

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*)

2.1.1. Perkembangan pemikiran Kesejahteraan Psikologis

Well-Being berakar dari konsep *eudaimonia* dari Aristoteles yang pada awalnya diartikan sama dengan *happiness*. Namun seiring dengan berbagai penelitian yang dilakukan telah terjadi perubahan bahwa dalam perspektif *eudaimonia*, *happiness* tidak dapat disamakan dengan *well-being*. Konsep dari *well-being* mengacu pada fungsi psikologis yang optimal serta pengalaman (Ryan & Deci, 2001).

Berdasarkan perkembangan pemikiran kesejahteraan psikologis, terdapat dua paradigma dan perspektif besar mengenai kesejahteraan (*well-being*) yang diturunkan dari dua pandangan filsafat yang berbeda. Pandangan pertama disebut dengan pandangan *hedonic*. Tujuan hidup yang utama dari pandangan ini adalah mendapatkan kenikmatan secara optimal, yaitu kesenangan. Aristoteles menyatakan dalam *Nicomachean Ethics* (1947 dalam Ryff 1989) bahwa pencapaian tertinggi yang dilakukan oleh manusia adalah kesenangan. Pandangan yang dominan diantara ahli psikologi yang berpandangan *hedonic* adalah kesejahteraan tersusun atas kebahagiaan subjektif dan berfokus pada pengalaman yang mendatangkan kenikmatan (Ryan & Deci, 2001).

Pandangan yang kedua dinamakan *eudaimonia*, dimana adanya suatu keyakinan bahwa kesejahteraan tidak hanya dilihat berdasarkan kesenangan namun juga menekankan bagaimana cara manusia untuk hidup dalam dirinya yang sejati (*true self*). Hal ini dapat dilihat ketika manusia melakukan aktivitas yang paling kongruen atau sesuai dengan nilai-nilai yang dianut dan dilakukan

secara menyeluruh serta benar-benar terlibat didalamnya (*fully engaged*) (Ryan & Deci, 2001). Aristoteles menyatakan bahwa *well-being* tidak dapat dengan sederhana disamakan dengan pencapaian suatu kebahagiaan, namun terdapat sebuah usaha menuju kesempurnaan yang diwakili dengan pencapaian suatu potensi diri manusia (Ryff, 1995).

2.1.2. Definisi Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*)

Ryff (1989) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai suatu kondisi dimana seseorang dapat menerima dan mempertahankan sikap positif terhadap dirinya sendiri, memiliki hubungan yang baik dan dapat menunjukkan kasih sayang atau kepedulian terhadap orang lain, tidak bergantung pada orang lain, mampu memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya, memiliki tujuan hidup dan percaya bahwa hidupnya berarti, serta dapat mengaktualisasikan diri dan menyadari potensi yang dimiliki.

Ryff (Ryff & Keyes, 1995) merumuskan definisi dari kesejahteraan psikologis yaitu suatu keadaan dimana individu memiliki evaluasi positif terhadap diri sendiri dan orang lain, sebuah rasa untuk bertumbuh dan berkembang sebagai manusia, kepercayaan bahwa hidupnya memiliki tujuan dan makna, memiliki hubungan yang berkualitas dengan orang lain, memiliki kapasitas dalam mengatur dan sekitarnya secara efektif, dan rasa akan determinasi diri.

Kesejahteraan psikologis berarti seseorang dapat menyeimbangkan antara lingkungan dan tujuan dalam hidupnya, dengan kata lain ia dapat menerima dirinya sendiri, berusaha untuk tidak bergantung dengan orang lain serta mempunyai kepercayaan bahwa hidupnya bermakna.

2.1.3. Dimensi Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*)

Ryff (1989) merumuskan enam dimensi dari *well-being*, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi.

1. Penerimaan diri (*Self Acceptance*)

Dalam teori kesehatan mental, penerimaan diri dikarakteristikan sebagai aktualisasi diri, fungsi yang optimal, dan kedewasaan. Berdasarkan teori perkembangan manusia, *self-acceptance* berkaitan dengan penerimaan diri individu pada masa kini dan masa lalunya (Ryff, 1989).

Individu yang memiliki skor tinggi pada dimensi penerimaan diri memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri, menerima dan menghargai berbagai aspek dalam dirinya termasuk kualitas diri yang positif dan negatif, dan memiliki perasaan yang positif terhadap kehidupan masa lalu. (Ryff, 1989).

Ryff (1989) menyatakan bahwa individu yang memiliki skor rendah pada dimensi penerimaan diri merasa tidak puas dengan dirinya sendiri, merasa kecewa dengan apa yang telah terjadi di masa lalu, memiliki masalah dengan kualitas dirinya, dan berharap untuk menjadi orang yang berbeda dari dirinya sendiri.

2. Hubungan yang positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Dalam teori kesehatan mental kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen utama dalam dimensi ini. Teori *self-actualization* menjelaskan dimensi ini meliputi memiliki rasa empati yang tinggi dan afeksi kepada orang lain serta memiliki kemampuan untuk membina hubungan yang mendalam dan identifikasi yang lengkap terhadap orang lain. (Ryff, 1989).

Individu yang memiliki nilai tinggi dalam dimensi hubungan yang positif dengan orang lain memiliki karakteristik mampu membina hubungan yang hangat, memuaskan dan penuh kepercayaan kepada orang lain. Selain itu memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain,

empati yang tinggi, afeksi dan *intimacy*. Serta memahami prinsip memberi dan menerima dari hubungan antar pribadi (Ryff, 1989).

Individu yang memiliki nilai yang rendah pada dimensi ini memiliki kesulitan untuk bersikap hangat, terbuka dan peduli terhadap orang lain, memiliki tingkah laku yang tertutup dengan hubungannya dengan orang lain, merasa frustrasi dan terisolasi dalam membina hubungan interpersonal, serta tidak memiliki keinginan untuk berkompromi dengan orang lain.

3. Otonomi (Autonomy)

Dimensi ini membahas kualitas mengenai determinasi diri, kemandirian dan regulasi tingkah laku dari dalam diri sendiri. Seseorang yang berfungsi secara optimal dalam dimensi ini dilihat sebagai seseorang yang memiliki internal *locus of evaluation*, dimana ia tidak membutuhkan pandangan orang lain untuk diterima, namun ia mengevaluasi berdasarkan standar pribadi yang ditetapkan.

Ryff (1989) menjelaskannya bahwa individu yang memiliki otonomi yang baik ketika ia dapat menentukan segala sesuatu seorang diri (*self-determining*) dan mandiri. Ia juga mampu untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan caranya sendiri tanpa adanya tekanan dari orang lain. Selain itu, individu yang memiliki dimensi otonomi yang baik dapat melakukan regulasi periaikunya sendiri dan dapat melakukan evaluasi diri sesuai dengan standar pribadinya.

Individu yang kurang memiliki otonomi selalu berpegangan pada penilaian orang lain, melihat ekspektasi dan evaluasi yang dikatakan orang lain dan bersikap konformitas pada tekanan social Ryff (1989).

4. Penguasaan Lingkungan (Environmental Mastery)

Kemampuan individu dalam memilih atau menciptakan lingkungan atau kondisi psikisnya dikatakan sebagai karakteristik dari kesehatan mental. Teori perkembangan manusia menjelaskan dimensi ini sebagai sebuah kemampuan dalam memanipulasi dan mengontrol lingkungan yang kompleks (Ryff, 1989)

Seorang individu yang memiliki karakteristik penguasaan lingkungan yang baik memiliki cukup kompetensi untuk mengelola lingkungan. Ia juga dapat mengatur aktivitas eksterna yang berada di lingkungannya serta mampu untuk memilih dan menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilainya (Ryff, 1989).

Individu yang kurang baik dalam penguasaan lingkungan memiliki kesulitan dalam mengatur situasi sehari-hari. Ia tidak dapat mengubah situasi di lingkungannya, tidak peka terhadap kesempatan yang ada dan kurang memiliki control terhadap lingkungannya. (Ryff, 1989).

5. Tujuan Hidup (*purpose in life*)

Teori kesehatan mental menjelaskan dimensi ini sebagai sebuah keyakinan bahwa ada sebuah tujuan dan arti dalam kehidupan. Salah satu ciri kematangan individu adalah adanya tujuan hidup, memiliki rasa keterarahan (*a sense of directedness*) dan rasa bertujuan (*intentionality*).

Individu yang memiliki karakteristik tujuan hidup yang tinggi memiliki tujuan dan rasa keterarahan dalam hidupnya, memiliki perasaan akan adanya makna dari kehidupan masa lalu dan sekaarang, memegang keyakinan yang memberikan tujuan hidup serta memiliki tujuan dan targetayang ingin dicapai dalam hidup (Ryff, 1989).

Individu yang kurang baik dalam dimensi ini kehilangan makna dalam kehidupan, memiliki sedikit tujuan dalam hidup, kehilangan arah,

tidak melihat makna yang ada dari kehidupan masa lalu dan kehilangan keyakinan yang member tujuan hidup (Ryff, 1989).

6. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dan pemahaman akan potensi yang dimiliki merupakan hal penting dalam perspektif klinis pada dimensi pertumbuhan pribadi. Teori perkembangan manusia menekankan pada pentingnya pertumbuhan dan menghadapi tantangan baru dalam setiap periode kehidupan.

Individu yang memiliki karakteristik pertumbuhan pribadi yang baik memiliki perasaan untuk terus bertumbuh dalam dirinya, melihat diri sebagai seseorang yang terus bertumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, menyadari potensi yang ada pada dirinya, merasakan peningkatan yang terjadi pada diri dan tingkah lakunya setiap waktu, dan berubah menjadi pribadi yang efektif serta memiliki pengetahuan akan diri sendiri (Ryff, 1989).

Individu yang memiliki pertumbuhan pribadi yang kurang baik merasakan stagnasi dalam dirinya, tidak ada peningkatan dan perkembangan diri, merasa bosan dan tidak tertarik dengan kehidupan, dan merasa tidak mampu untuk mengembangkan perilaku baru (Ryff, 1989).

2.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Ryff (1995) menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang mempengaruhi *psychology well-being* individu yaitu, perbedaan umur, jenis kelamin dan budaya.

a) Usia

Ryff menjelaskan bahwa seiring bertambahnya usia, terutama pada usia dewasa muda sampai dewasa madya, dimensi *environmental mastery* dan

autonomy pun meningkat. Namun terjadi penurunan pada dimensi *personal growth* dan *purpose in life* seiring dengan pertambahan usia pada usia dewasa madya sampai dewasa akhir. Dimensi *positive relations with others* dan dimensi *self acceptance* tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan seiring dengan perubahan usia.

b) Jenis Kelamin

Pada perbedaan yang ditinjau dari jenis kelamin ditemukan bahwa wanita menunjukkan hasil yang lebih tinggi pada dimensi *positive relations with others* dan *personal growth* dibandingkan dengan pria.

c) Budaya

Perbedaan budaya menunjukkan hasil yang signifikan antara budaya yang menganut nilai individualisme dan ketergantungan. Budaya yang menganut nilai individualism dan kemandirian, seperti budaya barat, menunjukkan nilai *self-acceptance* dan *autonomy* yang lebih tinggi dibandingkan dengan budaya yang menganut nilai kolektivisme dan ketergantungan. Pada budaya yang menganut nilai kolektivisme dan ketergantungan, seperti budaya timur, nilai dimensi *positive with others* lebih tinggi dibandingkan dengan budaya barat.

d) Rasa Suka/Menikmati Pekerjaannya

Tingkat kesenangan profesi yang seseorang miliki dapat menjadi salah satu tujuan dalam hidupnya dapat membantu seseorang mendapatkan kesejahteraan psikologis yang baik. hal tersebut tertera dalam penelitian yang dilakukan oleh Rini Indryawati, yang menyebutkan bahwa kedua subyek peneliti senang dengan pekerjaannya yaitu menjadi guru yang sudah mendapat sertifikasi, kemudian kedua subye menambahkan bahwa kedua subyek senang dengan dunia pendidikan atau berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain serta turut mencerdaskan anak.

2.2. Tinjauan Pustaka Kepuasan Kerja

2.2.1. Hakikat Kepuasan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam bukunya 1989, John W. Newstrom mengemukakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif (“saya senang melakukan tugas yang beraneka”) yang berbeda dari pemikiran objektif (“pekerjaan saya rumit”) dan keinginan perilaku (“saya merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan”). Ketiga bagian sikap dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang.

Kepuasan kerja telah didefinisikan oleh banyak ahli, Locke (dalam Colquitt, 2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja menunjukkan bagaimana kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan apa yang karyawan pikirkan tentang pekerjaannya. Spector (1997) dalam Khusniawati (2015) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan seseorang terkait pekerjaan dan beberapa aspek kerja. Senada dengan Armstrong (dalam Azriri, 2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu sikap individu mengenai pekerjaan yang merupakan hasil dari persepsi mereka atas pekerjaan mereka, berdasarkan faktor yang lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, aturan dan prosedur, kelompok kerja, kondisi pekerjaan, dan benefit (Gibson, dkk., 1996 dalam Parmarta dan Haruman, 2005).

Menurut Robbins (dalam Widyanto, 2013) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Ditambahkan oleh Oshagemi (dalam Swaninthan, 2013) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah respon emosional yang terjadi akibat hasil interaksi

antara banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan banyaknya keuntungan yang didapatkan oleh karyawan dari pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan atau emosi positif individu terhadap pekerjaannya dan beberapa aspek pekerjaan yang merupakan hasil penilaian atas apa yang karyawan kerjakan dengan imbalan yang ia dapatkan dari pekerjaannya.

2.2.2. Hal yang Berkaitan dengan Kepuasan Kerja

1. Kepuasan Kerja dan Prestasi

Karyawan yang puas boleh jadi adalah karyawan yang berproduksi tinggi, sedang, atau rendah, dan mereka akan cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Prestasi turut menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Urutannya adalah prestasi yang lebih baik secara khas menimbulkan imbalan ekonomi, sosiologis dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan itu dipandang pantas dan adil, maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan yang sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya, apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasinya, cenderung timbul ketidakpuasan. Dalam hal apa pun, tingkat kepuasan seseorang dapat menimbulkan keikatan lebih besar atau dapat pula menimbulkan keikatan lebih kecil yang kemudian mempengaruhi upaya dan akhirnya prestasi. Akibatnya adalah terdapatnya garis hubungan yang terus-menerus antara prestasi-kepuasan-upaya (John, 1989).

2. Pergantian Pegawai (*Turnover*)

Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat pergantian pegawai, yaitu proporsi pegawai yang meninggalkan organisasi. Para pegawai yang lebih puas kemungkinan besar lebih lama bertahan dengan majikan mereka. Pergantian pegawai cukup merugikan, terutama apabila tingkat

pergantian itu dalam beberapa bidang industri seperti elektronika mencapai 35% setiap tahun. Disamping kerugian langsung dan tidak langsung bagi organisasi untuk mengganti karyawan, para pegawai yang tetap tinggal mungkin akan merasa tidak puas karena harus terpisah dengan rekan kerja yang bernilai dan timbulnya gangguan terhadap pola sosial yang telah dibina selama ini. hal lainnya yang sama pentingnya untuk dipertimbangkan adalah masalah yang mungkin timbul dari keadaan itu, seperti terbukanya kesempatan lebih besar untuk melakukan promosi intern dan tambahan keahlian dari pegawai yang baru diangkat (John, 1989).

3. Kemangkiran (Absences)

Pegawai yang tidak puas tidak harus merencanakan untuk mangkir, tetapi mereka merasa lebih mudah bereaksi terhadap kesempatan untuk melakukan itu. Semua kemangkiran yang tidak sah itu dapat dikurangi dengan menyediakan berbagai insentif yang mendorong pegawai masuk kerja, seperti undian modifikasi perilaku organisasi (John, 1989).

4. Pencurian

Meskipun banyak sebab yang mendorong pegawai melakukan perbuatan ini, beberapa pegawai mencuri karena mereka putus asa atas perlakuan organisasi yang di pandang tidak adi. Menurut pegawai, tinfakan itu dapat dibenarkan sebagai cara membalas perlakuan tidak sehat yang mereka terima dari penyelia. Pengendalian yang lebih ketat dan ancaman hukuman tidak selamanya dapat mengulangi masalah ini, karena hanya diarahkan pada gejalanya dan bukan pada sebab yang mendasar seperti besarnya ketidakpuasan.

2.2.3. Profil Karyawan yang Puas

Kepuasan kerja berkaitan dengan sejumlah variabel yang memungkinkan para manajer untuk memperkirakan kelompok yang lebih cenderung mengalami masalah ketidakpuasan (John, 1989). Sebagian variabel itu adalah variabel pegawai, yang lain variabel lingkungan kerja. Berikut profil karyawan yang puas akan pekerjaannya :

1. Usia

Ketika para karyawan makin bertambah lanjut usianya. Mereka cenderung sedikit lebih lebih puas dengan pekerjaannya. ada sejumlah alasan mengenai hal ini, seperti makin rendahnya harapan dan penyesuaian yang baik dengan situasi kerja karena telah berpengalaman dengan situasi itu. Sebaliknya, para karyawan yang lebih muda, cenderung kurang puas karena berpengharapan yang lebih tinggi, kurang kecenderungan umumnya adalah kepuasan kerja semakin lebih besar dengan semakin bertambahnya usia.

2. Tingkat Pekerjaan

Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi yang lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberikan peluang untuk menggunakan kemampuan mereka sepenuhnya. Oleh karena itu, mereka memiliki alasan yang baik untuk merasa lebih puas. Dengan demikian, para manajer dan tenaga ahli biasanya merasa lebih puas ketimbang karyawan yang terampil. Mereka yang bekerja pada pekerjaan tingkat tinggi merasa jauh lebih puas ketimbang karyawan yang tidak terampil.

3. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi seringkali berlawanan dengan kepuasan kerja. Istilah “ukuran organisasi” lebih mengacu pada ukuran unit operasional, seperti pabrik cabang, ketimbang pada perusahaan secara menyeluruh atau unit pemerintahan.

Pada saat organisasi membesar, ada beberapa bukti yang menunjukkan

bahwa kepuasan kerja cenderung agak menurun apabila tidak diambil tindakan perbaikan untuk mengimbangi kecenderungan itu. Tanpa adanya tindakan perbaikan itu, organisasi besar cenderung kurang memperhatikan aspek manusia dan mengganggu proses suportif, seperti komunikasi, koordinasi, dan partisipasi. Karena pengambilan keputusan begitu jauh terperinci, para pegawai mulai merasa bahwa mereka kehilangan kendali atas berbagai peristiwa yang mempengaruhi mereka. Lingkungan kerja juga kehilangan unsurkeakraban pribadi, persahabatan, dan kerja tim kelompok kecil yang penting bagi kepuasan banyak orang.

Kecenderungan hubungan ukuran organisasi dengan kepuasan kerja itu dapat diatasi dengan tindakan perbaikan untuk mempertahankan daya tanggap yang dimiliki perusahaan ketika masih berukuran kecil. Sekalipun demikian, tidak selalu berarti bahwa perusahaan besar menghadapi masalah kepuasan kerja di kalangan para pegawainya. Masalah ini berkembang apabila perusahaan semakin ceroboh dan kehilangan daya tanggap manusiawinya.

2.2.4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1985) dalam Khusniawati (2015) menjelaskan kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan aspek-aspek dalam pekerjaan, meliputi:

1. Gaji

Sejauh mana perasaan karyawan terhadap gaji yang diterima, sejauh mana gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan.

2. Promosi

Sejauh mana epuasan karyawan berhubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijaksanaan harus dilakukan secara adil dan berdasarkan kemampuan.

3. Supervise

Berkaitan dengan kepuasan kerja yang didasarkan atas perasaan karyawan terhadap atasannya. Utami (2008) mengatakan bahwa karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, serta memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*).

4. Tunjangan tambahan

Sejauh mana karyawan merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan tempat ia bekerja. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan harus diberikan secara adil dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

5. Penghargaan terhadap hasil kerja

Sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) dalam Utami (2008) mengatakan bahwa setiap karyawan ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan untuk memajukan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang sesuai.

6. Prosedur dan peraturan kerja

Berhubungan dengan perasaan karyawan akan prosedur dan peraturann kerja di perusahaan. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Utami, 2008).

7. Rekan kerja

Merujuk kepada perasaan karyawan mengenai rekan kerjanya. Rekan kerja yang menyenangkan dan kooperatif misalnya, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

8. Sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri

Berkaitan dengan perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri. bebrapa literature mendefinisikan ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment* dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nuani (Utami, 2008).

9. Komunikasi

Merujuk kepada komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan, baik antar personel karyawan, anata atasan-bawahan, maupun antara organisasi dengan karyawan.

Jadi, kepuasan kerja terdiri dari beberapa dimensi, antara lain yaitu gaji, kesempatan promosi, supervise, rekan kerja, kondisi kerja, rekognisi, dan manajemen operusahaan.

2.3. Tinjauan Pustaka Subjek – Guru

2.3.1. Pengertian Guru

Menurut Zakiyah Daradjat (1992: 39) (Muhamad, 2008) mengemukakan bahwa guru adalah pendidikan profesional, karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpingkal di pundak para orangtua. Para orangtua tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah, berarti telah melimpahkan pendidikan anaknya kepada guru. Hal ini mengisyarakan bahwa mereka tdak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang guru, karena tidak sembarang orang bisa menjadi guru.

Menurut Poeradarminta (1996: 335) (Muhamad, 2008), guru adalah orang yang kerjanya mengajar. Dilihat dari pengertian di atas, mengajar merupakan tugas pokok seorang guru dalam mendidik muridnya.

2.3.2. Peran, Tugas, dan Keterampilan Guru

Bagi seorang guru yang tugasnya dan perannya di dalam kelas, keterampilan yang harus dimilikinya adalah (Muhamad, 2008):

1. Guru sebagai pengajar, menyampaikan ilmu pengetahuan, sehingga perlu memiliki keterampilan menyampaikan informasi kepada anak didiknya dengan menggunakan Bahasa Indonesia yang benar, baik lisan maupun tulisan.
2. Guru sebagai pemimpin kelas, perlu memiliki keterampilan dalam memimpin kelompok-kelompok murid.
3. Guru sebagai pembimbing, perlu memiliki keterampilan dalam mengarahkan dan mendorong kegiatan belajar siswa.
4. Guru sebagai pengatur lingkungan, perlu memiliki keterampilan mempersiapkan dan menyediakan alat dan bahan pelajaran.
5. Guru sebagai partisipan, perlu memiliki keterampilan untuk memberikan saran, mengarahkan pemikiran kelas dan memberikan penjelasan.
6. Guru sebagai ekspediter, perlu memiliki keterampilan menyelidiki sumber-sumber masyarakat yang akan digunakan.
7. Guru sebagai perencana, perlu memiliki keterampilan dalam memilih dan meramu bahan pelajaran secara profesional.
8. Guru sebagai supervisor, perlu memiliki keterampilan dalam mengawasi kegiatan anak didik dan ketertiban kelas.
9. Guru sebagai motivator, perlu memiliki keterampilan mendorong motivasi belajar kelas.
10. Guru sebagai penanya, perlu memiliki keterampilan dalam bertanya yang bisa merangsang kelas berpikir dan memecahkan masalah.
11. Guru sebagai pengajar, perlu memiliki keterampilan dalam memberikan ganjaran terhadap anak-anak yang berprestasi.
12. Guru sebagai evaluator, perlu memiliki keterampilan dalam menilai anak didik secara objektif, kontinu dan komprehensif.
13. Guru sebagai konselor, perlu memiliki keterampilan dalam membantu anak didik yang kesulitan tertentu (Hamalik, 1991: 53).

2.4. Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*) Terhadap Kepuasan Kerja

Kinerja kerja seseorang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Dapat dilihat dari kehadiran, seperti yang dikutip dalam penelitian Herzberg, Mausner, Peterson, dan Capwell (1957) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan diantaranya ketidakhadiran dan pergantian karyawan. Robbins (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif kuat dengan pergantian karyawan dan kepuasan kerja berhubungan negative sedang dengan ketidakhadiran.

Locke (dikutip oleh Judge, Perker, Colbert, Heller, & Ilies, 2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau emosi yang positif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja. Robbins (2005) menjelaskan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Synder dan Lopez (2005) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya merupakan ketiadaan penderitaan, namun kesejahteraan psikologis meliputi ketertarikan aktif dalam dunia, memahami arti dan tujuan dalam hidup, dan hubungan seseorang pada obyek ataupun orang lain. Berdasarkan hal tersebut, seseorang yang sehat secara mental dapat mengontrol emosinya, bertanggung jawab, serta aktif dalam lingkungannya dan menjadikan hal tersebut menjadi positif dalam melangsungkan kehidupannya.

Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan dalam pekerjaannya (Ryff & Singer, 1996). Hal ini membuat individu dapat dengan baik melaukan kemampuan teknikal atau manajemennya untuk

menciptakan atau memaipulasi lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental (Ryff & Singer, 1996).

Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) menuliskan kembali pendapat dari Spector (1997), mengatakan bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi lebih kooperatif, lebih mudah menolong koleganya, tepat waktu dan efisien, jarang absen, dan bertahan bekerja dalam perusahaan lebih lama. Hal ini berdampak pada kinerja seseorang yang akan meningkat, yang nantinya berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa kinerja yang meningkat akan berdampak pada kenaikan kepuasan kerja seseorang yang akan berpengaruh kepada kesejahteraan psikologis dari seseorang. Dan sebaliknya, jika kinerja menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja yang mempengaruhi ketidaksejahteraan psikologis pada seseorang.

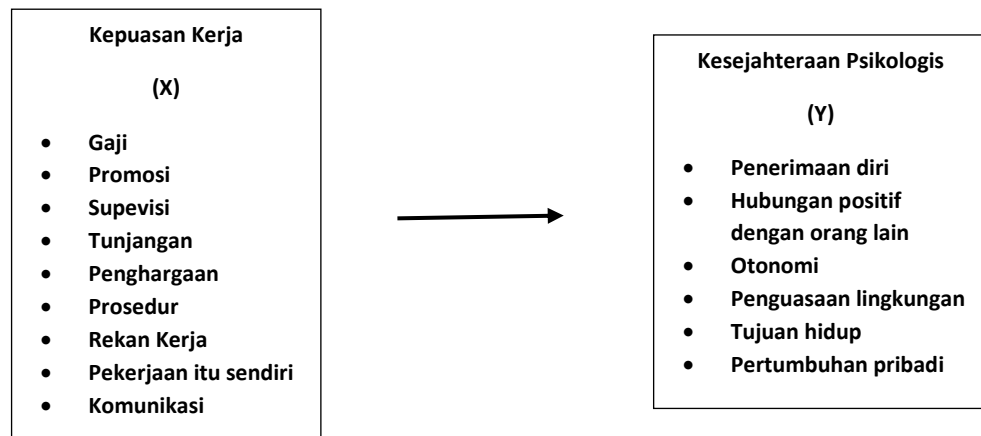
2.5. Kerangka Konseptual / Kerangka Pemikiran

Berdasarkan definisi kepuasan kerja dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap suatu pekerjaan. Keadaan emosi yang menyenangkan yang dapat menimbulkan perilaku positif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kinerja yang baik diperlukan seseorang untuk memenuhi kepuasan dari dalam diri seseorang. Hal ini didasari dalam meningkatnya produktivitas seseorang, menerima lingkungan dengan baik, mampu mengontrol diri dengan baik, dapat memelihara komunikasi dengan baik serta terus meningkatkan kemampuannya. Perilaku yang demikian merupakan wujud dari kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Pekerjaan yang puas mendorong timbulnya kesejahteraan psikologis seseorang yang baik. seperti yang dikatakan Henry, dkk (2008) dalam penelitiannya dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis seseorang dalam pekerjaannya.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis ialah sikap positif terhadap diri seseorang. Yang mana seseorang mampu menerima dirinya dengan baik, dapat bertanggung jawab dalam hidupnya, dan mampu menjalani tujuan-tujuan dalam hidupnya.

Dari uraian tersebut terdapat dugaan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada guru. Semakin tinggi kinerja guru akan berdampak pada semakin tingginya kepuasan kerja para guru, yang akan mempengaruhi baiknya kesejahteraan psikologis pada guru.



2.6. Hipotesis

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang, tinjauan pustaka, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha : terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada guru sekolah dasar.

2.7. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terkait kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologistelah banyak dilakukan. Dalam penelitian ini, penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut:

2.7.1. Judul Penelitian : Hubungan antara *Psychological Well-being* dengan Kepuasan Kerja Wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang.

Peneliti : Adriyan Wicaksono dan Kartika Sari Dewi

Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Sumbangan efektif yang diberikan *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja sebesar 52,3% dan sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

2.7.2. Judul Penelitian : Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

Peneliti : Henry Tenggara, dkk

Tahun : 2008

Hasil Penelitian : Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Dengan kata lain, mereka puas dengan pekerjaan mereka, maka kesejahteraan psikologisnya baik. Kelebihan pada jurnal ini ialah, isi dari jurnal ini sudah sesuai dengan tujuan penelitian selanjutnya. Sehingga mempermudah penelitian selanjutnya dalam mencari referensi. Kelemahannya ialah sedikitnya jurnal yang berkaitan dengan hal ini.

2.7.3. Judul Penelitian : Hubungan antara *Psychological Well-being* dan Kepuasan Kerja PNS Organisasi Pemerintah di Yogyakarta

Penelitian : Debia Nur dan Siti Dharmayanti B. Utoyo

Hasil Penelitian : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada PNS Organisasi Pemerintah. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja PNS Organisasi Pemerintah yang diambil dari 9 kantor pemerintahan di Yogyakarta. Kelebihan pada jurnal ini ialah, isi dari jurnal ini sudah sesuai dengan tujuan penelitian selanjutnya. Sehingga mempermudah penelitian selanjutnya dalam mencari referensi. Kelemahannya ialah sedikitnya jurnal yang berkaitan dengan hal ini.