

## **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA GURU PEREMPUAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN KOTA YOGYAKARTA**

**Mustaqim Setyo Ariyanto**

Universitas Aisyiyah Yogyakarta

Email: [kh.taqim@gmail.com](mailto:kh.taqim@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *employee engagement* terhadap *subjective well-being*. Subjek dalam penelitian ini adalah 150 guru perempuan SMK di Kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala *subjective well-being* dan skala *employee engagement*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil analisis data diperoleh nilai  $t = 2,087$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dengan *employee engagement*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara *employee engagement* terhadap *subjective well-being* guru perempuan.

**Kata kunci:** *employee engagement, subjective well-being*

### **PENDAHULUAN**

Kesejahteraan merupakan hal yang dicari oleh banyak orang. Kesejahteraan juga adalah salah satu hal terpenting yang harus dimiliki manusia. Orang yang sejahtera ditandai dengan adanya perasaan-perasaan positif yang muncul dari dalam diri seseorang dalam kehidupannya sehari-hari. Kesejahteraan ditandai dengan tingginya kepuasan hidup dan kadar emosi positif, serta rendahnya kadar emosi negatif (Carr, 2004). Emosi positif dan kepuasan hidup berkontribusi terhadap pengembangan diri dan produktivitas seseorang. Hal tersebut mampu membuat pikiran dan tindakan menjadi lebih jernih dan memungkinkan individu memiliki pilihan yang lebih luas untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga dapat mengembangkan dirinya menjadi lebih baik.

Carr (2004) menyebutkan kesejahteraan dapat juga disebut dengan istilah *subjective well being*. Menurut pendapat Diener dan Lucas (1999) *subjective well-being* adalah evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya. Seseorang dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi jika mereka merasa puas dengan kondisi hidup mereka, sering merasakan emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif. *Subjective well being* dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia.

Pada beberapa bidang pekerjaan, juga dibutuhkan perasaan bahagia agar individu mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Salah satu dari bidang pekerjaan tersebut adalah guru. Seorang guru tentunya harus memiliki rencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang kondusif agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya.

Tanggung jawab seorang guru untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada pelajar tidak bisa dianggap mudah. Tanggung jawab yang dipikul guru sangat berat untuk membuat para pelajar menjadi seorang yang berprestasi dan mengembangkan serta bisa menjadi

pribadi yang baik dimasyarakat. Guru sebagai pendidik yang menjadi contoh baik bagi para pelajar, menjadi orangtua kedua bagi para pelajar di sekolah. Beratnya tanggung jawab yang dipikul oleh guru terkadang tidak sesuai dengan kesejahteraan yang mereka dapatkan. Belakangan ini banyaknya timbul persoalan tentang kurangnya kesejahteraan guru.

Kesejahteraan guru yang kurang dan tidak merata berdampak pada menurunnya kualitas dan semangat guru dalam memberikan ilmu serta membuat guru tidak bahagia dalam memberi ilmu pengetahuan. Hal ini dikarenakan upah yang diterima guru tidak sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Program sertifikasi guru yang dicanangkan dan dilakukan pemerintah bertujuan untuk memenuhi kesejahteraan pada guru, tetapi hanya sedikit guru yang mendapat program tersebut.

Banyak guru lainnya yang sudah mengabdikan puluhan tahun tetap masih belum mendapatkan program tersebut, serta banyak nya status guru yang bekerja honorer tetapi tanggung jawab dan pekerjaan mereka sama. Pemerintah pada saat ini masih kurang tanggap dalam menangani kesejahteraan guru sehingga membuat guru tidak mendapatkan kebahagiaan yang mereka harapkan. Badan Pusat Statistik mendata jumlah guru di Indonesia yang tercatat pada tahun 2017 bahwa jumlah guru sekolah menengah kejuruan berjumlah 346.678 guru. Bappeda Daerah Yogyakarta sendiri mendata jumlah guru yang mengajar pada sekolah menengah kejuruan negeri 803 guru sedangkan pada sekolah menengah kejuruan swasta 453 guru. Badan Pusat Statistik (<https://www.bps.go.id/statistictable.html>)

Apabila guru merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, diharapkan guru memiliki perasaan bahagia dalam menjalani kehidupannya dalam bekerja. Pada ilmu psikologi istilah tersebut dikenal dengan nama *subjective well-being* yaitu mengacu pada bagaimana orang yang menilai kehidupannya, termasuk dalam beberapa variabel seperti kepuasan hidup dan kepuasan perkawinan, kurangnya depresi, kegelisahan, suasana hati serta emosi positif di dalam menjalani kehidupannya (Wulandari, 2010).

Wulandari (2010) menjelaskan pemaknaan hidup yang positif merupakan hal yang sangat penting agar manusia, yang dengan berbagai latar belakangnya dan juga dengan berbagai subjektivitas yang dimilikinya, bisa meraih kebahagiaan atau disebut dengan istilah *subjective well-being*. *Subjective well-being* merupakan cara seseorang yang memiliki penilaian yang lebih tinggi tentang kebahagiaan dan kepuasan hidup cenderung bersikap sepertinya mereka lebih bahagia dan lebih puas.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru ialah *employee engagement*. Guru yang memiliki *employee engagement* yang baik akan memiliki sikap positif terhadap organisasi dan nilai-nilai organisasi tersebut dalam hal ini adalah sekolah. Guru yang memiliki kesadaran dalam bekerja dengan rekan kerjanya akan mampu meningkatkan pekerjaannya sehingga mampu memberikan keuntungan yang besar bagi sekolah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *employee engagement* dengan *subjective well-being* pada guru perempuan SMK di Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi positif mengenai pentingnya mengetahui kesejahteraan (*subjective well-being*) guru khususnya guru perempuan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, moral kerja, dan *employee engagement*. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan bagi guru khususnya guru perempuan agar mampu menimbulkan perasaan positif dalam mengajar, sehingga muncul rasa bahagia yang diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan dalam menjalani proses belajar mengajar di sekolah.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan bagi sekolah tempat guru mengajar agar lebih memperhatikan kesejahteraan guru. Apabila guru merasa

sejahtera saat mengajar diharapkan akan memberikan yang terbaik saat mendidik siswa di sekolah, sehingga tidak hanya sekedar menggugurkan kewajibannya sebagai seorang guru.

## **KAJIAN TEORI**

### ***Subjective Well-being***

Diener, Oishi, dan Lucas (2016) mendefinisikan *subjective well-being* sebagai evaluasi keseluruhan individu terhadap kehidupan mereka dan pengalaman emosional *subjective well-being* mereka dengan mencakup penilaian yang luas, seperti kepuasan hidup, kepuasan kesehatan dan perasaan yang mencerminkan bagaimana individu bereaksi terhadap kejadian dan keadaan dalam kehidupan mereka. *Subjective well-being* disisi lain adalah sebuah istilah yang luas mengacu pada semua bentuk evaluasi berbeda dari kehidupan individu atau pengalaman emosional seperti kepuasan, afeksi positif, dan afeksi negatif. Carr (2011) berpendapat *subjective well-being* adalah kondisi psikologis positif yang khas dengan tingginya tingkat kepuasan hidup, tingginya tingkat afeksi positif, serta rendahnya tingkat afeksi negatif.

### **Employee Engagement**

Robbins (2006) mendefinisikan *employee engagement* adalah keterikatan guru sebagai sikap positif guru terhadap perusahaan dan nilai perusahaan. Schaufell dan Bakker (2003) menjelaskan *employee engagement* merupakan sebuah keterikatan positif guru terhadap pekerjaannya. Menurut Gallup (dalam Dernovsek, 2008) *employee engagement* sebagai peran serta dan antusiasme untuk bekerja. Gallup juga mengaitkan *employee engagement* dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen guru. Selain itu, Robinson (2004) mengemukakan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki guru terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai – nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian diperoleh nilai  $t = 2,087$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dengan *employee engagement*. Hasil tersebut diperkuat dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abraham dan Riboldi (2012) menjelaskan bahwa kesejahteraan yang dialami seseorang dalam bekerja akan membuat individu merasa terikat dengan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan apabila *employee engagement* individu tinggi, maka akan tinggi pula kepuasan kerja seseorang yang mengakibatkan meningkatnya rasa terikat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mampu mempengaruhi kepuasannya dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian Shuck dan Reio (2013) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dengan *subjective well-being*. Apabila seseorang merasa memiliki keterikatan yang besar dalam pekerjaannya, maka dia akan menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan pengalaman positif yang akan membuat seseorang merasa menjadi lebih sejahtera dalam menjalani pekerjaannya.

Selain itu, penelitian lain dari Robertson dan Cooper (2010) menyebutkan bahwa individu dengan *employee engagement* yang tinggi akan dipastikan memiliki *subjective well-being* yang tinggi pula. *Employee engagement* merupakan dasar bagi individu dalam membangun *subjective well-being* yang nantinya akan menguntungkan bagi individu dan organisasi tempatnya bekerja. Robertson dan Cooper (2010) mengasosiasikan *subjective well-being* dengan pengalaman positif (suasana hati dan emosi), dengan kata lain *subjective*

## Jurnal Sudut Pandang (JSP)

EISSN: 2798-5962, Vol. 2 No. 12 (2022): Special Issue

DOI: <https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12>

*well-being* akan meningkatkan perasaan bahagia dan sejahtera pada individu apabila dia merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang sangat signifikan antara *employee engagement* terhadap *subjective well-being* guru perempuan SMK Kota Yogyakarta.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, I. (2009). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bakker & Leiter. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. USA dan Canada: Psychology Press.
- Carr, A. (2011). *Positive psychology : The Science of Happiness and Human Strengths*. USA and Canada.
- Compton, W., C. (2005). *Introduction to Positive Psychology*. USA: Malloy Incorporated.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian kualitatif & desain riset*. ([Helly P. Soetjipto & Sri Mulyantini Soetjipto](#), Penerjemah). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K. (1989). *Human Relation at Work*. Tokyo: McGraw – Hill Book Company.
- Davis, K. & Newstorm, J. W. (1989). *Human Behavior at Work*. Tokyo: McGraw – Hill Book Company.
- Dernovsek D. (2008). *Creating highly engaged and committed employee starts at the top and ends at the bottom line*. Credit Union Magazine: Credit Union National Association, Inc.
- Diener, E., Lucas, R.E. & Oishi S. (2005). Subjective Well-Being: The Science and Happiness and Life Satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*. Oxford; Oxford University Press.
- Diener, E. (2009). *The Science of Well-Being The Collected Works of Ed Diener*. USA: Springer.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Fikri, H. T. dan Defra, Y. (2015). Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, Vol 6, No. 1, Mei 2015, hlm 1 – 10.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work / non work interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Gallup. (2006). Gallup study: Engaged employees inspire company innovation national survey find that passionate workers are most likely to drive organizations forward. *The Gallup Management Journal*.
- Hartanto, E. W dan Kurniawan, J. E. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Subjective Well-Being Pada Karyawan Di Perusahaan X. *Jurnal Psikologi Teori & Terapan*. Volume: 5. Nomor: 2. 2015.
- Harris, O., J. Jr. (1984). *Managing People at Work*. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- Hefferon, K., Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology Theory, Research and Applications*. New York: McGraw Hill.
- Imelda. J. (2013). Perbedaan *Subjective Well-Being* Ibu Ditinjau Dari Status Bekerja Ibu. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 2(1). 2013.

## Jurnal Sudut Pandang (JSP)

EISSN: 2798-5962, Vol. 2 No. 12 (2022): Special Issue

DOI: <https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12>

- Indrayani, P. A. (2013). Model Pengembangan Subjective Well-Being Pada Masa Pensiun. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 2(1). Tahun 2013.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Psychology and Social Psychology*. 82. 1007-1022.
- Lopez, S. J. dan Synder, C. R. (2007). *Positive psychology*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Maier, J. B. (1996). *Manajemen Era Baru : Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Perusahaan Modern*. Jakarta : Erlangga.
- McKnight, D. H., Sohel A., & Roger G. S. (2001). When do feedback, incentive control, and autonomy improve morale? The importance of employee-management relationship closeness. (Statistical data included). *Journal of Managerial Issues*, 13(4), 466-481.
- Mujamiasih, M, Prihastuty, R dan Hariyadi.S. (2013). Subjective Well-Being (SWB): Studi Indigenous Karyawan Bersuku Jawa. *Journal Of Social and Industrial Psychology*. 2(2). Tahun 2013.
- Pavot, W. & Diener, E. (2004). The Subjective evaluation of well-being in adulthood: Findings and Implication. *Ageing International*, 2 (2), 113-135.
- Pidarta, M. (1988). *Peranan kepala sekolah pada pendidikan dasar*. Jakarta: Gramedia.
- Robbin, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Benyamin Molan (penterjemah). Indonesia: PT. Mancanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Leadership & Organization Development Journal. *Full Engagement: the integration of employee engagement and psychological well being*, 324 – 336.
- Rothmann, S., & Welsh, C. (2013). Management Dynamics. *Employee engagement: The role of psychological conditions*. 14 – 25.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). *UWES – Utrecht work engagement scale: Preliminary Manual. version 1*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.