereka bersyukur atas orang-orang

disekitarnya seperti keluarga, rekan kerja, atasan, dan murid- muridnya, dimana hal ini berkaitan dengan *facet density*.

Tingginya *gratitude* yang dimiliki oleh guru honorer menjadi alasan mengapa subjek penelitian memiliki *employee well-being* yang tinggi, terlihat dari tingginya skor *mean* empirik dibandingkan dengan skor *mean* teoritik. Hasil tingginya tingkat *employee well-being* pada guru juga terdapat pada penelitian yang dijalankan oleh Wulandari et al. (2023) dimana hasmenunjukkan bahwa guru memiliki *employee well-being* yang tinggi diketahui dari nilai *mean* empirik yang lebih tinggi ( $M=84,5$ ) dibandingkan dengan *mean* teoritiknya (72).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan & Dwarawati, (2023) pada guru SLB di kota Bandung yang menunjukkan bahwa terdapat 150 guru (69%) yang memiliki *employee well-being* tinggi. Pada penelitian tersebut, guru memiliki *employee well-being* yang tinggi karena memiliki kondisi yang baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaannya (Darmawan & Dwarawati, 2023).

Guru dengan *employee well-being* yang tinggi memiliki nilai *workplace well-being*, *life well-being* dan *psychological well-being* yang tinggi juga sehingga kualitas hidup dan keadaan psikologis mereka pun baik. Hal ini sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya oleh ketiga narasumber yang menunjukkan bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya yang juga memberikan mereka dukungan sehingga menimbulkan rasa puas, lingkungan kerja dan atasan yang memberikan mereka rasa puas, kemudian pekerjaan yang membuat mereka merasa berharga dan berkembang juga.

Hasil dari analisa tambahan yang telah dilakukan adalah tingkat *employee well-being* pada perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Wardani et al., (2023) dimana *employee well-being* antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaannya. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Campos-García, 2022) menunjukkan bahwa memiliki atasan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif akan berperan dalam meningkatkan *employee well-being* pada karyawan perempuan. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan oleh narasumber Ibu D yang menjelaskan bahwa dirinya merasa senang dengan atasannya yang seringkali melibatkan dirinya dalam aktivitas lain seperti kepanitiaan.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan yaitu uji beda berdasarkan

lamanya bekerja. Hasil menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pada *employee well-being* berdasarkan lamanya bekerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian dari Issom & Nadia, (2021) yang dilakukan pada guru yang mengajar di sekolah inklusi, penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan hasil *well-being* pada lamanya bekerja. Sedangkan hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa guru yang sudah bekerja lebih lama memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi (Ayudahlya & Kusumaningrum, 2019).

## **5.1 Saran**

### **5.1.1 Saran Metodologis**

Peneliti memiliki saran untuk dapat dipertimbangkan serta diterapkan pada penelitian selanjutnya yang serupa. Peneliti berikutnya dapat mendapatkan informasi terkait jenis sekolah tempat mengajar guru honorer, seperti sekolah umum dan sekolah agama. Hal ini dikarenakan sekolah agama memiliki kultur dan kebiasaan yang berbeda dengan sekolah umum, agama menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *gratitude* dimana hasil *employee well-being* pun juga akan berbeda. Maka, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali lebih lanjut terkait informasi jenis sekolah tempat mengajar dari guru honorer.

### **5.1.2 Saran Praktis**

Penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi praktisi yang terlibat dalam instansi pendidikan sebagai dasar pelatihan perilaku prososial yang dapat mempertahankan *gratitude* pada guru honorer. Kemudian, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi perhatian bagi pemerintah untuk lebih mementingkan kesejahteraan guru honorer.