




# 6.72%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 22 JUL 2024, 9:21 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

 **CHANGED TEXT**  
6.72%

## Report #22119017

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Guru berperan penting untuk membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tuntutan seorang guru yaitu mempersiapkan masa depan dari generasi muda, memberikan keterampilan dalam bersosialisasi, pemecahan masalah, dan pemikiran yang kreatif . Maka dapat diketahui bahwa guru sangat berperan penting dalam mengembangkan muridnya secara akademik, sosial, dan juga emosi. Salah satu masalah dari pendidikan di Indonesia adalah pemerintah kurang memperhatikan kesejahteraan pada guru honore . Hal ini dikarenakan rendahnya kompensasi yang diterima dan guru honorer kurang mendapatkan perhatian dari pemerintah. Guru honorer merupakan sebutan untuk tenaga kerja pendidik yang bekerja dengan status non ASN atau non-pegawai negeri dan memiliki sistem kontrak berjangka yang bisa diputus ketika masanya sudah berakhir . Sistem ini diberlakukan karena banyak sekolah di daerah yang masih kekurangan guru, tetapi pemerintah tidak memiliki anggaran yang cukup untuk memberikan mereka gaji. Hal ini mengakibatkan guru honorer memiliki gaji yang kecil. Namun nyatanya, guru honorer terbanyak justru bukan di daerah tetapi di kota-kota besar di pulau Jawa, dimana hal ini artinya tidak semua guru honorer dipekerjakan karena sekolah kekurangan guru . Data menunjukkan bahwa tahun 2023 jumlah guru honorer di Indonesia adalah sebanyak 529.770 . Jumlah guru tersebut masih perlu ditingkatkan

REPORT #22119017

kesejahteraannya. 1 (Mccallum, 2021) (Al Farouq, 2022) (Abdurakhman, 2018) (Abdurakhman, 2018) (Tim Redaksi, 2023) Kompensasi guru honorer lebih rendah daripada guru berstatus ASN, padahal keduanya memiliki tanggung jawab yang sama. Calon-calon guru di Indonesia sangat melimpah namun tidak sebanding dengan ketersediaan jumlah sekolah. Hal ini yang membuat calon-calon guru yang baru lulus akhirnya menjadi guru honorer dengan gaji yang seadanya dan dengan kewajiban kerja yang sama. Upah guru honorer jumlahnya berbeda-beda tergantung wilayah dan sekolahnya. Guru honorer di kota-kota besar pun masih menerima gaji yang rendah. Untuk wilayah Jakarta, rata-rata gaji honorer berkisar antara Rp.1.000.000 sampai dengan Rp.2.000.000 di setiap bulannya. Selain itu, ditemukan gaji guru honorer yang lebih kecil, dengan hitungan per jam yaitu Rp.6000 per satu jam mengajar. Selain itu, salah satu anggota DPR RI yaitu Himmatul Aliyah juga seringkali mendapatkan laporan dan keluhan terkait upah guru honorer yang sangat rendah, yaitu sebesar Rp.500.000 setiap bulannya, tetapi upah tersebut dibayar dalam enam bulan sekali. Wakil DPRD Jakarta yaitu Khairudin mengatakan bahwa jumlah gaji guru honorer terlalu sedikit untuk dapat bertahan hidup di kota Jakarta dan tidak layak untuk seorang tenaga pendidik yang juga memiliki kewajiban untuk membayar pajak. Kasus ini juga ditemukan pada salah satu guru honorer yang merantau dari Jogja dan saat ini mengajar di sekolah swasta di

REPORT #22119017

Jakarta, ia mengatakan bahwa dirinya harus mencari cara agar untuk bertahan di Kota Jakarta dengan gaji yang jauh di bawah UMR . Permasalahan rendahnya gaji guru honorer bukan hanya terjadi di Jakarta, tetapi juga terjadi di kota-kota sekitarnya seperti Tangerang, Bogor, Depok, dan Bekasi. Beberapa SMA di kota Depok terdapat 475 guru honorer yang mengajar yang belum menerima gaji selama tiga bulan, dimana hal ini membuat 2 (Nurmuhaemin, 2022) (DPRD Provinsi DKI Jakarta, 2024) (Nurmuhaemin, 2022) (Shabrina, 2023) (DPRD Provinsi DKI Jakarta, 2024) (Riani, 2024) para guru honorer di Depok kesulitan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari Kasus lain di Kota Bekasi yaitu guru honorer yang sudah bekerja lebih dari lima tahun hanya digaji Rp.800.000, dimana gaji tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan keseharian yang selalu naik di Kota Bekasi . Kemudian, kasus mengenai lainnya terjadi di Kota Bogor yaitu salah satu guru honorer dipecat secara sepihak dikarenakan ia dianggap melaporkan adanya pungutan liar di sekolah, namun hal tersebut tidak terbukti kebenarannya . Maka dapat diketahui bahwa tidak mudah bagi guru honorer yang mengajar di Jakarta dan sekitarnya karena gaji yang diterima rendah sedangkan biaya hidup di kota besar tinggi. Masalah lain selain rendahnya gaji yang diterima, seluruh guru honorer di kota-kota besar maupun di daerah juga tidak memiliki hak kenaikan jabatan dan tidak dilibatkan dalam kegiatan atau proyek dari Kementerian

Pendidikan seperti pelatihan, beasiswa dan pertukaran tenaga didik .  
Sedangkan kegiatan-kegiatan tersebut dapat memberikan manfaat bagi guru untuk menunjang keilmuan yang nantinya dapat diberikan ke siswa. Saat ini pemerintah masih berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer dengan mengadakan seleksi ASN untuk guru honorer naik jabatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk membuka kesempatan bagi guru honorer agar mendapatkan hak-hak yang sama dengan guru ASN. Namun, seleksi ini dilakukan sangat ketat dan dengan persyaratan yang rumit sehingga masih banyak tenaga honorer yang belum lolos seleksi. Saat ini sekitar 2,3 juta tenaga honorer masih menanti kepastian agar diangkat menjadi pegawai pemerintah . Melihat masalah yang dihadapi guru honorer terkait rendahnya gaji yang diterima dan tidak ada hak kenaikan jabatan maka dapat diketahui bahwa guru kesejahteraan guru honorer 3 (Rakagukguk, 2023). (Suarabekaci.id, 2023) (Sholihin, 2023) (Pagusa, 2023) (Nugroho, 2023) masih perlu diperhatikan. Kesejahteraan di tempat kerja disebut dengan employee well-being atau EWB . Kesejahteraan di tempat kerja atau EWB pada guru penting untuk diperhatikan. Dengan adanya EWB, kesehatan psikologis seseorang dapat meningkat dan potensi yang dimiliki juga akan berkembang sehingga organisasi pun juga akan berkembang . Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki EWB akan meningkatkan kesehatan psikologis dan mengembangkan potensi yang

dimiliki sehingga hal ini dapat membantu mengembangkan sekolah menjadi lebih baik juga. menyatakan bahwa guru yang sejahtera akan memberikan dampak yang baik untuk menyusun rancangan peningkatan kualitas pendidikan, sedangkan guru yang memiliki kesejahteraan yang rendah dapat memberikan dampak buruk pada perancangan peningkatan kualitas pendidikan meskipun perancangan tersebut sudah disusun dengan baik. Zheng et al., (2015) menyatakan bahwa situasi yang terjadi di lingkungan kerja tidak sama dengan situasi yang terjadi di kehidupan secara umum, maka dari itu EWB harus dibedakan dengan well-being secara umum. Kebahagiaan atas pencapaian diri seseorang dalam lingkungan kerja dapat membuat seseorang memiliki employee well-being (Zheng et al., 2015). Zheng et al., (2015) menjelaskan bahwa EWB memiliki tiga dimensi, yakni life well-being (LWB) yang menggambarkan emosi pribadi seseorang dan masalah pada kehidupan keluarga, psychological well-being (PWB) yang mengacu pada pembelajaran, prestasi kerja dan aktualisasi diri, kemudian workplace well-being (WWB) yaitu berkaitan dengan pekerjaan, seperti perlindungan tenaga kerja, pengaturan kerja, kompensasi dan tunjangan, gaya manajemen serta layanan logistik. Seseorang dengan workplace well-being yang tinggi akan memiliki emosi positif, lebih bahagia dan produktif dalam 4 (Zheng et al., 2015) (Zheng et al., 2015) Briankusuma & Izzati (2022) pekerjaannya (Agustin, sebagaimana dikutip dalam . Employee well-being tidak hanya

melibatkan situasi di tempat kerja, tetapi juga melibatkan perasaan dan kepuasan terkait kehidupan pribadi seseorang. Penelitian mengenai employee well-being telah dilakukan pada Guru di Pondok Pesantren oleh Wulandari et al., (2023). Penelitian tersebut menunjukkan employee well-being yang tinggi pada responden karena responden merasa puas dengan pekerjaannya, keluarganya dan kondisi psikologisnya. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber guru honorer yaitu Ibu D, Ibu A, Ibu I, dan Ibu Y untuk mengetahui fenomena EWB. Ibu D merupakan guru honorer yang saat ini mengajar di dua SMA Negeri di Jakarta Selatan dan Tangerang Selatan. Ibu D memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya, pekerjaannya menjadi guru selalu dibanggakan oleh keluarganya, terutama dengan suaminya. Meskipun mengajar di dua sekolah yang berbeda, Ibu D tidak diberikan gaji oleh salah satu sekolah tersebut. Dengan gaji yang diberikan secara tidak rutin yaitu hanya per 3-6 bulan sekali, Ibu D harus berhemat namun Ibu D masih dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya karena bantuan dari suaminya. Keluarga Ibu D tidak keberatan atau dengan kesibukan yang dimiliki oleh Ibu D. Hal ini menunjukkan bahwa Ibu D memiliki life well-being yang baik karena kehidupan pribadi dan hubungan dengan keluarganya baik. Ibu D senang karena memiliki atasan yang baik dan mau membantu dirinya. Ketika gajinya belum turun, kepala sekolah memberikan bantuan kepada Ibu D yaitu uang tambahan untuk Ibu D

REPORT #22119017

dengan uang pribadi kepala sekolah tersebut. Selain itu, kepala sekolah juga memahami Ibu D mengajar di dua sekolah yang berbeda sehingga kepala sekolah tidak memberikan beban yang berat pada Ibu D. Ibu D merasa puas karena sering (Wulandari et al., 2023) diberikan kepercayaan oleh atasannya untuk terlibat dalam pekerjaan maupun aktivitas lain selain mengajar, seperti kepanitiaan. Ibu D mengakui bahwa dirinya senang dengan atasannya yaitu kepala sekolah tersebut. Total jam kerja Ibu D di dua sekolah adalah 30 jam per minggu, masing-masing sekolah 16 jam per minggu. Jam kerja ini membuat Ibu D kelelahan hingga sempat masuk rumah sakit sebanyak dua kali. Ibu D juga memiliki tanggung jawab lain selain mengajar, yaitu kepanitiaan. Namun secara keseluruhan, Ibu D senang melakukan pekerjaannya yaitu mengajar anak-anak. Maka dapat dikatakan bahwa Ibu D memiliki workplace well-being yang baik karena ia senang dengan pekerjaannya. Selain itu, Ibu D mengatakan bahwa ia merasa berhasil menjadi guru yang baik ketika muridnya dapat terbuka untuk bercerita apa saja dengan dirinya dan ketika muridnya memiliki perubahan perilaku yang baik. Maka dapat dikatakan bahwa dirinya memiliki psychological well-being yang baik karena ia telah merasa dirinya mampu untuk mendidik muridnya menjadi lebih baik, dimana hal ini juga membuat dirinya merasa memiliki kualitas yang lebih. Maka berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama Ibu D,



REPORT #22119017

dapat diindikasikan bahwa Ibu D memiliki EWB yang baik karena ia memiliki ketiga dimensi dari employee well-being yang terdiri dari life well-being, psychological well-being, serta workplace well-being. Wawancara kedua dilakukan dengan Ibu A yang merupakan guru honorer yang saat ini sedang mengajar di salah satu SMP Swasta di Kabupaten Tangerang. Meskipun gaji yang diterima sedikit, hal ini tidak menjadi masalah bagi Ibu A karena ia tinggal bersama orang tuanya yang dapat memenuhi kebutuhannya. Hubungan Ibu A dengan keluarganya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa Ibu A memiliki LWB yang baik. Ibu A mendapatkan gaji rutin selama sebulan sekali tetapi di bawah UMR. Ibu A berharap untuk guru honorer bisa mendapatkan gaji yang lebih layak karena guru memiliki tantangan untuk mengajar dan mendidik anak. Menurut Ibu A, pekerjaan menjadi guru bukan pekerjaan yang mudah karena guru memiliki tanggung jawab bukan hanya mengajar mata pelajaran saja tetapi juga mengajarkan akhlak dan perilaku yang baik. Namun dibalik tantangan itu, Ibu A tetap menyukai pekerjaannya karena ia senang mengajar anak-anak. Hal ini menunjukkan bahwa Ibu A memiliki WWB yang cukup baik karena ia menyukai pekerjaannya. Kemudian, Ibu A mengatakan bahwa dirinya merasa bangga dengan dirinya ketika ia melihat murid yang dididik dapat berkembang dengan baik dan memiliki prestasi. Hal tersebut membuatnya merasa telah berhasil mendidik muridnya dengan baik. Kebanggaan



REPORT #22119017

terhadap dirinya ini menunjukkan bahwa Ibu A memiliki PWB yang baik. Maka, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu A dapat dikatakan bahwa Ibu A memiliki EWB yang baik. Wawancara ketiga dilakukan dengan Ibu I yang merupakan guru honorer yang mengajar di salah satu SD swasta di Kabupaten Tangerang selama hampir dua tahun. Ibu I memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya. Meskipun Ibu I sering pulang larut karena memiliki jadwal yang padat seperti kegiatan kepanitiaan di sekolah dan mengajar les privat, keluarga Ibu I dapat memahami kesibukan Ibu I dan tetap mendukung pekerjaan Ibu I. Ibu I mengatakan bahwa sejak Ia menjadi guru, Ia senang dengan kehidupannya. Hal ini menunjukkan bahwa Ibu I memiliki LWB yang baik. Hal ini dikarenakan Ibu I senang dengan kehidupannya dan memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya. Ibu I mengatakan bahwa guru-guru yang lebih senior seringkali melimpahkan pekerjaan ke guru-guru yang lebih muda, termasuk Ibu I hal ini membuat Ibu I merasa tertekan dan kelelahan. Ibu I merasa gaji yang diterima tidak cukup, sehingga ia memiliki beberapa pekerjaan tambahan seperti mengajar les 7 privat. Namun Ibu I tetap menyukai pekerjaannya dan semangat ketika mengajar. Hal ini berkaitan dengan WWB, dimana Ibu I merasa tidak puas dengan gajinya, merasa tertekan dan kelelahan karena pekerjaannya namun Ibu I tetap menyukai pekerjaannya. Setelah menjadi guru, Ibu I merasa dirinya terus berkembang



REPORT #22119017

menjadi individu yang lebih baik dan matang serta dapat meningkatkan kemampuan komunikasinya. Ibu I merasa dirinya memiliki value yang lebih karena bisa berhasil mengajar anak-anak, dan memberikan pengaruh positif pada anak-anak, lalu ia juga merasa dihargai oleh orang tua dari murid bahkan sering mendapat pemberian hadiah dari orang tua murid. Hal ini berkaitan dengan PWB, dimana Ibu I merasa dirinya berharga karena dihargai oleh murid dan orang tua murid, juga merasa dirinya berkembang menjadi pribadi yang lebih baik. Maka berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, Ibu I dapat diindikasikan memiliki EWB yang baik. Berbeda dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Y, ia merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena gaji yang diterima rendah tetapi guru dan kepala sekolah sering melimpahkan pekerjaan kepada dirinya. Kemudian, Ibu I juga memiliki tanggungan di keluarganya dimana ia harus membiayai anak dan juga adiknya. Hal ini membuat Ibu I kesulitan, Ibu I harus menyampingkan kebutuhan pribadinya untuk anak dan adiknya dan mencari pekerjaan lain seperti mengajar les privat. Ibu Y merasa bahwa dirinya sudah terlalu lama menjadi guru honorer dimana hal ini membuat dirinya tidak dapat berkembang dan Ibu I tidak memiliki kesempatan untuk mencoba karir yang lain. Maka dapat diketahui bahwa Ibu Y memiliki employee well-being yang kurang baik karena ia tidak memenuhi ketiga dimensi. EWB tidak hanya melibatkan kepuasan pada kerja, keluarga, dan

kehidupan, tetapi juga melibatkan faktor internal, yaitu emosi positif pada seseorang. Salah satu faktor internal yang dapat memberikan pengaruh individu untuk memiliki EWB adalah dengan memiliki rasa syukur atau gratitude. Hal ini dikarenakan emosi positif dapat ditunjukkan melalui gratitude. Hal ini sejalan dengan definisi Gratitude menurut, yaitu suasana hati atau emosi positif yang ditunjukkan seseorang sebagai bentuk rasa syukur sehingga ia memiliki kecenderungan untuk mengenal dan merespon sesuatu dengan positif pada suatu pengalamannya, hasilnya yang didapatkan, juga peran orang lain di dalam hidupnya. Maka dapat diketahui bahwa individu yang memiliki gratitude cenderung akan melihat kehidupannya dengan positif. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Putri (Sebagaimana dikutip dalam bahwa seseorang dengan gratitude akan memandang pengalaman hidupnya dengan positif sehingga dapat menimbulkan kepuasan terhadap hidupnya. Wood et. al (Sebagaimana dikutip dalam menjelaskan bahwa gratitude merupakan salah satu faktor yang memengaruhi PWB karena gratitude merupakan wujud kepribadian seseorang yang mampu berpikir positif, bahagia, memiliki kepuasan hidup, dan memiliki gairah hidup. Maka dapat diketahui bahwa seseorang yang memiliki gratitude dapat memberikan efek bahagia sehingga seseorang memiliki PWB, hal ini berkaitan dengan EWB karena PWB merupakan salah satu dimensi dari EWB. Edelweis (Sebagaimana dikutip dalam menyatakan bahwa gratitude adalah penerimaan diri yang

dimiliki seseorang terhadap kehidupannya sehingga ia dapat memiliki kesejahteraan psikologis dan cenderung untuk menempuh kehidupannya dengan positif. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa sikap gratitude memiliki banyak manfaat, karena gratitude mengarah pada emosi positif. Salah satu efek dari gratitude adalah kesejahteraan. Hal ini sejalan dengan (Zheng et al., 2015) Emmons et al., (2002) Issom & Nadia, (2021) Permatasari & Nurendra, (2023) Fauziah, (2021) dengan pernyataan dari Aisyah (Sebagaimana dikutip dalam bahwa rasa syukur memiliki nilai dan dampak positif dalam meraih kesejahteraan dengan meningkatkan kebahagiaan seseorang. Penelitian yang oleh pada guru SMP dengan unfixed salary di Bandung menunjukkan bahwa guru yang bersyukur akan merasa bahagia, selalu berpikir positif, sehingga membuat mereka menjalin hubungan baik dengan sesama, menikmati pekerjaannya dan merasa pekerjaannya bermakna. Selain itu, peningkatan EWB pada karyawan juga dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan gratitude, dimana hal ini ditemukan dari hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa intervensi gratitude berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (Kaplan et al., Sebagaimana dikutip dalam . mengatakan bahwa gratitude memiliki empat facet . Facet merupakan istilah yang digunakan untuk satu kesatuan yang tidak dapat dipisah antara satu sama lain. Facet dalam hal ini berbeda dengan dimensi, melainkan menggambarkan suatu bentuk perilaku bersyukur . Facet yang pertama yaitu

Intensity mengacu pada seberapa banyak individu merasa bersyukur, lalu facet yang kedua yaitu frequency mengarah pada seberapa seringnya seseorang merasakan bersyukur, kemudian facet span yaitu jumlah individu menunjukkan rasa bersyukur pada jangka waktu tertentu dalam kehidupannya, dan density yaitu jumlah objek maupun orang yang membuat dirinya bersyukur. Fenomena gratitude dapat dilihat dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa narasumber yang merupakan guru honorer yaitu Ibu D, Ibu A, Ibu I dan Ibu Y. Jika dikaitkan dengan facet dari gratitude, Ibu D telah memenuhi keempat facet dari gratitude, yaitu intensity dimana Ibu D banyak merasa bersyukur atas peristiwa yang terjadi di pekerjaannya, lalu frequency (Fauziah, 2021) (Ilmi & Kusdiyati (2019) Permatasari & Nurendra, 2023) (Emmons et al., (2002) (Moningka & Soewastika, 2023) (Emmons et al., 2002) dimana Ibu D sering merasa bersyukur setiap harinya yang biasanya bisa muncul dari hal-hal kecil yang dilakukan oleh muridnya ataupun rekan kerjanya. Untuk facet span, Ibu D menunjukkan rasa bersyukur atas keluarga, dan pekerjaannya dan untuk facet density, Ibu D dapat menyebutkan banyak hal dan orang lain yang membuat dirinya bersyukur, seperti keluarganya, rekan kerjanya, atasannya, dan murid-muridnya. Wawancara yang kedua dilakukan dengan Ibu A. Ibu A mengatakan bahwa ia sering merasa bersyukur setiap harinya, dimana hal ini mengacu pada salah satu facet gratitude yaitu frequency.

REPORT #22119017

Lalu, Ibu A juga dapat menyebutkan banyak orang di kehidupannya yang membuat dirinya bersyukur, seperti orang tuanya, guru-guru lainnya, dan murid-muridnya. Dimana hal ini dapat berkaitan dengan salah satu facet gratitude, yaitu density. Wawancara ketiga dilakukan dengan Ibu I. Ibu I menjelaskan bahwa meskipun Ibu I memiliki gaji yang kecil sebagai guru honorer, memiliki tanggung jawab lainnya selain mengajar, Ibu I merasakan emosi positif ketika mengajar. Ibu I menunjukkan bahwa dirinya memiliki banyak peristiwa di kehidupannya yang membuat dirinya bersyukur. Hal ini berkaitan dengan facet dari gratitude yaitu intensity. Ibu I juga bersyukur atas orang-orang disekitarnya, dimana hal ini mengarah pada facet density. Kemudian, Ibu I juga dapat dikatakan memiliki facet span, karena Ibu I mengakui bahwa dirinya bersyukur atas pekerjaan dan keluarganya. Ibu I menjelaskan bahwa dirinya sering bersyukur setiap hari sehingga ia selalu semangat dalam mengajar. Dimana hal ini berkaitan dengan facet dari gratitude yaitu frequency. Wawancara yang sudah dilakukan diatas dapat mengindikasikan bahwa ketiga responden memiliki gratitude karena mereka memiliki emosi positif ketika bekerja, dan mampu untuk menunjukkan rasa syukur dan mengapresiasi pada pekerjaan. Ketiga responden memiliki facet dari gratitude, yaitu intensity yang artinya banyak merasa bersyukur atas suatu 11 peristiwa, lalu frequency yang artinya sering merasa bersyukur, lalu span yang artinya jumlah peristiwa

yang membuat seseorang menunjukkan rasa bersyukur pada jangka waktu tertentu, dan density yang artinya jumlah orang yang membuat individu merasa bersyukur. Rasa syukur ini yang membuat mereka puas akan pekerjaan ataupun kehidupan mereka sehingga mereka masih mempertahankan pekerjaannya. Maka dapat diduga bahwa gratitude memberikan pengaruh pada employee well-being. Berbeda dengan hasil wawancara yang dilakukan pada Ibu Y yang kurang menunjukkan rasa bersyukur, Ibu Y mengatakan bahwa gajinya masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup di Kota Bogor. Namun Ibu Y terpaksa harus tetap bekerja menjadi guru karena ia sudah 5 tahun bekerja dan ia merupakan lulusan sarjana pendidikan dimana ia merasa kesulitan untuk mencari pekerjaan lain selain menjadi guru untuk dapat bertahan hidup. Maka dari itu Ibu Y tidak puas dengan pekerjaannya dan sering memandangi hidupnya dengan negatif. Penelitian terkait kontribusi gratitude terhadap well-being dilakukan oleh Penelitian ini dilakukan pada guru honorer SD di Kabupaten Bandung Barat yang menunjukkan bahwa gratitude berkontribusi pada well-being sebesar 73%, yang mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat gratitude pada guru honorer, semakin tinggi juga emosi positif yang dirasakan yang juga dapat meningkatkan well-being. Penelitian lainnya mengenai gratitude dan well-being yang dilakukan oleh ) pada guru honorer sekolah dasar menunjukkan bahwa kebersyukuran memiliki hubungan positif yang signifikan pada well-being guru

sebesar 55.4%. Terdapat penelitian lain dari yang dilakukan pada guru SMP dengan unfixed salary di Bandung dimana hasilnya terdapat hubungan yang positif pada gratitude dengan workplace well-being. Maka berdasarkan ketiga 12 (Ihsan & Qodariah, 2019). Aisyah & Chisol, (2018 Ilmi & Kusdiyati (2019), penelitian tersebut kesimpulannya adalah terdapat hubungan dan kontribusi pada gratitude terhadap guru honorer, yang artinya tingginya gratitude yang dimiliki, akan tinggi pula well-being yang dimiliki oleh guru honorer. Penelitian terkait gratitude dan employee well-being dilakukan oleh pada karyawan menghasilkan hubungan yang signifikan antara gratitude dengan employee well-being, dimana semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan, begitupun sebaliknya jika kebersyukuran yang dimiliki seseorang rendah, maka kesejahteraan yang dimiliki seseorang juga rendah. Penelitian lain terkait pengaruh gratitude dan EWB dilakukan oleh pada tenaga pendidik yaitu dosen. Pada penelitian tersebut hasilnya menunjukkan bahwa gratitude memberikan pengaruh positif terhadap EWB. Mengacu pada penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gratitude memberikan pengaruh terhadap employee well-being. Lalu diketahui bahwa penelitian terkait pengaruh gratitude dengan employee well-being belum ada yang dilakukan pada guru honorer. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gratitude memiliki pengaruh positif



terhadap employee well-being pada guru honorer dengan harapan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis yang lebih baik dalam mengoptimalkan kesejahteraan guru honorer, selain itu penelitian ini dilakukan pada guru honorer di Jabodetabek mengetahui bahwa guru honorer di kota besar harus dapat bertahan dengan tingginya biaya hidup yang mahal dengan gaji yang rendah.

1.2. Rumusan Masalah Apakah gratitude memiliki pengaruh positif pada employee well-being guru honorer di Jabodetabek? 1.3 Tujuan Penelitian Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh positif gratitude pada employee well-being guru honorer di Jabodetabek.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu di Psikologi Industri, yaitu memberikan wawasan bagaimana gratitude dapat memengaruhi employee well-being.

b. Manfaat Praktis Penelitian mengenai gratitude dan employee well-being pada guru honorer ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya employee well-being dan dapat menjadi dasar bagi praktisi di bidang pendidikan, individu yang turut serta dalam membuat kebijakan untuk bisa menyuarakan pentingnya life well-being, workplace well-being, psychological well-being dan gratitude pada guru, khususnya guru honorer, lalu sekolah dalam membuat peraturan, kebijakan dan pelatihan yang memperhatikan gratitude dan memecahkan permasalahan

employee well-being pada guru honorer. 14 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, 15 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. 16 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 dan guru honorer.

### 2.2.2. Facet Gratitude Facet dalam Gratitude menurut Emmons et al., (2002)

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 18 (Sholihah, 2024) (Aisyah & Chisol, 2018) 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 19 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 Prosocial ( 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 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 Selain itu, Emmons et al., (2002) seseorang yang memiliki gratitude yang

baik cenderung untuk memiliki emosi positif seperti bahagia, optimis, semangat, 20 Emmons et al., (2002) (Emmons et al., 2002). 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. 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. 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 mengapresiasi hal-hal di hidupnya termasuk pekerjaannya. Berdasarkan uraian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh gratitude terhadap employee well-being pada guru honorer.

5 7 2. 4. Hipotesis Penelitian H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan positif dari gratitude terhadap employee well-being pada guru honorer di Jabodetabek.

7 Ha: Terdapat pengaruh signifikan positif dari gratitude terhadap employee well-being pada guru honorer di Jabodetabek. 1 21 (Zheng et al., 2015). (Zheng et al., 2015) BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Pendekatan Penelitian Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dalam pendekatannya. memberikan definisi pada desain penelitian kuantitatif sebagai desain yang didasarkan pada pengukuran variabel pada setiap partisipan untuk menghasilkan skor, umumnya bernilai numerik, yang kemudian dilakukan analisis statistik untuk menghasilkan sebuah ringkasan dan interpretasi. Pengaruh gratitude terhadap employee well-being dapat diketahui melalui pengolahan data pada penelitian ini yang akan diolah dengan statistik, setelah itu akan dilakukan interpretasi dan analisis data. 1 2 9 3.2 Variabel Penelitian Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua, independent variable dalam penelitian ini adalah gratitude dan independent variable dalam penelitian ini adalah employee well-being. 1 3.2 1 Definisi Operasional



Gratitude Total dari skor pada alat ukur GQ-6 mengukur empat facet dari gratitude (Emmons et al., 2002). Guru honorer yang memiliki skor gratitude yang tinggi akan menunjukkan dirinya bersyukur dengan pekerjaannya. Sebaliknya, guru honorer akan lebih sedikit menunjukkan rasa bersyukur apabila mereka memiliki skor gratitude yang rendah.

### 3.2.2 Definisi Operasional Employee Well-Being

Zheng et al., (2015) mengatakan operasional employee well-being (Gravetter & Forzano, 2019) well-being berkaitan pada skor total Employee Well-Being (EWBS) yang mengukur tiga dimensi yakni yaitu life well-being, workplace well-being, dan psychological well-being. Semakin tinggi employee well-being, guru honorer akan semakin sering untuk merasakan kesejahteraan terkait kehidupan, pekerjaan, dan psikologisnya.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi berkaitan dengan sekelompok individu yang telah menjadi sasaran peneliti, walaupun secara keseluruhan, tidak semua populasi dijadikan partisipan dalam penelitian (Gravetter & Forzano, 2019). Jumlah guru honorer di Indonesia pada tahun 2023 yaitu sebanyak 529.770 yang menjadi populasi penelitian ini (Tim Redaksi, 2023). Sampel merupakan sekumpulan individu yang berpartisipasi dalam suatu kelompok, namun dengan jumlah yang lebih kecil (Gravetter & Forzano, 2019). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 349 mengacu pada tabel sampel Issac dan Michael (sebagaimana dikutip dalam dengan signifikansi eror sebanyak 5%).

4 Pengambilan sampel dilakukan convenience sampling, dimana peneliti memilih individu untuk dijadikan partisipan berdasarkan ketersediaan dan kesediaan individu tersebut (Gravetter & Forzano, 2019). Jumlah sampel untuk dilakukan penelitian ini terdapat 354 orang. 1 2 3 17 Subjek penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut: 1. Perempuan / laki-laki 2. Aktif menjadi guru honorer 3. Domisili area Jabodetabek 3.4 Instrumen Penelitian 3.4 2 1 Deskripsi Instrumen Alat Ukur Gratitude Variabel gratitude dalam penelitian ini diukur menggunakan Gratitude Questionnaire-Six Item Form (GQ-6) yang telah diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Moningka & Soewastika (2023). Alat ukur ini memiliki enam aitem yang mengukur empat facet. Kemudian dilakukan uji keterbacaan dengan melibatkan 10 responden untuk

mengetahui sejauh mana aitem dapat mudah dimengerti. 2 4 5 6 13 Instrumen GQ-6 memiliki pilihan jawaban dengan skala likert , yakni: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Agak Setuju, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju. Hasil pengukuran dengan menggunakan skala Likert digunakan untuk mendapatkan hasil yang dapat menjelaskan keadaan yang sebenarnya dari responden (Yulianto, 2020). Skor gratitude didapatkan melalui penjumlahan pada respon jawaban dari aitem favorable . Kemudian untuk respon jawaban dari aitem unfavorable akan dijumlahkan dengan kebalikannya dari aitem favorable . 2 Blueprint alat ukur GQ-6 dapat dilihat di tabel 3.1. Respon jawaban dari aitem yang bersifat favorable akan dilakukan perhitungan dengan mengakumulasikan skor dari setiap respon jawabannya, sementara perhitungan respon jawaban pada aitem yang bersifat unfavorable akan diakumulasi dengan cara terbalik dari aitem yang bersifat favorable. 3.4.2 Deskripsi Instrumen Alat Ukur Employee Well- Being Alat ukur untuk mengukur variabel employee well-being pada penelitian ini adalah Employee Well-Being Scale (EWBS) yang dibuat oleh Zheng (2015). Alat ukur ini terdiri dari 18 aitem yang mengukur tiga dimensi. 2 4 5 6 10 Pilihan jawaban EWBS merupakan skala likert, yakni (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Agak Tidak Setuju, (4) Netral, (5) Agak Setuju, (6) Tidak Setuju, (7) Sangat Setuju. Skoring dilakukan dengan menjumlahkan skor di setiap aitem dengan berdasarkan skala 1- 7 (sangat tidak setuju- 24 sangat setuju) semakin tinggi skor yang diperoleh individu, maka semakin tinggi employee well-being dan begitupun sebaliknya. Jumlah respon jawaban pada aitem yang bersifat favorable akan digunakan untuk menghitung jumlah respons yang diberikan pada item tersebut. 3.5 Pengujian Psikometri 3.5 1 2 12 1 Pengujian Psikometri Alat Ukur Gratitude Questionnaire (GQ-6) Uji psikometri dilakukan menggunakan aplikasi Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) versi 0.16 14 02 untuk menguji reliabilitas dan validitas alat ukur sehingga dapat diketahui bahwa GQ-6 dapat digunakan untuk mengukur gratitude pada guru honorer. 3 Dalam hal ini peneliti melakukan mulai dari tanggal 24 November 2023 sampai dengan tanggal 14 Desember 2023 dengan menyebarkan kuesioner dari

google form yang memperoleh responden 31 perempuan dan 19 laki-laki. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada alat ukur, dan analisis aitem dengan item rest correlation, kemudian uji validitas dilakukan dengan content validity. 3.5 **1 2** 2 Uji Validitas Alat Ukur Gratitude Questionnaire (GQ- 6) Alat ukur GQ-6 pada penelitian ini dilakukan content validity untuk memastikan bahwa sebuah alat ukur dapat digunakan untuk mengukur aspek-aspek yang ingin diketahui sehingga hasil dan kesimpulan skor yang diperoleh valid (Shultz et al., 2014). **3 16** Penilaian terkait kesesuaian seluruh aitem pada alat ukur GQ-6 melibatkan dosen pembimbing sebagai expert judgement . Moningka & Soewastika (2023) melakukan analisis faktor 25 konfirmasi sebagai pengujian validitas dan nilai yang diperoleh adalah relative chi-square test  $\leq 3$  (df= 2.29). Hasil tersebut menunjukkan bahwa alat ukur GQ-6 telah memenuhi validitas konstruk. Uji keterbacaan dilakukan pada 10 responden untuk mengetahui apakah aitem dari alat ukur GQ-6 dapat mudah dimengerti. Berdasarkan uji keterbacaan yang telah dilakukan, 10 responden dapat memahami seluruh aitem pada alat ukur GQ-6 yang dapat dilihat di lampiran. **11 3.5 11** 3 Uji Reliabilitas Alat Ukur Gratitude Questionnaire (GQ-6) Aplikasi JASP digunakan untuk pengujian reliabilitas dengan melihat nilai dari Cronbach's Alpha. Tabel 3.3 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada alat ukur GQ-6. Tabel 3.3 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada alat ukur GQ-6. 26 BAB IV METODE PENELITIAN 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian Partisipan penelitian ini yaitu guru honorer dari usia 21 sampai 59 tahun. Jenis kelamin dan masa bekerja merupakan data demografis yang didapatkan. **3** Peneliti menggunakan google form dengan persebaran mulai Maret hingga Mei 2024 melalui media sosial dan kunjungan ke SMA Negeri yang menjadi populasi penelitian. Jumlah subjek yang didapatkan adalah 354 orang. Sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 4.1, responden penelitian terdiri dari 177 perempuan (50%) dan 177 laki-laki (50%). Mayoritas responden penelitian telah mengajar selama 1-3 tahun yang berjumlah 174 (49%). 4.2 Hasil 4.2 **15** 1 Gambaran Variabel Gratitude Gambaran variabel gratitude dapat dilihat dari statistik deskriptif yang

terdapat di tabel 4.2. Dapat terlihat pada tabel 4.2 yang memperlihatkan skor mean empirik pada variabel gratitude ( $M=21,63$ ) lebih besar dari nilai mean teoritik ( $M=18$ ) yang mengartikan bahwa mayoritas responden cenderung memiliki 27 gratitude pada kategori yang tinggi, sehingga diketahui subjek penelitian memiliki rasa bersyukur.

#### 4.2.2 Gambaran Variabel Employee Well-Being

Tabel 4.1 Tabel Gambaran Analisis Variabel Employee Well-Being Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat variabel employee well-being menampilkan skor mean empirik ( $M=81,40$ ) lebih besar dari nilai mean teoritik ( $M=72$ ). Maka diketahui bahwa subjek penelitian ini memiliki kategori yang tinggi pada variabel EWB.

#### 4.3 Uji Asumsi

##### 4.3.1 Uji Asumsi Normalitas Goss-Sampson (2019)

menjelaskan bahwa uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah adanya eror dalam residu dan variabel dependen terdistribusi dengan normal jika nilai  $p > 0,5$ . Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan nilai Shapiro-Wilk pada variabel employee well-being tidak terdistribusi dengan normal dilihat dari nilai  $S=0,951$ ,  $p < ,001$ . Maka dari itu, uji asumsi normalitas tidak terpenuhi. **18 Hasil lengkapnya dapat dilihat di lampiran.**

#### 4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji 28 regresi logistik karena data pada variabel dependen penelitian ini terdistribusi secara tidak normal, sehingga tidak dapat digunakan untuk uji regresi linear menurut Goss-Sampson (2019).

##### 4.4.1 Uji Regresi Logistik

Pengujian asumsi normalitas menghasilkan variabel gratitude dan employee well-being yang tidak terdistribusi dengan normal maka diperlukan uji analisis regresi logistik, yaitu metode statistika untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel dengan cara membuat skala dikotomi atau data kategorikal pada data dari sebuah variabel (Goss-Sampson, 2019). Karena data kategorikal bersifat nominal, maka ada dua kategori yaitu kategori tinggi dan rendah. Nilai mean empirik digunakan untuk menentukan kategori. Setiap nilai skor ( $>72$ ) menunjukkan employee well-being yang tinggi, kemudian setiap nilai skor ( $<72$ ) menunjukkan employee well-being rendah. Hasil uji regresi terdapat pada Tabel 4.4. Nilai uji regresi logistik memperlihatkan

bahwa terdapat pengaruh signifikan pada gratitude terhadap employee well-being,  $X^2(354)=105,031$ ,  $p<0,001$ ,  $R^2=0,352$  dengan pengaruh sebesar 35,2% dan keakuratan sensitivitas memprediksi data sebesar 93,4%. 29 Nilai performance metrics specificity adalah 0,500. Nilai specificity digunakan untuk mengukur keakuratan data yang diperoleh sehingga terhindar dari nilai yang bersifat true negatif (Goss-Sampson, 2019). Tiga kategori  $R^2$  terdiri dari  $R^2 = 0,01$  golongan rendah,  $R^2= 0,09$  golongan sedang, dan  $R^2= 0,25$  golongan tinggi (Gravetter & Forzano, 2019). Hasil menunjukkan bahwa gratitude memengaruhi employee well-being sebesar 35,2% yang termasuk pada golongan tinggi, kemudian 64,8% merupakan faktor yang lain. Nilai odds ratio yang didapatkan dalam hasil uji regresi logistik digunakan oleh peneliti untuk mengidentifikasi apakah variabel memiliki pengaruh negatif atau positif antar variabel. Pengaruh positif ditunjukkan pada nilai odds-ratio yang lebih besar dari 1 sedangkan pengaruh negatif ditunjukkan pada nilai odds-ratio  $<1$  (Goss-Sampson, 2019). Goss-Sampson (2019) menyatakan bahwa odds-ratio adalah acuan pada penambahan skor yang mendefinisikan besar ukuran suatu variabel. 8 Nilai odds-ratio yang didapatkan yaitu 1,304 (lebih dari 1), maka hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya penambahan 1 skor gratitude pada subjek akan terdapat kemungkinan sebesar 1,304 kali untuk memiliki employee well-being yang tinggi. Artinya semakin tinggi gratitude pada guru honorer menyebabkan employee well-being yang semakin tinggi.

### 30 4.5 Analisis Tambahan Peneliti

melakukan analisis tambahan dengan tujuan untuk melihat perbedaan dari data pada subjek penelitian.

#### 4.5.1 Uji Beda Employee Well-Being Berdasarkan Jenis Kelamin Peneliti

melakukan uji beda untuk melihat perbedaan pada employee well-being berdasarkan jenis kelamin responden penelitian. Sebelum melakukan uji beda, dilakukan uji asumsi normalitas dan homogenitas. Nilai yang didapatkan pada uji asumsi normalitas tidak terpenuhi karena jenis kelamin perempuan tidak terdistribusi secara normal ( $W = 0,946$ ,  $p = <0,001$ ) dan laki-laki tidak terdistribusi secara normal ( $W = 0,941$ ,  $p = <0,001$ ). Oleh karena itu, uji beda berdasarkan jenis kelami

n dianalisis dengan menggunakan uji U Mann-Whitney yang merupakan non parametrik. Hasil uji beda menggunakan U Mann-Whitney pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan employee well-being pada perempuan dan laki-laki ( $p=0,002$ ). Kemudian, jika dilihat dari mean empirik antara dua jenis kelamin, perempuan ( $M=86,192$ ) memiliki employee well-being lebih tinggi daripada laki-laki ( $M=76,610$ ). 31

#### 4.5.2 Uji Beda Employee Well-Being Berdasarkan Lama Bekerja

Peneliti melakukan uji beda employee well-being berdasarkan lamanya responden bekerja sebagai guru honorer untuk mengetahui apakah ada perbedaan employee well-being pada lamanya bekerja. Uji beda dilakukan menggunakan uji non parametrik Kruskal-Wallis Test karena terdapat tiga kelompok yang berbeda pada faktor lamanya bekerja, yaitu <1 tahun, 1-3 tahun, >3 tahun. Tabel 4.7 merupakan hasil dari uji beda menggunakan Kruskal-Wallis Test. berdasarkan lamanya bekerja pada guru honorer, dilihat dari hasil  $p<.001$ . Kemudian, dapat diketahui bahwa guru honorer yang bekerja selama >3 tahun memiliki employee well-being yang lebih tinggi ( $M=89,842$ ) daripada guru honorer yang bekerja selama 1-3 tahun ( $M=78,546$ ) dan < 1 tahun ( $M=77,812$ ). 32

#### 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 specificity 0,50. Maka,  $H_a$  dapat diterima karena nilai odds ratio >1 dan nilai specificity > 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 pada tenaga 33 Sholihah (2024) pendidik yaitu dosen dimana ditemukan adanya pengaruh positif yang signifikan pada gratitude terhadap employee



REPORT #22119017

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 . 34 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 35 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 36 guru yang sudah bekerja lebih lama memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi

### 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



REPORT #22119017

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. 37 (Ayudahlya & Kusumaningrum, 2019).



REPORT #22119017

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>2.47%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6264/10/10.%20BAB%203.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6264/10/10.%20BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>2.47%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6032/11/10.%20BAB%203.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6032/11/10.%20BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.01%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7622/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7622/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.99%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7623/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7623/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.88%</b> repository.unj.ac.id <a href="http://repository.unj.ac.id/27199/1/FITRAH%20TUL%20UMMI%20%28112513451..">http://repository.unj.ac.id/27199/1/FITRAH%20TUL%20UMMI%20%28112513451..</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.62%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52128/1/ALEVIA%20..">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52128/1/ALEVIA%20..</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.47%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7622/9/9.%20BAB%20II.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7622/9/9.%20BAB%20II.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.45%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6119/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6119/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.35%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/42029/1/FADILAH%...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/42029/1/FADILAH%...</a>	●



REPORT #22119017

INTERNET SOURCE		
10.	<b>0.34%</b> <a href="https://perpus.univpancasila.ac.id">perpus.univpancasila.ac.id</a>	●
	<a href="https://perpus.univpancasila.ac.id/repository/FPS220728.pdf">https://perpus.univpancasila.ac.id/repository/FPS220728.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
11.	<b>0.3%</b> <a href="https://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a>	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6185/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6185/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
12.	<b>0.3%</b> <a href="https://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a>	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6135/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6135/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
13.	<b>0.28%</b> <a href="https://talenta.usu.ac.id">talenta.usu.ac.id</a>	●
	<a href="https://talenta.usu.ac.id/jppp/article/download/10493/6098/43435">https://talenta.usu.ac.id/jppp/article/download/10493/6098/43435</a>	
INTERNET SOURCE		
14.	<b>0.28%</b> <a href="http://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a>	●
	<a href="http://repository.unj.ac.id/29400/3/BAB%20IV.pdf">http://repository.unj.ac.id/29400/3/BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
15.	<b>0.21%</b> <a href="https://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a>	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2991/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2991/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
16.	<b>0.19%</b> <a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a>	●
	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/49107/1/DWI%20NU..">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/49107/1/DWI%20NU..</a>	
INTERNET SOURCE		
17.	<b>0.11%</b> <a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a>	●
	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77841/1/LINA%20K...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77841/1/LINA%20K...</a>	
INTERNET SOURCE		
18.	<b>0.07%</b> <a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a>	●
	<a href="http://repository.unika.ac.id/25008/6/15.E1.0147%20-%20Yesi%20Kurnia%20De...">http://repository.unika.ac.id/25008/6/15.E1.0147%20-%20Yesi%20Kurnia%20De...</a>	