

## Kesejahteraan psikologis pada tenaga pengajar: Menguji peranan rasa syukur dan keseimbangan kehidupan - kerja

Irma Hernanda<sup>1</sup>, Diah Sofiah<sup>2\*</sup>, Etik Darul Muslikah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*E-mail: [diahsofiah@untag-sby.ac.id](mailto:diahsofiah@untag-sby.ac.id)

**Published:**  
27 Des. 2022

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between gratitude and work-life balance with psychological well-being of teaching staff at SMKN 1 Surabaya. The population in this study were all teaching staff at SMKN 1 Surabaya, totaling 127 teaching staff. Respondents in this study were taken using simple random sampling method with a total of 98 respondents. The research instrument uses a psychological well-being scale, gratitude at work scale (GAWS), work life balance scale. Based on the calculation of the results of data analysis using multiple regression analysis, the results obtained from the F test calculated = 31,769 and  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ) means significant, which means that there is a significant positive relationship between gratitude and work-life balance with psychological well-being in teaching staff at SMKN 1 Surabaya. Furthermore, there is an effective contribution in this study of 0.403, which means that gratitude and work-life balance have a 40.3% influence on psychological well-being. The rest is influenced by other variables.*

**Keywords:** Gratitude; psychological well-being; work life balance.

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara rasa syukur dan keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada tenaga pengajar di SMKN 1 Surabaya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh tenaga pengajar yang ada di SMKN 1 Surabaya yang berjumlah 127 tenaga pengajar. Responden dalam penelitian ini diambil menggunakan metode simple random sampling dengan jumlah 98 responden. Instrumen penelitian ini menggunakan skala psychological well-being, gratitude at work scale (GAWS), skala work life balance. Berdasarkan perhitungan hasil analisis data menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasil uji F hitung = 31.769 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) berarti signifikan, yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara rasa syukur dan keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada tenaga pengajar di SMK Negeri 1 Surabaya. Selanjutnya terdapat sumbangan efektif dalam penelitian ini sebesar 0.403 yang artinya rasa syukur dan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh 40,3% terhadap kesejahteraan psikologis. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.*

**Kata kunci:** Keseimbangan kehidupan-kerja; kesejahteraan psikologis; rasa syukur.

**Copyright © 2022. Irma Hernanda, Diah Sofiah, Etik Darul Muslikah**

---

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu komponen penting untuk dapat mencapai cita-cita Indonesia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan pembangunan nasional. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 2, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal. Setiap hari para guru berpeluang mempengaruhi kehidupan anak-anak atau siswa-siswi melalui kepemimpinannya di ruang kelas. Untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan tersebut, guru di Indonesia dituntut untuk memiliki kualitas yang layak demi menghasilkan pendidikan yang berkualitas (Ulfatun, 2021). Kualitas yang dimaksud harus memenuhi standar konstitusional pemerintah seperti kompetensi personal, pedagogik, sosial dan profesional (Tarigan & Dimiyati, 2021).

Berdasarkan catatan Human Development index (HDI) terdapat 60% guru SD, 40% guru SLTP, 43% guru SMA, dan 34% guru SMK dianggap belum layak mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu, 17,2% guru atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan pada bidang studinya (LPPMP, 2013). Didukung dengan hasil uji kompetensi yang dilakukan oleh Kemendikbud Ristek kepada guru di tahun 2015, menjabarkan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) kini dibawah rata-rata berada di angka 50,64 poin (Sumiati, 2021). Ironisnya skor kompetensi guru PNS di bawah guru tetap yayasan yang mengajar di sekolah swasta (Jawapos.com, 2021).

Masalah lain yang dihadapi guru di Indonesia saat ini yang berkaitan dengan sistemik adalah perubahan kurikulum, perubahan kurikulum menyebabkan para guru kebingungan. Perubahan kurikulum ini membuat bingung guru dan siswa yang mana metode dan materi belajar banyak berubah. Selain itu, dalam Kurikulum 2013 guru harus menjadi fasilitator agar siswa bertanya, tetapi pada kenyataannya tidak sedikit guru yang kesulitan bagaimana membuat siswa aktif dalam pembelajaran (Wijayanti dkk., 2016).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2019), menunjukkan bahwa permasalahan lain yang ada di lapangan yaitu terlihat sekitar 46% guru kurang mampu mengelola kelas seperti, ketika sedang mengajar para siswa yang ribut tetap dibiarkan, siswa yang keluar masuk dengan alasan ke toilet juga dibiarkan, bahkan diantara para guru memberi label nama nama panggilan tersendiri pada siswa yang dianggap bandel. Beberapa guru masih memposisikan dirinya bahwa dia hanya menjalankan tugas sebagai guru bukan memenuhi panggilan hati untuk menjadi guru, akibatnya kualitas pendidikan menjadi rendah.

Pekerjaan guru (mendidik) yang mulia dan seharusnya menyenangkan, sering kali menjadi sumber ketegangan lantaran iklim dan kondisi kerja yang terlalu berat. *International Labour Organization* juga menyebutkan bahwa mengajar adalah sebuah profesi dengan tingkat resiko kelelahan dan tekanan mental yang tinggi (Damásio dkk., 2013). Adapun berbagai stressor seperti beban moral, sosial-ekonomi, peran, tantangan kemajuan karir dan tanggung jawab yang cukup besar. Ketika stres yang dialami oleh para guru ini sedemikian tinggi, maka dampak yang dirasakan oleh para guru adalah keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (Fehr dkk., 2017). Tingginya tingkat stres terkait pekerjaan sebagai guru mengakibatkan rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis guru.

Perilaku negatif yang ditunjukkan menandakan sebagian guru belum dapat berfungsi secara optimal, karena tidak bisa mengontrol setiap perilakunya. Kondisi guru belum dapat berfungsi secara optimal menandakan bahwa kesejahteraan psikologis pada guru belum tercapai dengan baik. Kesejahteraan guru tidak hanya meliputi kesejahteraan dalam segi

materi terkait dengan gaji yang diterima. Lebih jauh dari itu, kesejahteraan guru juga terkait dengan kesejahteraan secara psikologis.

*Psychological well being* adalah konsep keberfungsian optimal atau positif dari seseorang (Singh dkk, 2012). *Psychological well being* adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain serta mampu menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya (Prameswari & Ulpawati, 2012). Dapat dikatakan juga bahwa, *psychological well being* merupakan kondisi psikologis individu yang berfungsi secara optimal dan tumbuh kearah yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh Gustems-Carnicer & Calderón (2013), menunjukkan bahwa guru dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih berhasil dalam memenuhi tuntutan situasional dan menghadapi tekanan yang ada, sehingga dapat berfungsi secara optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru.

Menurut Ryff dan Keyes (1995), *Psychological well being* dapat dicapai melalui enam aspek antara lain, *self acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, personal growth*. *Self acceptance*, aspek ini menekankan penerimaan diri seseorang terhadap masa lalu. Sikap positif terhadap diri sendiri dengan mengetahui dan menerima aspek-aspek dari diri, termasuk kualitas yang baik maupun yang buruk, serta pandangan positif tentang kehidupan di masa lampau. Selain itu dalam literature *positive psychological functioning, self acceptance* juga berkaitan dengan sikap positif terhadap diri sendiri.

*Positive relation with others*, diartikan sebagai kemampuan untuk mencintai dilihat juga sebagai karakteristik utama dari kesehatan mental. Individu yang mempunyai tingkatan yang baik pada dimensi hubungan positif dengan orang lain ditandai dengan memiliki hubungan yang hangat, saling memuaskan dan mempercayai dengan sesama. Memiliki kemampuan untuk berempati, merasakan, dan berhubungan akrab. Menunjukkan afeksi dan mampu untuk terlibat dalam hubungan pertemanan yang mendalam dan beridentifikasi dengan orang lain.

*Autonomy*, individu yang sudah mencapai aktualisasi diri dideskripsikan sebagai orang yang menampilkan sikap otonomi (*autonomy*). Individu yang berfungsi secara lengkap ini juga dideskripsikan memiliki internal locus of control dalam mengevaluasi dirinya. Sikap mandiri dalam menentukan dan menjalani kehidupan dimana individu mampu untuk menjadi unik dan berbeda, mandiri sekalipun berbeda dengan hal lazim. Dapat membuat keputusan sendiri dan mandiri, mampu menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara-cara tertentu. Dapat mengatur perilaku dari dalam serta mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

*Environment mastery*, kemampuan individu untuk memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya. Memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, mengontrol aturan – aturan kompleks dalam aktivitas-aktivitas eksternal, dapat memanfaatkan dengan efektif kesempatan – kesempatan yang ada di sekeliling, mampu memilih atau menciptakan hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

*Purposive in life*, Menekankan pentingnya keyakinan yang memberikan satu perasaan dan pemahaman yang jelas tentang tujuan dan arti kehidupan. Memiliki tujuan spesifik dalam hidup dan kontrol atas diri pribadi, merasakan makna dari kehidupan masa lalu dan sekarang, memegang keyakinan-keyakinan yang mengarahkan pada tujuan hidup, memiliki tujuan dan sudut pandang dalam hidup. Allport menjelaskan bahwa salah satu ciri kematangan individu adalah memiliki tujuan hidup, yakni rasa keterarahan (*sense of directedness*) dan rasa bertujuan (*intentionality*).

---

---

*Personal growth*, menjelaskan bahwa *optimal psychological functioning* tidak hanya bermakna pada pencapaian terhadap karakteristik – karakteristik tertentu, namun pada sejauh mana seseorang terus menerus mengembangkan potensi dirinya, bertumbuh, dan meningkatkan kualitas positif pada dirinya. Individu dalam berfungsi secara optimal secara psikologis harus berkembang, mengembangkan potensi-potensinya, untuk tumbuh dan maju. Memanfaatkan secara optimal seluruh bakat dan kapasitas yang dimiliki oleh individu merupakan hal yang penting dalam *psychological well-being*.

Salah satu kekuatan positif yang dapat memberikan keuntungan bagi individu adalah *gratitude*. Boleyn-Fitzgerald (2017), menyatakan bahwa *gratitude* adalah rasa berterima kasih, bersyukur dan berbahagia sebagai respon penerimaan karunia baik yang dirasakan secara nyata dan terjadi secara ilmiah maupun ketika mendapatkan sebuah tekanan atau situasi yang kurang menyenangkan. Cain dkk (2018), mendefinisikan bersyukur atau *gratitude* dalam lingkungan kerja sebagai kecenderungan untuk menyadari dan berterima kasih atas aspek pekerjaan yang bervariasi dan berdampak pada kehidupan seseorang.

*Gratitude* menjadi lebih dari sekedar diperlukan pada lingkungan kerja yang selalu berubah dinamika konfliknya. Fehr dkk (2017), mencatat bahwa rasa syukur dalam organisasi dapat dilihat sebagai (a) emosi sementara yang terjadi setelah suatu peristiwa, (b) kecenderungan umum individu untuk mengalami rasa syukur, dan (c) karakteristik organisasi secara keseluruhan. Studi lain yang dilakukan oleh Al-Hashimi dan Al-Barri (2017), Wood dkk (2010), dan Megawati dkk (2019) juga menjelaskan bahwa dampak positif dari *gratitude* pada seorang individu di tempat kerja adalah meningkatnya kesejahteraan, kepuasan kerja, dan loyalitas kepada organisasi.

Cain dkk (2018), mengungkapkan bahwa terdapat 2 (dua) dimensi yang membangun *gratitude* dalam setting pekerjaan. Pertama, *gratitude for supportive work environment* yang mencerminkan bagaimana cara – cara lingkungan pekerjaan dapat mendukung kesejahteraan pekerja baik melalui keseimbangan kehidupan kerja, dukungan, dll. Aspek ini menjelaskan bagaimana karyawan yang merasa bersyukur atas elemen dukungan yang diterima dan merasakan lebih sedikit tekanan untuk bekerja berjam-jam atau lembur dan mencapai produktivitas maksimum. Kedua, *gratitude for meaningful work* mencerminkan bagaimana tempat kerja yang mendukung perkembangan individu baik melalui pencapaian, kebermaknaan pekerjaan, dampak yang ditimbulkan, dll.

Selain adanya rasa syukur yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja adalah dengan adanya keseimbangan antara di lingkungan pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan. Keseimbangan hidup bagi seorang karyawan disebut dengan *work life balance* (Ariawaty & Cahyani, 2019). Hubungan interpersonal yang baik memiliki keterkaitan yang kuat karena merupakan salah satu yang membentuk kualitas hidup yang positif. Keseimbangan antara lingkungan pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan juga menjadi salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *well being* seseorang (Dani dkk., 2021).

Brough dkk., (2014), mengartikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai persepsi individu bahwa pekerjaan dan kegiatan non-kerja kompatibel dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini. Konsep *work-life balance* berusaha meminimalkan ketegangan antara pekerjaan dan bagian lain dari kehidupan seseorang (Orkibi & Brandt, 2015). Brough dkk (2014), menjelaskan bahwa penilaian keseimbangan kehidupan kerja harus mencakup item pertanyaan yang mencari persepsi individu tentang 'keseimbangan'. Dimana ketika karyawan mampu berkomitmen dan kontribusi baik secara fisik dan psikologis individu pada masing-masing perannya di pekerjaan maupun non pekerjaan serta mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas. Seseorang yang dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja memiliki kepuasan akan pekerjaan yang

---

tinggi sehingga stres kerja akan lebih rendah (Nurendra & Saraswati, 2017). *Work-life balance* sangat penting dan bermakna, sehingga dapat meminimalisir perkembangan sikap negatif pada diri individu (Dwianti, 2020).

Dari uraian diatas, penelitian sebelumnya hanya mengaitkan hubungan antara *gratitude* dengan *psychological well being* dan penelitian lainnya mengaitkan hubungan *work life balance* dengan *psychological well being*, sehingga belum ada penelitian yang mengaitkan hubungan antara *gratitude* dan *work life balance* dengan *psychological well being*. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *gratitude* dan *work life balance* dengan *psychological well being* pada tenaga pengajar.

## Metode

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat korelasional. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang didapat berbentuk angka dan bertujuan memandangi suatu fenomena/realitas sebagai sesuatu yang dapat diklasifikasikan, teramati, terukur, dan memiliki hubungan gejala yang bisa bersifat sebab akibat. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei karena peneliti hanya bermaksud menguji hubungan antara *gratitude* (*X1*) dan *work life balance* (*X2*) dengan *psychological well-being* (*Y*).

### **Partisipan Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar dengan jenis kelamin laki – laki dan perempuan yang bekerja di SMK Negeri 1 Surabaya yang berjumlah 127 tenaga pengajar. Subyek dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode *simple random sampling* dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 98 responden.

### **Instrumen**

Terdapat tiga alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala *psychological well-being*, *gratitude at work scale* (GAWS), skala *work life balance* dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert meliputi pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Skala *psychological well-being* yang digunakan untuk mengukur aspek *psychological well-being*, yaitu penilaian evaluasi individu terhadap keseluruhan hidupnya yang diadaptasi dari penelitian Miftahuddin (2019) berdasarkan teori Ryff (1989). Validitas skala *psychological well-being* bergerak dari angka 0.319 hingga 0.743. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* skala *psychological well-being* sebesar 0.925. Besaran nilai tersebut menunjukkan bahwa skala *psychological well-being* memiliki nilai reliabilitas yang sangat reliabel.

Skala *gratitude* yang digunakan adalah adaptasi dari *gratitude at work scale* (GAWS) yang dikembangkan oleh Cain dkk (2018) untuk mengukur kebersyukuran di tempat kerja. Validitas skala *gratitude* bergerak dari angka 0.444 hingga 0.735. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* skala *gratitude at work* sebesar 0.665. Besaran nilai tersebut menunjukkan bahwa skala *gratitude at work* memiliki nilai reliabilitas yang reliabel.

Terakhir, skala *work life balance* yang diadaptasi dari teori yang dikemukakan oleh Brough dkk yang digunakan untuk mengukur variabel *work life balance* dengan aitem sebanyak 4 (empat) butir (Brough dkk, 2014). Validitas skala *work life balance* bergerak dari angka 0.322 hingga 0.605. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's*

---

*Alpha* skala *gratitude* sebesar 0.665. Besaran nilai tersebut menunjukkan bahwa skala *work life balance* memiliki nilai reliabilitas yang reliabel.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel *gratitude* dan *work life balance* dengan *psychological well-being* dikarenakan dalam uji prasyarat memenuhi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinearitas.

Analisis regresi berganda merupakan jenis uji statistika yang digunakan untuk melihat daya prediksi variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel independen jumlahnya lebih dari satu variabel (Muhid, 2019). Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 16.0 for windows.

## **Hasil**

Uji normalitas bertujuan untuk melihat nilai dalam data telah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Penilaiannya berdasarkan pada taraf nilai signifikan dimana jika nilai sig. > 0,05 maka sebaran data tersebut normal. Sedangkan jika nilai signifikan < 0,05, maka sebaran data disebut tidak normal (Azwar, 2013). Dalam hal ini uji normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS 16.0 for windows. Hasil uji normalitas sebaran untuk variabel *psychological well-being* menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh signifikansi sebesar  $p = 0.342$  ( $p > 0.05$ ) yang artinya sebaran data berdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) < 0,05 atau dapat dilihat juga dari nilai *Deviation from Linearity* dimana jika nilai signifikansi > 0.05 maka dikatakan bahwa dua variabel memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan hasil uji linieritas hubungan antara variabel *gratitude* (X1) dengan *psychological well-being* (Y) diperoleh signifikansi sebesar 0.171 ( $p > 0.05$ ). Artinya variabel *gratitude* dengan *psychological well-being* memiliki hubungan yang linear. Sedangkan, hasil uji linieritas hubungan antara variabel *work life balance* (X1) dengan *psychological well-being* (Y) diperoleh signifikansi sebesar 0.879 ( $p > 0.05$ ). Artinya variabel *work life balance* dengan *psychological well-being* memiliki hubungan yang linear.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Penarikan keputusan uji ini dilihat berdasarkan perolehan *tolerance value* > 0,1 dan VIF < 10.00, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi tidak terdapat persoalan multikolinieritas antara variabel bebas (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang sudah dilakukan mendapatkan nilai *tolerance* 0.835 > 0.10 sedangkan pada VIF menunjukkan 1.198 < 10.00. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *gratitude* dan *work life balance* tidak mengalami multikolinearitas.

Berdasarkan hasil analisa regresi ganda, pada uji F diperoleh hasil F hitung = 32.041 dan F tabel = 3,09 (F hitung > F tabel) dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *gratitude* (X1) dan *work life balance* (X2) dengan *psychological well being* (Y). Adapun total sumbangan efektif pada penelitian ini sebesar 0,403. Artinya *gratitude* dan *work life balance* memiliki pengaruh 40,3% terhadap *psychological well being*. Selebihnya *psychological well being* dipengaruhi oleh variabel lain.

## Pembahasan

Berdasarkan uji regresi linear berganda antara *gratitude* dan *work life balance* memperlihatkan bahwa keduanya secara simultan memiliki hubungan yang signifikan. Artinya tenaga pengajar yang memiliki *gratitude* dan *work life balance* yang tinggi akan memiliki *psychological well being* yang tinggi. Sebaliknya, ketika tenaga pengajar memiliki *gratitude* dan *work life balance* yang rendah maka *psychological well being* yang dimiliki tenaga pengajar akan rendah.

Rasa syukur membuat individu memiliki pandangan positif mengenai kehidupan dan beban yang diterima serta minimalnya konflik yang terjadi antara peran yang dijalani dapat menumbuhkan perilaku positif yang mampu membuat individu memunculkan perilaku positif yang akhirnya memunculkan perilaku dari aspek-aspek kesejahteraan psikologis seperti perasaan menerima kekurangan diri, dapat menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, dapat mengambil kesempatan yang ada, mandiri, dan dapat membentuk lingkungan sesuai dengan kondisi dirinya. Hal ini membuat individu tersebut mau untuk mempertahankan hingga meningkatkan kondisi psikologisnya.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *gratitude* dengan *psychological well being* pada tenaga pengajar di SMK Negeri 1 Surabaya, diterima. Ditunjukkan dengan hasil T hitung sebesar 4.201 sedangkan T tabel = 2,358 (T hitung > T tabel) dan taraf signifikansi 0.00 ( $p < 0.01$ ) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *gratitude* maka semakin tinggi pula *psychological well being* yang dimiliki oleh tenaga pengajar. Sebaliknya, semakin rendah *gratitude* maka akan semakin rendah pula *psychological well being* yang dimiliki tenaga pengajar.

Korelasi positif antara *gratitude* dan *psychological well being* juga telah ditemukan pada penelitian sebelumnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rasa syukur mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi rasa syukur guru, maka semakin tinggi kesejahteraan fisik dan psikologisnya. Sedangkan semakin rendah rasa syukur, maka kesejahteraan fisik dan psikologisnya menurun (Aisyah & Chisol, 2018).

Ketika tenaga pengajar memiliki skor *gratitude* yang tinggi maka hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga pengajar dapat merasakan perasaan terimakasih dan bahagia baik atas lingkungan pekerjaan yang mendukung kesejahteraan mereka dengan adanya dukungan dari sesama rekan kerja/ atasan serta dapat merasakan bahwa pekerjaan yang mereka miliki saat ini sebagai seorang guru merupakan pekerjaan yang bermakna, dimana tenaga pengajar mampu membuat pencapaian-pencapaian baru atas kemampuan maupun prestasi yang mereka miliki dan pekerjaan yang mereka jalani memberikan dampak kepada masa depan siswa.

Disaat pengajar mampu merasakan emosi positif maka dapat membuat mereka memandang positif sumber ketegangan yang berasal dari beban kerja, stres, tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan serta mengembangkan perilaku positif sehingga membuat mereka memiliki pemaknaan yang baik terhadap diri sendiri, mampu membuat hubungan yang hangat dengan orang lain, dapat menentukan keputusan dan menentukan tingkah laku dari dalam diri, memiliki tujuan hidup, serta terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru yang akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan profesionalisme mereka. Dengan itu, tenaga pengajar yang memiliki rasa syukur akan berpeluang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

---

Pada hasil uji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan *psychological well being* pada tenaga pengajar di SMK Negeri 1 Surabaya juga diterima. Ditunjukkan oleh hasil T hitung sebesar 4.517 sedangkan T tabel = 2,358 (T hitung > T tabel) dan taraf signifikansi 0.00 ( $p < 0.01$ ) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan. Artinya bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *psychological well being* yang dimiliki oleh tenaga pengajar. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka akan semakin rendah pula *psychological well being* yang dimiliki tenaga pengajar.

Hasil dari penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan wanita yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan *psychological well being*, artinya semakin tinggi tingkat *work life balance* maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance* maka semakin rendah pula tingkat kesejahteraan psikologis (Safitri & Anisah, 2022).

Ketika individu yang memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan fungsinya antara peran individu di dalam pekerjaan maupun non-pekerjaan maka individu tersebut menunjukkan perilaku yang lebih kooperatif, suka membantu rekan kerja, dan datang tepat waktu sehingga dapat membuat tenaga pengajar mampu berada dalam kondisi yang positif dalam meraih kebahagiaan, dapat mengatur lingkungan sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan, dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain, mampu membuat keputusan sendiri, dapat mengembangkan potensi dirinya dan mencapai kesejahteraan. Terpenuhinya *work-life balance* membuat tenaga pengajar mencapai kepuasan dalam hidup, *psychological well-being* menjadi lebih baik, serta hubungan dengan keluarga dan lingkungan sekitar semakin baik.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi *gratitude* dan *work life balance* di setiap variabel memperlihatkan bila hipotesis diterima. Hubungan antara *gratitude* dan *work life balance* ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,403 yang artinya *gratitude* dan *work life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 40,3% terhadap *psychological well being*. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, *gratitude* dan *work life balance* secara bersamaan memiliki korelasi dengan *psychological well being*.

## Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari *gratitude* dan *work life balance* dengan *psychological well being* pada tenaga pengajar di SMK Negeri 1 Surabaya. Responden dalam penelitian ini sebanyak 98 tenaga pengajar yang diambil menggunakan metode *simple random sampling*. Adapun tiga hipotesis yang diuraikan dalam penelitian ini: 1) Terdapat hubungan positif antara *gratitude* dan *work life balance* dengan *psychological well being* pada tenaga pengajar di SMK Negeri 1 Surabaya, diterima. 2) Terdapat hubungan positif antara *gratitude* dengan *psychological well being* pada tenaga pengajar di SMK Negeri 1 Surabaya, diterima. 3) Terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well being* pada tenaga pengajar di SMK Negeri 1 Surabaya, diterima. Selanjutnya terdapat sumbangan efektif dalam penelitian ini sebesar 0.403 yang artinya *gratitude* dan *work life balance* memiliki pengaruh 40,3% terhadap *psychological well being*. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka diharapkan bagi pihak berwenang sekolah dan para tenaga pengajar untuk dapat bersinergi untuk membuat program

yang dapat meningkatkan rasa syukur para guru baik melalui outbound, pelatihan, membudayakan perilaku 5S (senyum, sapa, salam, sopan, santun). Selain itu, diharapkan juga kepada tenaga pengajar untuk mulai menumbuhkan rasa syukur dari dalam diri sendiri agar dapat memandang suatu hal dengan perspektif yang positif sehingga lebih dapat menerima tantangan maupun kondisi-kondisi yang memunculkan emosi negatif dengan perasaan positif dan memunculkan perilaku positif baik untuk diri sendiri maupun lingkungan sekitar.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik permasalahan yang sama diharapkan dapat mencari variabel lain yang mendukung penelitian ini mengingat terdapat sekitar 59,7% variabel lain yang memberikan sumbangan efektif terhadap *psychological well being* selain *gratitude* dan *work life balance* agar penelitian ini lebih beragam.

## Referensi

- Aisyah, A., & Chisol, R. (2018). Rasa Syukur Kaitannya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi*, 13(2), 109–122. Retrieved from <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/view/3953>
- Al-Hashimi, M., & Al-Barri, Z. (2017). Gratitude Intervention At Work: Its Impact On Wellbeing, Job Satisfaction & Organizational Commitment. *The Journal of Academy of Business and Economics*, 17, 69–78.
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Azhar, P. C. (2019). Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kompetensi Guru Di Yayasan Haji Maksum Abidin Shaleh Stabat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(1), 1–7.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Boleyn-Fitzgerald, P. (2017). Perspectives on Gratitude. *Perspectives on Gratitude*, 112–125. <https://doi.org/10.4324/9781315736891>
- Brough, P., Timms, C., & Michael, P. (2014). Work – life balance : a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25, 2724–2744. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Cain, I. H., Cairo, A., Duffy, M., Meli, L., Rye, M. S., Jr, L. W., ... Rye, M. S. (2018). Measuring gratitude at work. *The Journal of Positive Psychology*, 00(00), 1–12. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1484936>
- Damásio, B. F., De Melo, R. L. P., & Da Silva, J. P. (2013). Meaning in life, psychological well-being and quality of life in teachers. *Paideia*, 23(54), 73–82. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84884662055&doi=10.1590%252F1982-43272354201309&partnerID=40&md5=b06a433762db654ae62f84c7ac197ca9>
- Dani, T. A. R., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2021). Hubungan Kebersyukuran Dan Work Life Balance Terhadap Kesejahteraan Subjektif Guru di Masa Pandemi. 7(1). Retrieved from <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.19746>
- Dwianti, N. R. (2020). Pengaruh Social Media Use dan Work-Life Balance terhadap Subjective Well-Being Perempuan Bekerja. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., & Miller, J. A. (2017). The Grateful Workplace : A Multilevel Model of Gratitude in Organizations. *Academy of Management Review*, 42(September), 361–381. <https://doi.org/doi.org/10.5465/amr.2014.0374>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustems-Carnicer, J., & Calderón, C. (2013). Coping strategies and psychological well-being among teacher education students. *European Journal of Psychology of Education*, 28, 1127–1140.
- Jawapos. com. (2021). Kemendikbudristek Ungkap Rata-Rata Skor Kompetensi Guru 50,64 Poin. <https://www.jawapos.com/Nasional/Pendidikan/19/11/2021/Kemendikbudristek-Ungkap-Rata-Rata-Skor-Kompetensi-Guru-5064-Poin/> Jawapos. com (2021). *Kemendikbudristek Ungkap Rata-Rata Skor Kompetensi Guru 50,64 Poin*. <https://www.jawapos.com/nasional/pendidikan/19/11/2021/kemendikbudristek-ungkap-rata-rata-skor-kompetensi-guru-5064-poin/>
- LPPMP. (2013). *Materi Pembekalan Pengajaran Mikro/PPL I*. Yogyakarta: UNY Press.
- Megawati, P., Lestari, S., & Lestari, R. (2019). Gratitude training to improve subjective well-being among adolescents living in orphanages. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 16(1), 13. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i1.9196>
- Miftahuddin, F. M. (2019). Uji Validitas Konstruk Psychological Well-Being Scale Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 7(1), 22–32. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v7i1.12105>
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik (Edisi 2)*. Sidoarjo: Penerbit Zifatma.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Humanitas*, 13, 84–94.
- Orkibi, H., & Brandt, Y. I. (2015). How positivity links with job satisfaction: Preliminary findings on the mediating role of work-life balance. *Europe's Journal of Psychology*, 11(3), 406–418. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i3.869>
- Prameswari, Y., & Ulpawati. (2012). Peran Gratitude ( Kebersyukuran ) Terhadap Psychological Well-Being Tenaga Kesehatan. *Personifikasi*, 10(2).
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Safitri, C. M., & Anisah, L. (2022). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan Worklife Balance Pada Tenaga Kesehatan Wanita yang Menjalani Peran Ganda. *Prakarsa Paedagogia*, 5(1), 101–110.
- Sumiati, S. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di Sma Negeri 1 Jonggat Dan Man 2 Lombok Tengah Tahun 2021 (Universitas Islam Negeri Mataram). Retrieved from <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Tarigan, T., & Dimiyati. (2021). Work Engagement, Self Efficacy and Job Satisfaction of Professional Educators. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 4(2), 766–774. <https://doi.org/10.33258/birle.v4i2.1839>
- Ulfatun, T. (2021). Good Teachers: Indonesia's Perspective. *JPP (Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran)*, 28(1), 23–29. <https://doi.org/10.17977/um047v27i12021p023>
- Undang Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005. (2005). *Guru Dan Dosen*.

<https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Home/Details/40266/Uu-No-14-Tahun-2005>

Wijayanti, E. C., Degeng, I. N. S., & Sumarmi. (2016). Kesulitan-Kesulitan dalam Implementasi Kurikulum Mata Pelajaran IPS SMP. *Jurnal Pendidikan*, 1(11), 2241–2247.

Wood, A. M., Froh, J. J., & Geraghty, A. W. A. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 890–905. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.005>