

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kemudian, akan dipaparkan mengenai riset kepustakaan terhadap variabel kesejahteraan subjektif, keterikatan karyawan serta dukungan organisasional yang dipersepsikan.

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-being*)**

Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) adalah evaluasi seseorang terhadap kehidupan mereka yang termasuk pada hal yang bersifat kognitif terhadap kepuasan dan evaluasi afeksi terhadap perasaan dan emosi (Daniel, Diener, dan Schwarz, 1999).

Ada dua pendekatan teori yang digunakan dalam kesejahteraan subjektif yaitu ;

##### **1. *Bottom up theories***

Teori memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan dan dialami seseorang tergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa-peristiwa bahagia. Secara khusus, kesejahteraan subjektif merupakan penjumlahan dari pengalaman-pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Semakin

banyaknya peristiwa menyenangkan yang terjadi, maka semakin bahagia dan puas individu tersebut.

Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif, teori ini beranggapan perlunya mengubah lingkungan dan situasi yang akan mempengaruhi pengalaman individu, misalnya: pekerjaan yang memadai, lingkungan rumah yang aman, pendapatan/gaji yang layak.

## *2. Top down theories*

Kesejahteraan subjektif yang dialami seseorang tergantung dari cara individu tersebut mengevaluasi dan menginterpretasi suatu peristiwa/kejadian dalam sudut pandang yang positif. Perspektif teori ini menganggap bahwa, individu lah yang menentukan atau memegang peranan apakah peristiwa yang dialaminya akan menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya.

Pendekatan ini mempertimbangkan jenis kepribadian, sikap, dan cara-cara yang digunakan untuk menginterpretasi suatu peristiwa. Sehingga untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif diperlukan usaha yang berfokus pada mengubah persepsi, keyakinan dan sifat kepribadian seseorang.

Diener (2000) mengenalkan teori evaluasi, dimana kesejahteraan subjektif ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami. Hal ini melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur. Cara-cara yang digunakan untuk mengevaluasi suatu peristiwa, juga dipengaruhi oleh

temperamen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood saat itu, situasi yang terjadi dan dialami saat itu serta pengaruh budaya.

Dengan kata lain kesejahteraan subjektif mencakup evaluasi kognitif dan afektif. Evaluasi kognitif dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan. Reaksi afektif dalam *subjective well-being* (SWB) yang dimaksud adalah reaksi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang meliputi emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif:

1. Harga diri positif

Campbell (dalam Compton, 2000) menyatakan bahwa harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

2. Kontrol diri

Kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia akan mampu berperilaku dalam cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa.

Kontrol diri ini akan mengaktifkan proses emosi, motivasi, perilaku dan aktifitas fisik. Dengan kata lain, kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, mampu mengerti, memahami serta mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut.

### 3. Ekstraversi

Individu dengan kepribadian ektravert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya. Penelitian Diener dkk. (1999) mendapatkan bahwa kepribadian ekstavert secara signifikan akan memprediksi terjadinya kesejahteraan individual. Orang-orang dengan kepribadian ekstravert biasanya memiliki teman dan relasi sosial yang lebih banyak, merekapun memiliki sensitivitas yang lebih besar mengenai penghargaan positif pada orang lain (Compton, 2005)

### 4. Optimis

Secara umum, orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Individu yang mengevaluasi dirinya dalam cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan. Scheneider (dalam Campton, 2005) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis akan tercipta bila sikap optimis yang dimiliki oleh individu bersifat realistik.

### 5. Relasi sosial yang positif

Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan yang didalamnya ada dukungan dan keintiman akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

#### 6. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup

Dalam beberapa kajian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas. Penelitian melaporkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

Setiap orang menginginkan kesejahteraan di dalam hidupnya, bahkan Aristoteles (dalam Ningsih, 2013) menyebutkan bahwa kesejahteraan merupakan tujuan utama dari eksistensi hidup manusia. Setiap orang juga memiliki harapan-harapan yang ingin dicapai guna pemenuhan kepuasan dalam kehidupannya. Kesejahteraan dan kepuasan dalam hidup merupakan bagian dari konsep kesejahteraan subjektif yang mencakup aspek afektif dan kognitif manusia. Konsep kesejahteraan (*well-being*) mempunyai arti yang hampir sama dengan konsep kebahagiaan (*happiness*). Kebahagiaan sepertinya juga merupakan dambaan setiap orang dan biasanya menjadi tujuan hidup dari seseorang.

Pada penelitian ini yang digunakan adalah kesejahteraan subjektif. Individu yang memiliki kesejahteraan subyektif tinggi, ternyata merasa bahagia dan senang dengan teman dekat dan keluarga. Individu tersebut juga kreatif, optimis, kerja

keras, tidak mudah putus asa, dan tersenyum lebih banyak daripada individu yang menyebut dirinya tidak bahagia (Argyle, dalam Nurhidayah & Rini 2012). Individu ini akan lebih mampu mengontrol emosinya dan menghadapi berbagai peristiwa dalam hidup dengan lebih baik. Sedangkan individu dengan kesejahteraan subjektif yang rendah, memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan dan oleh sebab itu timbul emosi yang tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi dan kemarahan (Myers & Diener dalam Nisfiannor, 2004).

Kesejahteraan subjektif mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu faktor genetik, kepribadian, faktor demografis, hubungan sosial, dukungan sosial, masyarakat atau budaya, proses kognitif dan tujuan (*goals*). Dalam hal ini faktor dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang diteliti seberapa besar peranannya dalam menentukan kesejahteraan subjektif. Menurut Sarason (dalam Kumalasari, 2012) bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Sarason berpendapat bahwa dukungan sosial itu mencakup dua hal yaitu jumlah sumber dukungan sosial yang tersedia dan tingkatan kepuasan akan dukungan sosial yang diterima.

Sarason, Levine, dan Basham (dalam Kirana, 2010) menyebutkan bahwa dukungan sosial adalah transaksi interpersonal yang melibatkan salah satu faktor atau lebih dari karakteristik berikut ini: afeksi (ekspresi menyukai, mencintai, mengagumi dan menghormati), penegasan (ekspresi persetujuan, penghargaan terhadap ketepatan, kebenaran dari beberapa tindak pernyataan, pandangan) dan

bantuan (transaksi-transaksi dimana bantuan dan pertolongan dapat langsung diberikan seperti barang, uang, informasi dan waktu).

House (dalam Ningsih, 2012) menyatakan ada beberapa aspek yang terlibat dalam pemberian dukungan sosial dan setiap aspek mempunyai ciri-ciri tertentu. Aspek-aspek itu adalah: 1. Aspek emosional, aspek ini meliputi perasaan empatik, perhatian, dan keprihatinan terhadap orang lain. 2. Aspek informatif, meliputi pemberian nasehat, petunjuk, saran atau umpan balik tentang bagaimana seseorang mengerjakan sesuatu. 3. Aspek instrumental, aspek ini meliputi penyediaan saran untuk mempermudah menolong orang lain, meliputi peralatan, uang, perlengkapan dan sarana pendukung yang lain termasuk didalamnya memberikan peluang waktu. 4. Aspek penilaian, terdiri atas peran sosial yang meliputi penilaian positif, dorongan untuk maju, persetujuan terhadap ide atau perasaan individu dan perbandingan positif antara individu yang satu dengan yang lain.

Menurut Ganster (dalam Ningsih, 2012) mengatakan beberapa sumber dari dukungan sosial meliputi 1. Dukungan keluarga, Keluarga merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan seseorang. Kebutuhan fisik dan psikologis mula-mula terpenuhi dari lingkungan keluarga sehingga keluarga termasuk kelompok terdekat individu. 2. Dukungan teman bergaul, orang yang bergaul membutuhkan dorongan moral dari teman bergaulnya. Bentuknya kualitas kerja sama, kehangatan berteman dan rasa saling membutuhkan, dan mempercayai serta kebanggaan menjadi anggota kelompok. 3. Dukungan masyarakat atau lingkungan sekitar, masyarakat yang mendukung, menerima dan menyukai serta mengerti

kelebihan dan kekurangan individu, biasanya akan memberikan motivasi dalam pemenuhan kebutuhannya.

Dalam penerapannya dukungan sosial berfungsi sebagai :

1. Sumber daya atau mekanisme coping yang penting untuk mengurangi efek negatif dari stress dan konflik (Calson & Perrewew dalam Gantari, 2008).
2. Meningkatkan kepuasan terhadap lingkungan yang memberikan dukungan sosial (Calson & Perrewew dalam Gantari, 2008).
3. Menguntungkan bagi kesehatan mental dan fisik seseorang (Argyle dalam Gantari, 2008).

Faturrohman, Tri, Wenty dan Galang (2012) menyebutkan bahwa perkembangan Psikologi Positif memunculkan istilah yang baru yaitu well being (kesejahteraan). Istilah well being mengalami perkembangan yang semakin kompleks antara lain psychological well being, (kesejahteraan psikologis), subjective well being (kesejahteraan subjektif), dan group well being (kesejahteraan kelompok).

Siedlecki, Timothy, Oishi dan Jeswani (2013) mengartikan kesejahteraan subjektif sebagai gagasan dari keputusan kognitif yang mencerminkan kepuasan hidup seseorang dan sebuah evaluasi emosi yang digolongkan menjadi emosi positif dan emosi negatif. Menurut Diener (dalam Indriyani, 2013), kesejahteraan subjektif memiliki tiga komponen, antara lain:

1. Life Satisfaction atau kepuasan hidup dapat terdiri dari kepuasan yang dirasakan dalam berbagai bidang kehidupan, seperti rekreasi, cinta, pernikahan, persahabatan, dan lain sebagainya.
2. Afek menyenangkan, terbagi menjadi emosi positif khusus seperti afeksi dan harga diri.
3. Afek yang tidak menyenangkan, dapat dipisahkan menjadi emosi dan mood khusus, seperti malu, marah, sedih, rasa bersalah, dan cemas.

Menurut Weiten (2008) menyebutkan ada beberapa faktor yang diketahui mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Dalam bukunya beberapa faktor tersebut dibagi menjadi dua, yaitu yang mempengaruhi secara sedang dan yang mempengaruhi dengan kuat. Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif secara sedang, antara lain :

1. Kesehatan. Kesehatan fisik yang bagus akan nampak menjadi sebuah syarat dasar dari kebahagiaan.
2. Aktivitas sosial. Manusia adalah makhluk sosial dan hubungan interpersonalnya akan nampak berkontribusi untuk kebahagiaan seseorang. Seseorang yang puas dengan dukungan sosialnya, jaringan pertemanannya dan mereka yang aktif dalam berhubungan sosial akan mempengaruhi kebahagiaan.
3. Agama. Hubungan antara agama dan kesejahteraan subjektif adalah sangat sederhana tetapi sebuah penelitian yang besar menyebutkan bahwa orang yang beragama dengan sepenuh hati akan terlihat bahagia jika dibandingkan dengan karakter

orang yang didalam dirinya tidak mempunyai agama.

Faktor kuat yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif menurut Weiten (2008), antara lain:

1. Cinta dan pernikahan. Hubungan yang romantis dapat menjadikan penuh dengan ketegangan tetapi orang tetap menadikan cinta sebagai salah satu bahan dasar dari kesejahteraan subjektif. Orang yang sudah menikah cenderung lebih bahagia jika dibandingkan dengan orang yang single atau cerai.
2. Pekerjaan. Pekerjaan yang tidak diharapkan menjadi kunci dari kebahagiaan. Sebaliknya, pekerjaan yang memuaskan telah menjadi faktor yang kokoh yang mempengaruhi kebahagiaan pada umumnya.
3. Kepribadian. Yang paling mempengaruhi dari kebahagiaan individu di masa depan adalah kebahagiaan dimasa lalunya.

Kemudian fakta-fakta menyebutkan bahwa kebahagiaan tidak bergantung pada keadaan luar saja melainkan juga dari dalam diri individu tersebut seperti ekstraversi, self-esteem dan optimis.

### **2.1.2 Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*)**

1. Definisi keterikatan karyawan (*employee engagement*) membawa karyawan pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan akan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan (Right Management,

2009; Schaufeli, Salanova, Gonzalez, & Bakker dalam Field & Buitendach, 2011). Selain dapat melakukan pekerjaannya dengan kekuatan atau energi yang besar, karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi juga akan merasa bangga dan terbenam secara total dengan pekerjaannya. *Engagement* tidak hanya sekedar bekerja keras, giat dalam bekerja, atau memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan, tetapi *engagement* melihat sejauh mana karyawan dapat dengan penuh meletakkan dirinya kedalam pekerjaan (Albrecht, 2010; Schaufeli et al., 2009).

Karyawan dengan *engagement* tinggi menunjukkan perilaku yang positif selama bekerja sehingga hal apapun yang mereka lakukan mengarah pada usaha untuk mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (Dicke, Holwerda, & Kontakos, 2007; The Institute for Employment Studies [IES] dalam Endres & Smoak, 2008; Kahn dalam Albrecht, 2010, Vazirani, 2007).

Karyawan merasa bahwa keberadaannya di perusahaan mendapat pengakuan, sehingga karyawan akan memberikan usaha terbaik mereka bagi perusahaan karena mereka merasa telah menjadi bagian dari perusahaan. Semua yang dilakukan dalam pekerjaan bukanlah cara mereka untuk menunjukkan diri dan mendapatkan pujian dari orang lain, melainkan karena mereka sangat senang dalam melakukan pekerjaannya. (Kahn dalam Albrecht, 2010; Perrin, 2003).

## 2. Aspek dalam keterikatan karyawan (*employee engagement*)

Keterlibatan kerja memerlukan dorongan “positif” pada psikologis seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya yang ditandai dengan *vigor* (semangat), dan *absorption* (penyerapan), *dedication* (Schaufeli., et al 2002). Seperti yang ditunjukkan dalam definisi, *work engagement* memiliki tiga komponen utama, antara lain:

1. *Vigor* (Semangat)

Semangat dalam hal ini berhubungan dengan peningkatan kadar energi dan ketahanan mental saat sibuk dengan aktivitas kerja, kemauan untuk menginvestasikan tenaganya dalam pekerjaan dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan. Dengan demikian, karyawan yang mempunyai semangat besar di tempat kerja sangat termotivasi oleh pekerjaannya dan cenderung untuk tetap gigih ketika menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (dedikasi)

*Dedication* ditandai dengan keterlibatan yang kuat dan kebanggaan dalam pekerjaan seseorang, adanya rasa antusiasme, tantangan dan kebanggaan terhadap pekerjaan.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Penyerapan dalam hal ini karyawan benar-benar fokus, melebur dan menyatu dalam pekerjaan, waktu berlalu dengan cepat dan seseorang akan mengalami kesulitan memisahkan dari aktivitas kerja (Schaufeli., et al 2002).

Dalam keterikatan karyawan, dimensi semangat dan dedikasi mempunyai arti berlawanan langsung kelelahan dan sinisme. *Vigor* (semangat) berlawanan langsung dengan kelelahan dalam hal fisik. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) ditandai dengan tingkat tingginya energi dan identifikasi yang kuat pada seorang pekerja, sedangkan *burnout* ditandai dengan rendahnya energi yang dikombinasikan pada seorang pekerja dengan pekerjaannya. Wujud dari keterikatan karyawan terlihat dalam tindakan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) di tempat kerja yang dapat berfluktuasi dari hari ke hari. Kahn (1990) juga menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat dilihat secara fisik, emosional, dan psikologis yang nampak pada kondisi pekerja.

Keterikatan karyawan memiliki hubungan yang positif dengan berbagai hal yang berkaitan dengan organisasi dan karyawan. Dengan demikian, dalam mengukur keterikatan karyawan, peneliti dapat mencari tahu lebih dalam mengenai tingkat kekuatan dan kelemahan dari masing-masing dimensi sehingga dapat menganalisis mengapa tingkat keterikatan karyawan di suatu organisasi itu tinggi atau rendah.

Alat ukur yang sering digunakan untuk melihat tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dibuat oleh Schaufeli dan Baker (2003). Item-item pernyataan dalam UWES dibentuk dari tiga aspek utama dalam keterikatan

karyawan, yakni: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

UWES memiliki 17 item pernyataan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu: 6 item menggambarkan aspek semangat (*vigor*), 5 item menggambarkan aspek dedikasi (*dedication*), serta 6 item menggambarkan aspek penyerapan (*absorption*).

### **2.1.3 Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan (*Perceived Organizational Support*)**

Dukungan organisasional yang dipersepsikan atau *Perceived Organizational Support (POS)* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002, p.698). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasional yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Hal tersebut yang juga akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan.

Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002, p.702). Rhoades dan Eisenberger (2002, p.699) merekomendasikan yang lebih sederhana lagi menjadi 8 item. Berikut adalah

delapan poin item atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Perceived Organizational Support*, yaitu:

- 1 Organisasi menghargai kontribusi karyawan. Sejauh mana organisasi menghargai pekerjaan dan peran dari karyawan dalam sebuah pekerjaan. Salah satu contoh kontribusi penting karyawan adalah dalam bentuk penyampaian ide. Setelah karyawan memberikan ide tersebut bagaimana organisasi menanggapi dan menindaklanjuti ide tersebut.
- 2 Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan. Tak jarang karyawan dalam sebuah organisasi memberikan usaha lebih dari yang diwajibkan, dari hal tersebut organisasi akan memberikan ekstra juga kepada karyawan tersebut, seperti terpilih menjadi *employee of the week*, kenaikan pangkat, kenaikan gaji.
- 3 Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan. Seberapa dalam organisasi memperhatikan keluhan karyawan, mendengarkan apa yang telah karyawan alami dan menerima masukan dari para karyawan.
- 4 Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan. Peduli tentang kesejahteraan karyawan dapat dilakukan oleh organisasi, seperti memberikan peralatan yang memadai untuk kelangsungan kerja para karyawan, memberikan asuransi kepada karyawan yang bekerja.
- 5 Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Sebuah kesalahan dalam pekerjaan adalah hal yang wajar dan akan sering ditemui pada pribadi masing-masing karyawan, akan tetapi pihak organisasi harus tetap memantau kinerja para karyawan, jika memang tidak

sesuai standart yang sudah di berikan kepadanya maka pihak organisasi harus menegur karyawan tersebut agar dapat memperbaiki kinerja para karyawan

- 6 Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan. Organisasi memperhatikan dan mengevaluasi sampai mana para karyawannya merasa puas akan pekerjaan yang diberikan organisasi kepada para karyawannya.
- 7 Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan. Banyak organisasi yang memberikan support pada para karyawan yang bekerja padanya salah satu support yang dapat diberikan adalah perhatian yang besar terhadap karyawan, seperti kesehatan keluarga karyawan.
- 8 Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja. Kemajuan sebuah organisasi akan muncul dari sebuah pencapaian yang dihasilkan para karyawan. Tetunya pihak organisasi memiliki rasa bangga memiliki para karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangatlah penting sebagai dasar pijakan dalam penyusunan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada penelitian Marques (2013) mengenai anteseden dan hasil dari kesejahteraan psikologis yang berhubungan dengan kerja dari anggota staf Universitas Namibia. Variabel yang diteliti dalam penelitian tersebut adalah *well being*, *work engagement*, *psychological meaningfulness*, *psychological safety*, *psychological availability*, serta *perceived organizational support*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya (karyawan) memainkan peran penting dalam keterikatan kerja dan niat untuk keluar (pindah). Kerja yang berlebihan dan gaya manajemen diidentifikasi sebagai faktor yang secara signifikan membuat karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi keterlibatan emosional dan fisik.

Berdasarkan penelitian Marques (2013) tersebut, kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Demikian pula, dukungan organisasional yang dipersepsikan mempunyai hubungan yang positif dengan keterikatan karyawan. Oleh sebab itu, peneliti secara spesifik ingin meneliti mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan, terutama guru, terhadap keterikatan karyawan yang dimoderasi oleh dukungan organisasi yang dipersepsikan. Kerangka penelitian dalam penelitian ini yang diambil berdasarkan model penelitian terdahulu oleh Marques (2013) tersebut. Rangkuman dari informasi tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

| NO | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                  | VARIABEL                                                                                     | ALAT DAN UNIT ANALISIS                                                                                                                             | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Rothmann (2009)<br><br><i>“Job Satisfaction, Occupational Stress, Burnout and Work Engagement as Components of Work-Related Well Being”</i>                                                           | Job Satisfaction<br>Occupational stress<br>Burnout<br>Work engagement<br>Well being          | Alat analisis :<br>Descriptive statistics<br>SEM method<br><br>Unit analisis : Kuesioner sebanyak 677 responden                                    | Hasil penelitian menunjukkan dukungan yang positif untuk model empat faktor kesejahteraan terkait pekerjaan yang terdiri dari dimensi berikut: kepuasan kerja (menunjukkan kesenangan vs. ketidaksesuaian), stres kerja (menunjukkan kecemasan vs kenyamanan), kelelahan (menunjukkan kelelahan vs kekuatan), dan keterikatan (menunjukkan antusiasme vs depresi).                                                                                                                                                                             |
| 2  | Brunetto; Teo; Shacklock; Wharton (2012)<br><br><i>“Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intention in policing”</i> | Emotional intelligence<br>Job satisfaction<br>Well being<br>Engagement<br>Turnover intention | Alat analisis:<br><i>SmartPLS</i><br>Descriptive statistics dengan menggunakan SPSS 17.0<br><br>Unit analisis:<br>Kuesioner sebanyak 193 responden | -Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif petugas polisi memediasi secara negatif dalam hubungan antara keterikatan mereka di tempat kerja dan keinginan untuk keluar dari tempat pekerjaan mereka.<br>-Selain itu, dalam penelitian ini juga diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dalam analisis model persamaan struktural longitudinal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk petugas polisi yang berbeda dari yang mempengaruhi komitmen organisasi mereka (seperti sebagai faktor manajemen). |

|   |                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Hicks; Carter; Sinclair (2013)<br><br><i>“Impact of coaching on employee well-being, engagement, and job satisfaction”</i>       | Employee well being<br>Employee engagement<br>Job satisfaction                                                                                                                                              | Alat analisis:<br><i>Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS)</i><br><br>Unit analisis:<br>Survey berkala kepada 100 responden (sebelum pelatihan, enam bulan setelah pelatihan, dan dua belas bulan setelahnya) | Hasil dari penelitian ini yaitu:<br>- Ada peningkatan signifikan secara statistik dalam persepsi karyawan tentang kesejahteraan mereka di tempat kerja dan secara umum dalam jangka pendek,<br>- Pelatihan meningkatkan nilai kesejahteraan secara keseluruhan.<br>- Ada sedikit peningkatan dalam persepsi keseluruhan keterikatan karyawan. |
| 4 | Nusatria (2011)<br><br><i>“Employee engagement: Antecedent and Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang”</i> | Employee engagement<br>Karakteristik pekerjaan<br>Perceived organizational support<br>Perceived supervisor support<br>Rewards and recognition<br>Kepuasan kerja<br>Komitmen organisasi<br>Intention to quit | Alat analisis:<br>Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS<br><br>Unit analisis:<br>Kuesioner sebanyak 73 responden                                                                                               | Keseluruhan variabel berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>employee engagement</i> kecuali variabel <i>intention to quit</i> berpengaruh negatif terhadap <i>employee engagement</i> .                                                                                                                                               |

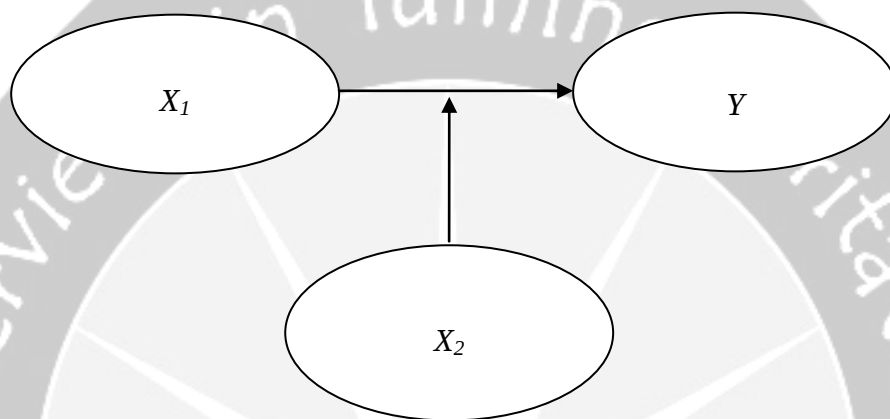
|   |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Marques (2013)<br><br><i>“Antecedents and Outcomes of Work-Related Psychological Well-Being of Staff Members of The University of Namibia”</i>                                | Well being<br>Work engagement<br>Psychological meaningfulness<br>Psychological safety<br>Psychological availability<br>Perceived organizational support | Alat analisis:<br>Descriptive statistics<br>Uji Multivariate analysis of variance (MANOVA)<br>Analisis regresi dengan menggunakan SPSS 20.0<br>Dan analisis isi (kualitatif)<br><br>Unit analisis:<br>Kuesioner sebanyak 306 responden | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya (karyawan) memainkan peran penting dalam keterikatan kerja dan niat untuk keluar (pindah). Kerja yang berlebih dan gaya manajemen diidentifikasi sebagai faktor penahan signifikan yang mempengaruhi keterlibatan emosional dan fisik.                |
| 6 | Harry N (2014)<br><br><i>“Pengaruh Kompensasi, Status/ Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat Employee Engagement pada Karyawan Universitas Sanata Dharma”</i> | Kompensasi<br>Status/ pengakuan<br>Kesempatan berkembang<br>Employee engagement                                                                         | Alat analisis:<br>Descriptive statistics<br><i>Moderating regression Analysis</i> (MRA) dengan menggunakan SPSS<br><br>Unit Analisis:<br>Kuesioner sebanyak 248 responden                                                              | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat employee engagement karyawan di Universitas Sanata Dharma (USD) Yogyakarta. Sedangkan status/ pengakuan dan kesempatan berkembang berpengaruh positif terhadap tingkat employee engagement karyawan USD Yogyakarta. |
| 7 | Schaufeli; Taris; Rhenen (2008)<br><br><i>“Workaholism, Burnout, and Work Engagemen: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being”</i>                     | Workaholism<br>Burnout<br>Work engagement<br>Employee well being                                                                                        | Alat analisis:<br>Analisis regresi dengan menggunakan SPSS 20.0<br><br>Unit Analisis:<br>Kuesioner sebanyak 587 responden                                                                                                              | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>workaholism</i> , kelelahan, dan keterikatan bukan merupakan tiga hal yang berdiri sendiri, melainkan merupakan tiga jenis faktor dalam kesejahteraan karyawan.                                                                                                     |

|    |                                                                                                                                                                           |                                                                                                  |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8  | Eisenberger and Huntington (1986)<br><br><i>“Perceived Organizational Support”</i>                                                                                        | Perceived organizational support                                                                 | Alat analisis:<br>Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)<br><br>Unit analisis:<br>Kuesioner sebanyak 361 responden                   | Hasil dari penelitian ini yakni bahwa nilai heuristik untuk melihat komitmen organisasi sebagai konsekuensi proses pertukaran sosial. Karyawan memegang keyakinan global mengenai komitmen organisasi terhadap mereka. Dukungan organisasional yang dipersepsikan yang dirasakan tersebut mempengaruhi ketidakhadiran karyawan, khususnya individu dengan ideologi pertukaran yang lebih kuat.                                                      |
| 9  | Kurtesis; Eisenberger; Ford; Buffardi; Stewart; Adis (2015)<br><br><i>“Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory”</i> | Perceived organizational support<br>Employee attributions<br>Social exchange<br>Self-enhancement | Alat analisis:<br>Meta-Analysis Reporting Standards (MARS)<br><br>Unit analisis:<br>Pengkodingan dari 558 kuesioner                             | Hasil dari penelitian ini yaitu ada hubungan Perceived Organizational Support dengan orientasi positif pada karyawan terhadap organisasi, Kesejahteraan subyektif, dan perilaku yang membantu organisasi. Secara keseluruhan, hasilnya menunjukkan bahwa POS memainkan peran sentral dalam hubungan antara pekerja-organisasi dan memiliki implikasi penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan orientasi yang baik terhadap organisasi. |
| 10 | Man dan Hadi (2013)<br><br><i>“Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru di SMA Swasta di Surabaya”</i>                           | Perceived organizational support<br>Work engagement                                              | Alat analisis:<br>Teknik korelasi non paramatik dengan menggunakan software SPSS 20.0<br><br>Unit analisis:<br>Kuesioner sebanyak 128 responden | Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang lemah dan bersifat positif antara <i>perceived organizational support</i> dan <i>work engagement</i> . Hal ini berarti tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang.                                                                                                                                                                |

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

### 2.3. Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Variabel moderasi adalah suatu variabel lainnya yang dimasukkan ke dalam model karena mempunyai efek kontingensi dari hubungan variabel dependen dan variabel independen sebelumnya (Jogiyanto, 2004). Variabel moderasi dapat digambarkan seperti gambar 2.3.1 di bawah ini (diadaptasi dari Jogiyanto, 2004).



Gambar 2.3.1. Variabel Moderasi

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah  $X_2$  memoderasi pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  dilakukan tiga langkah (model) interaksi, yaitu:

1. Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  (model 1)
2. Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  (model 2)
3. Interaksi  $X_1$  dan  $X_2$  sebagai variabel moderasi ( $X_1 * X_2$ ) terhadap  $Y$  (model 3)

Untuk mengetahui signifikan tidaknya variabel moderasi dapat dilihat pada model 3. Jika ternyata tidak signifikan, maka hipotesis moderasi ditolak, yang berarti variabel tersebut tidak memoderasi. Sebaliknya, jika ternyata signifikan, maka hipotesis moderasi diterima, yang berarti variabel tersebut memoderasi (Widhiharso, 2010).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini ialah kesejahteraan subjektif variabel dependen dalam penelitian ini ialah keterikatan guru serta variabel moderasi dalam penelitian ini adalah dukungan organisasional yang dipersepsikan.

*Employee's well being* menjadi penting untuk diteliti karena dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menumbuhkan rasa keterikatan (*engage*) pada karyawan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Marques (2013) pada karyawan staff dari Universitas Namibia, menyatakan bahwa kesejahteraan itu dikonseptualisasikan sebagai proses yang saling terkait dengan keterikatan kerja.

Meyer dan Maltin, 2010 (dalam Marques, 2013) berpendapat bahwa penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara keterikatan karyawan dan indikator kesejahteraan psikologis, kesehatan fisik dan mental, kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Dengan demikian, karyawan yang terikat cenderung berdedikasi pada organisasi dan tidak berniat meninggalkan organisasi. Kanste, 2011 (dalam Marques, 2013) juga menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dikaitkan secara positif dengan tiga dimensi komitmen organisasi. Keterikatan karyawan dan dimensi komitmen organisasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap indikator kesejahteraan (Kanste, 2011 dalam Marques, 2013).

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti dapat merumuskan dua hipotesis, hipotesis pertama yakni sebagai berikut:

H1 : Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap keterikatan guru SMA swasta di Kota Yogyakarta

Selain itu, dukungan organisasional yang dipersepsikan (*Perceived Organisational Support*) yang dirasakan juga menciptakan harapan bahwa organisasi akan menghargai usaha yang lebih besar dari pihak karyawan, yang selanjutnya memaksa karyawan untuk berupaya lebih keras (Rhoades & Eisenberger, 2002). Studi Saks, 2006 (dalam Marques 2013) menegaskan bahwa dukungan organisasional yang dirasakan cenderung mengarah pada tingkat keterikatan yang lebih tinggi. Saks (2006) selanjutnya merekomendasikan bahwa jika organisasi ingin meningkatkan keterikatan karyawan, mereka pertama-tama perlu memperbaiki persepsi karyawan tentang dukungan yang mereka dapatkan dari organisasi.

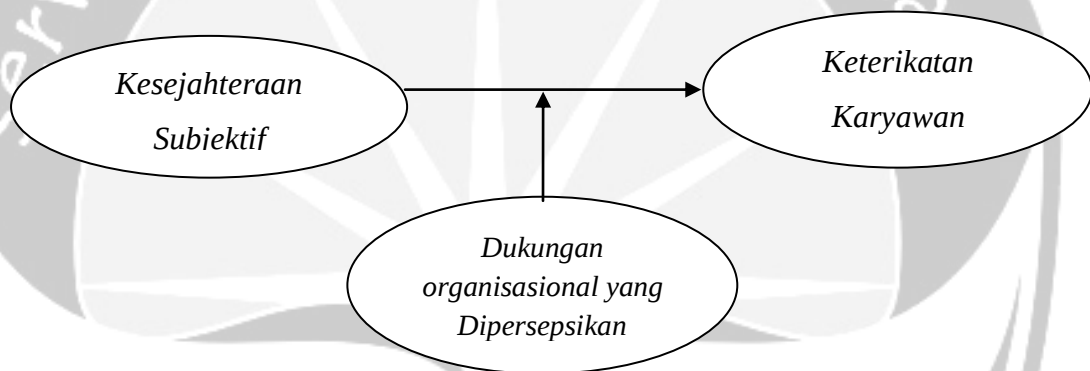
Penelitian telah secara konsisten menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan organisasional yang dirasakan (POS) dan keterikatan karyawan (Chalofsky & Krishna, 2009; Eisenberger et al., 1986; Shore & Wayne, 1993 dalam Marques 2013). Ini berarti bahwa seorang karyawan cenderung setia kepada sebuah organisasi jika organisasi tersebut menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai. Dukungan organisasional yang dirasakan berkaitan dengan persepsi bahwa karyawan memegang mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi yang mereka buat (Saks, 2006).

Dengan kata lain, *Perceived Organizational Support* (POS/ dukungan organisasional yang dipersepsikan) dapat memperkuat pengaruh kesejahteraan

subjektif guru terhadap keterikatan guru SMA swasta di Kota Yogyakarta. Oleh sebab itu, berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, peneliti merumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H2 : *Perceived Organizational Support* (POS) memoderasi pengaruh kesejahteraan subjektif guru terhadap keterikatan guru SMA swasta di Kota Yogyakarta.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat kerangka penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.3.2. Kerangka Penelitian