

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka pada penelitian terdiri dari kesejahteraan pekerja, otonomi kerja, efikasi diri dan motivasi intrinsik. Teori dasar yang digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel, rangkuman penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan model riset penelitian untuk penggambaran lebih jelas alur hubungan antar variabel.

1. Kesejahteraan Psikologis

1.1 Definisi Kesejahteraan Psikologis

Istilah kesejahteraan bersifat sangat subjektif karena adanya pendekatan teoritis berbeda yang mendefinisikannya dengan cara yang berbeda (S. Hussain et al., 2022). Untuk mengetahui faktor apa saja yang membantu tercapainya kesejahteraan manusia, terlebih dahulu harus dikedepankan konsep kesejahteraan dan faktor apa saja yang membantu mencapai kesejahteraan (González Olivares et al., 2020). Studi dan penelitian mengenai kesejahteraan manusia berfokus pada dua pendekatan sudut pandang. Pandangan kesejahteraan *hedonic* fokusnya dipusatkan pada konstruksi kesejahteraan subjektif, di sisi lain pandangan *eudaimonia* fokusnya didasarkan pada konstruksi kesejahteraan psikologis (González Olivares et al., 2020). Pandangan pertama disebut *hedonic* yang berfokus pada suatu yang membuat seseorang mengalami kesenangan ataupun kebahagiaan. Kesejahteraan menurut pandangan *hedonic* bersifat subjektif karena berfokus pada aspek kebahagiaan yang dipengaruhi oleh pengaruh positif dan negatif saja untuk indeksinya (Deci & Ryan, 2008).

Pandangan kedua yaitu *eudaimonia* menurut Waterman (1993) pandangan ini menggambarkan kesejahteraan bukanlah suatu hasil atau keadaan akhir melainkan suatu proses pemenuhan atau realisasi sifat sejati seseorang (Deci & Ryan, 2008).

Ryff (1989) dengan mengintegrasikan teori psikologis positif, teori perspektif perkembangan, dan teori kesehatan mental untuk merumuskan pengertian kesejahteraan psikologis. Teori psikologis positif mencakup konsep aktualisasi diri Maslow, konsep dari Rogers *fully functioning person*, konsep kedewasaan Allport dan konsep Jung tentang individual. Teori perspektif perkembangan meliputi tahapan psikososial dari Erikson, *basic life tendencies* yang mengarah pada pemenuhan hidup dari Buhler, dan konsep Neugarten tentang perubahan kepribadian di masa dewasa dan usia tua. Teori kesehatan mental meliputi konsep Jahoda tentang kesehatan mental positif. Berdasarkan teori-teori tersebut Ryff kemudian menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah individu yang berpikir positif tentang dirinya walaupun mereka sadar akan keterbatasan dirinya.

Huppert, (2009) mendeskripsikan kesejahteraan psikologis adalah tentang kehidupan yang berjalan dengan baik, kombinasi antara perasaan baik dan berfungsi secara efektif. Lebih lanjut Huppert menjelaskan kesejahteraan yang berkelanjutan tidak mengharuskan individu untuk selalu merasa nyaman tetapi pengalaman emosi yang menyakitkan (misalnya kekecewaan, kegagalan, kesedihan) adalah bagian normal dari kehidupan dan kemampuan mengelola emosi negatif atau menyakitkan ini sangat penting untuk kesejahteraan jangka panjang. Kesejahteraan psikologis akan

terganggu ketika emosi negatif bersifat ekstrem mengganggu kemampuan seseorang untuk berfungsi dalam kehidupan sehari-hari (Huppert, 2009).

Arumugan et al., (2013) menuliskan kesejahteraan psikologis sebagai keadaan seseorang dimana individu bisa secara efektif memanfaatkan potensi yang ia miliki, memiliki kendali atas kehidupannya, mempunyai tujuan dalam hidupnya, serta ada hubungan yang positif dengan orang lain. Bradburn (1969) dalam Arumugan et al., (2013) memandang posisi seorang dalam dimensi kesejahteraan psikologis bukan hanya sekedar pengaruh positif yang melebihi pengaruh negatif namun juga frekuensi pengalaman pengaruh positif relatif terhadap pengaruh negatif.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya dapat disimpulkan kesejahteraan psikologis merupakan suatu keadaan dimana seorang individu berusaha untuk berfikir positif tentang diri mereka sendiri dan mampu memanfaatkan potensi hidupnya untuk membangun hubungan positif meskipun sadar akan keterbatasan yang dimilikinya namun bisa mengelola emosi negatif tersebut.

1.2 Konsep Kesejahteraan Psikologis pada Lingkup *Job-specific*

Kesejahteraan dibagi menjadi dua komponen berbeda yaitu kesejahteraan konteks bebas (*context-free*) dan kesejahteraan spesifik seperti pekerjaan (*job-specific*), dimana konteks kesejahteraan bebas (*context-free*) berkisar pada perasaan sejahtera secara umum dalam semua aspek kehidupan mereka (misalnya, kepuasan hidup, kebahagiaan) sedangkan kesejahteraan *job-specific* adalah bagian dari kesejahteraan spesifik domain dan mengacu pada perasaan sejahtera individu sehubungan dengan

pekerjaan mereka (Pradhan & Hati, 2019). Menurut Dagenais-Desmarais & Savoie, (2012) meskipun banyak ketertarikan dalam penggunaan kesejahteraan psikologis dalam ilmu organisasi namun penggunaan kesejahteraan psikologis dengan konteks *job-specific* masih kurang karena kurangnya kerangka konseptual yang memadai untuk kesejahteraan psikologis di tempat kerja (*psychological well-being at work*). Dagenais-Desmarais & Savoie, (2012) berpendapat bahwa penggunaan komponen kesejahteraan psikologis konteks bebas (*context-free*) terlalu sering digunakan tanpa mempertanyakan kecukupan pilihan metodologisnya sehingga tidak mencerminkan realitas organisasi karena dalam konteks pekerjaan, pekerjaan adalah ranah kehidupan yang berbeda dari ranah lain seperti waktu luang, teman, dan keluarga: tempat kerja melibatkan parameter tertentu menghasilkan pengalaman unik bagi individu dan kebanyakan orang menghabiskan setidaknya setengah dari jam tidur mereka di tempat kerja, menjadikan bidang kehidupan ini sebagai fokus utama bagi sebagian besar orang.

Konsep kesejahteraan psikologis di tempat kerja akan berbeda dengan konsep kesejahteraan psikologis pada umumnya. Konsep kesejahteraan psikologis di tempat kerja (*psychological well-being at work*) dikembangkan oleh Dagenais-Desmarais & Savoie (2012) dengan perspektif *eudaimonia*. Akar filosofis kesejahteraan psikologis terletak pada eudaimonisme yang menekankan pada keadaan baik fungsi psikologis dan pemenuhan potensi pribadi (Zheng et al., 2015). Konsep yang dikembangkan Dagenais-Desmarais & Savoie (2012) terdapat lima dimensi mencakup kesesuaian interpersonal di tempat kerja (*interpersonal fit at work*), berkembang/pencapaian di

tempat kerja (*thriving at work*), perasaan kompeten (*feeling of competence*), pengakuan yang dirasakan (*perceived recognition*), dan keinginan untuk terlibat dalam pekerjaan (*desire for involvement at work*). Dimensi-dimensi ini lebih lanjut dijelaskan dibawah ini.

a) *Interpersonal fit at work*

Kesesuaian interpersonal di tempat kerja diartikan sebagai persepsi individu yang mengalami hubungan positif ketika berhubungan/berinteraksi dengan rekan kerja di lingkungan pekerjaannya.

b) *Thriving at work*

Berkembang di tempat kerja mencerminkan persepsi individu atas pencapaian ketika menyelesaikan pekerjaan yang menarik dan penting baginya. Individu yang berkembang di tempat kerja cenderung menyukai pekerjaan yang dianggap menarik baginya, individu juga merasa bangga dengan pekerjaannya serta menemukan tujuan dan makna yang mendorongnya melakukan pekerjaan tersebut.

c) *Feeling of competence*

Perasaan kompetensi di tempat kerja mencerminkan bagaimana persepsi individu memiliki kemampuan yang diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien serta punya penguasaan atas pekerjaan yang dijalankan, sehingga pada akhirnya individu memiliki perasaan kompetensi yang mengarah pada kepercayaan diri karena merasa mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

d) *Perceived recognition*

Persepsi atas pengakuan di tempat kerja mencerminkan bagaimana individu merasa dihargai karena kepribadian dan pekerjaannya. Perasaan diakui muncul ketika individu menunjukkan kemampuan dan upaya kerja terbaik dalam melakukan pekerjaannya dan merasa hal itu dihargai dan diapresiasi oleh rekan kerja. Individu merasa diakui di tempat kerja ketika orang-orang di lingkup kerja mempercayakan dan memberikan tanggung jawab kepadanya karena mengenali kemampuan dan pribadinya.

e) *Desire for involvement at work*

Keinginan terlibat di tempat kerja mencerminkan keinginan individu untuk melibatkan diri dan secara aktif berpartisipasi dalam organisasi. Keinginan untuk terus berkontribusi, terlibat, partisipatif, peduli kepada organisasi. Keinginan untuk terlibat juga cenderung menyukai tantangan bahkan bersedia untuk melakukan pekerjaan di luar pekerjaan utamanya.

2. Otonomi Kerja

Kesempatan untuk mengendalikan sebagian besar aspek kehidupan seseorang termasuk didalamnya pekerjaan, untuk membuat keputusan sendiri atau terlibat dalam pengambilan keputusan merupakan bagian dari pendekatan manusia dalam menjalani kehidupan secara umum dan desain kerja yang mendorong pengembangan pribadi pendapat Semmer (1990) dalam (Dettmers & Bredehöft, 2020). *Self-Determination Theory* (SDT) adalah sebuah teori motivasi yang berfokus pada motivasi kehendak

seseorang khususnya pada sejauh mana mereka merasakan tindakan mereka sebagai tindakan yang otonom yaitu bertindak berdasarkan pilihan, minat, kesenangan atau nilai versus tindakan yang terkontrol yaitu bertindak berdasarkan imbalan, hukuman dan perasaan bersalah ataupun kewajiban (Nie et al., 2015). Otonomi dalam pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan dasar dari psikologis dasar manusia menurut teori determinasi diri (*Self-Determination Theory*). SDT berpendapat bahwa manusia termotivasi secara optimal dan akan mengalami kesejahteraan ketika mereka telah memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar: kebutuhan untuk otonomi, kompetensi, dan kebutuhan akan keterhubungan (Deci & Ryan) dalam Van den Broeck et al., (2016).

Saragih, (2011) mendefinisikan otonomi kerja merupakan sejauh mana pekerjaan memberikan seorang individu kebebasan, kemandirian dan keleluasan yang besar dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya, dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1975) otonomi kerja adalah salah satu dari beberapa inti karakteristik desain pekerjaan yang mengarah pada keadaan psikologis kritis yang pada gilirannya mengarah pada hasil seperti efektivitas kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Otonomi kerja mengacu pada persepsi individu mengenai kendali mereka atas aktivitas kerja mereka, yang terutama tercermin pada sejauh mana seorang pekerja dapat mengendalikan dan menentukan cara kerja, jadwal kerja, dan standar kerja mereka sendiri (Wang et al., 2022). Dari pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa otonomi kerja adalah dimana seorang individu dalam

pekerjaannya merasakan kebebasan dan keleluasan dalam melakukan kegiatan prosedur pekerjaannya tanpa ada tekanan dari pihak atas.

3. Efikasi Diri

Efikasi diri, sebuah konsep yang awalnya dikemukakan oleh Bandura (1977, 1997) yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan (Dare et al., 2022). Keyakinan efikasi diri memungkinkan individu untuk mengatasi situasi negatif dan menunjukkan perilaku yang diinginkan Bandura (1977) dalam (Özgül, 2023). Efikasi diri terutama menentukan cara seseorang merasa, berpikir, bertindak dan sebagai bukti perasaan optimis yang memberikan kemampuan untuk mengatasi berbagai tekanan (Prasad Panigrahy et al., 2021).

Lent et al (1996) dalam (Cherian & Jacob, 2013) menyatakan efikasi diri mengacu pada penilaian orang terhadap kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis kinerja yang ditentukan. Efikasi diri memberikan seseorang rasa percaya diri mengenai kemampuan mereka untuk mengambil kendali atas berbagai aspek kehidupan (Bargsted et al., 2019). Individu tidak akan menghasilkan perilaku seperti itu kecuali mereka mempunyai keyakinan bahwa mereka mampu melakukan hal tersebut, yaitu ekspektasi efikasi (Chan et al., 2020). Efikasi diri adalah suatu bentuk evaluasi diri yang mempengaruhi keputusan tentang perilaku apa yang harus dilakukan, jumlah usaha dan kegigihan untuk dikedepankan ketika menghadapi rintangan, dan yang

terakhir, penguasaan perilaku tersebut (Feng et al., 2018). Efikasi diri menunjukkan derajat persepsi individu terhadap keyakinan bahwa dirinya mempunyai keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai suatu hal tertentu, bukan pada derajat kemampuannya (Biçer, 2023). Efikasi diri berdampak pada reaksi emosional dan pola pikir seorang individu (Cherian & Jacob, 2013). Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan dari seorang individu atas kemampuan dirinya sendiri dalam menyelesaikan suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah konstruksi multidimensi, salah satu cara yang umum untuk memikirkan dimensi motivasi adalah berdasarkan asal usul motivasi individu: intrinsik dan ekstrinsik (Cho & Perry, 2012). Individu yang termotivasi secara intrinsik adalah ketika mereka mencari kesenangan, minat, rasa puas akan keingintahuan, mengekspresikan diri mereka atau tantangan pribadi dalam pekerjaan sedangkan individu yang termotivasi secara ekstrinsik adalah mereka yang terlibat dalam suatu pekerjaan untuk memperoleh suatu tujuan yang di luar dari pekerjaan (Amabile, 1993).

Pakar Deci (1975) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai kebutuhan dasar dalam kompetensi dan determinasi diri. Sehingga dapat dikatakan juga motivasi intrinsik merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri individu atas suatu hal. Motivasi intrinsik adalah tentang gairah dan perasaan positif yang di dapat orang

dari pekerjaannya (Quigley & Tymon, 2006). Ryan & Deci mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai suatu kecenderungan bawaan seseorang untuk mencari hal dan tantangan baru untuk memperluas, melatih kapasitas dirinya dan belajar (Chen et al., 2013) motivasi intrinsik menekankan kesenangan dan kenikmatan yang mencerminkan cara pandang hedonis, motivasi proporsional yang menekankan pada cerminan *eudaimonia* (Lazauskaite-Zabielske et al., 2015).

Motivasi intrinsik adalah melakukan suatu aktivitas dan terlibat di dalamnya demi aktivitas itu sendiri, bukan untuk imbalan eksternal Yan dan Davison (2013) dalam de Almeida et al., (2016). Amabile (1996) menyebutkan motivasi intrinsik biasanya berasal dari respon positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Su et al., 2020). Seseorang yang termotivasi secara intrinsik terlibat dalam suatu tugas semata-mata karena minat, kesenangan, dan kenikmatan yang tertanam dalam tugas tersebut pengalaman afektif berupa kegembiraan, kegembiraan, dan kesenangan tertanam dalam perilaku yang termotivasi secara intrinsik (Chen et al., 2013). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan positif yang dari dalam diri seseorang yang didasari minat, kesenangan, rasa ingin tahu untuk memperluas dan melatih kapasitas dirinya untuk melakukan sesuatu hal yang baru.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terbentuk berdasarkan penelitian terdahulu yang kemudian digunakan sebagai pedoman sehingga terdapat gambaran kerangka penelitian mengenai hubungan variabel dalam penelitian yang sudah dilakukan. Maka dari itu,

berikut ini merupakan pemaparan hasil penelitian sebelumnya yang diadaptasi oleh peneliti dari berbagai jurnal penelitian dengan variabel yang menyerupai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	The Effect of Job Autonomy on Psychological Well-Being: The Mediating Role of Personal Initiative (Yang & Zhao, 2018)	-Job autonomy -Personal initiative -Kesejahteraan psikologis	Subjek Penelitian: 380 responden di China Alat analisis: Lavaan Package	-Job autonomy berpengaruh positif dengan kesejahteraan psikologis -Job autonomy berpengaruh positif terhadap personal initiative -Personal initiative berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis -Personal initiative memediasi hubungan antara job autonomy dan kesejahteraan psikologis
2	Self-Efficacy, the Relationship with the Psychology WellBeing among Private Higher Education Students in Malacca (Othman et al., 2019)	-Efikasi diri -Kesejahteraan psikologis	Subjek Penelitian: 1500 Mahasiswa universitas swasta di malaka Alat analisis: SPSS	Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan efikasi diri meskipun kekuatan hubungannya rendah.
3	Employee Autonomy and Employee Creativity: The Mediating Role of Intrinsic Motivation (Alhassan et al., 2022)	-Otonomi Karyawan -Kreativitas karyawan -Motivasi intrinsik	Subjek Penelitian: 133 karyawan institusi di Ghana Alat analisis: SPSS	-Adanya hubungan signifikan antara otonomi karyawan dengan kreativitas karyawan -Adanya hubungan signifikan antara otonomi karyawan dengan motivasi intrinsik -Adanya hubungan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kreativitas karyawan
4	How Job Autonomy Promotes Employee's Sustainable Development? A Moderated Mediation Model (Zhou et al., 2019)	-Job autonomy -Team connectivity -Motivasi intrinsik -Self development	Subjek penelitian: 473 Karyawan di China Alat analisis: LISREL8.8 & SPSS	-Job autonomy berpengaruh positif terhadap self-development -Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap self-development -Job autonomy berpengaruh positif terhadap self-development melalui mediasi motivasi intrinsik -Team connectivity memoderasi hubungan positif antara job autonomy dan motivasi intrinsik
6	Examining the impact of abusive supervision on employees' psychological wellbeing and turnover intention: The mediating role of intrinsic motivation (Hussain et al., 2020)	-Abusive supervision -Motivasi intrinsik -Turnover intention -Kesejahteraan psikologis	Subjek penelitian: 300 pekerja service di Pakistan Alat analisis: SmartPLS ver. 3.0 dan IBM-SPSS	-Abusive supervision berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik -Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan psikologis -Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention

				<ul style="list-style-type: none"> -Abusive supervision berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis melalui mediasi motivasi intrinsik -Abusive supervision berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention melalui mediasi motivasi intrinsik
7	The Effect of Self-Efficacy and Self-Leadership on Lecturer Motivation And Performance (Mayasari, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> -Efikasi diri -Self-leadership -Motivasi intrinsik -Lecturer performance 	Subjek penelitian: 80 responden karyawan Universitas di Kab. Banyumas Alat analisis: SmartPLS	<ul style="list-style-type: none"> -Efikasi diri berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik -Self-leadership berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik -Efikasi diri berpengaruh positif terhadap Lecturer performance -Self-leadership berpengaruh positif terhadap Lecturer performance -Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Lecturer performance

C. Pengembangan Hipotesis

Otonomi merupakan salah satu dari tiga kebutuhan psikologis dasar manusia berdasarkan teori determinasi diri, dimana berdasarkan teori tersebut semakin seseorang merasa memiliki kontrol atas apa yang ia lakukan maka memungkinkan mereka memiliki perilaku kerja yang positif dan mandiri (Galletta et al., 2011). Otonomi kerja adalah salah satu kebutuhan dalam dunia kerja yaitu bagaimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian dan keleluasaan yang substansial kepada individu untuk melakukan prosedur pekerjaannya. Ketegangan dalam pekerjaan akan menimbulkan masalah pada kesehatan mental (Madsen et al., 2017). Individu dengan otonomi kerja yang lebih tinggi akan relatif bebas dalam menangani pekerjaannya, tidak perlu melaporkan suatu keputusan kepada atasan mereka dapat mengatasi tugas pekerjaan secara efektif sehingga akan lebih sedikit kendala, hal itu dapat meningkatkan emosi positif seseorang di tempat kerja (Yang & Zhao, 2018).

Berdasarkan *self-determination theory* (SDT) individu yang kebutuhan psikologisnya terpenuhi maka akan merasakan kesejahteraan (Van den Broeck et al., 2016).

Argumen yang telah dipaparkan cukup untuk mendasari bahwa otonomi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Kebebasan dan mandiri dalam melakukan pekerjaan membuat individu merasa memiliki kendali akan pekerjaan yang akan ia lakukan tanpa ada tekanan yang membuat stres atau depresi (*mental health*). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yang & Zhao (2018) sebagai bukti empiris bahwa otonomi kerja memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Berdasarkan ulasan, maka dikembangkan hipotesis pertama dalam penelitian sebagai berikut:

H1: Otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis

Sikap efikasi diri mengacu pada keyakinan positif individu pada kemampuannya untuk menghadapi berbagai keadaan (Kamil & AL-Hadrawi, 2022) dan sejauh mana individu yakin akan kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan (Othman et al., 2019). Konsep efikasi diri adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri yang memiliki unsur struktural konstruksi psikologis, emosi dan perilaku (Hanjani et al., 2016). Keyakinan akan kemampuan diri merupakan salah satu faktor yang berperan dalam kesehatan mental seseorang karena dengan itu bisa mengurangi tingkat *stress* ataupun depresi akibat dari pekerjaan. Keyakinan optimis mampu mengatasi berbagai *stressor* rendahnya tingkat efikasi diri berkaitan dengan depresi, kecemasan dan ketidakberdayaan, orang dengan efikasi diri yang kuat mereka menikmati hidupnya

ketika menghadapi situasi stress mereka mampu mengelola situasi demi keuntungan yang memungkinkan mereka menjadi percaya diri (Siddiqui, 2015).

Kesejahteraan yang positif, pengaturan stres, harga diri yang lebih tinggi, kondisi fisik yang lebih baik dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik sangat terkait dengan efikasi diri yang tinggi oleh karena itu individu dengan efikasi diri yang positif cenderung memiliki interaksi interpersonal yang positif, mampu mengendalikan lingkungannya, menerima diri sendiri dan masa lalunya, memiliki tujuan dan makna dalam hidupnya serta mampu mengambil keputusan sendiri dan memiliki perkembangan pribadi, teori kesejahteraan psikologis menyatakan bahwa kesehatan psikologis seseorang dipengaruhi oleh seberapa baik kinerjanya dalam berbagai aspek kehidupannya (Kamil & AL-Hadrawi, 2022). Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis (Othman et al., 2019). Berdasarkan ulasan tersebut maka dikembangkan hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

H2: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis

Ketika seorang individu diberi otonomi untuk memiliki dan mengendalikan aktivitasnya mereka mengembangkan motivasi intrinsik untuk menjalankan aktivitasnya, dengan demikian otonomi individu diyakini merupakan landasan mental dalam meningkatkan motivasi intrinsik (Alhassan et al., 2022). Berdasarkan *self-determination theory* (SDT) seseorang akan termotivasi secara intrinsik jika kebutuhan psikologis dasar mereka terpenuhi. Kebutuhan akan otonomi yang

terpenuhi merupakan faktor dalam motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik mendorong perubahan perilaku dengan memanfaatkan perasaan internal untuk bertindak demi alasan yang dianggap menyenangkan atau memuaskan (Ben-Hur & Kinley, 2016). Orientasi motivasi adalah salah satu dari karakteristik individu yang paling mendasar yang menggambarkan tujuan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Zhou et al., 2019).

Konsisten dengan teori SDT, bahwa dengan tingkat otonomi kerja yang sama individu dengan tingkat motivasi intrinsik yang bervariasi akan terkena dampak yang berbeda maka dari itu motivasi intrinsik lah yang menentukan tingkat kemauan karyawan untuk bekerja keras, melakukan perbaikan, dalam pekerjaan dengan otonomi yang tinggi individu mungkin merasakan tingkat penentuan nasib sendiri yang lebih tinggi, karena mereka diberi lebih banyak kebebasan, kebijaksanaan, dan kemandirian dalam bekerja (Zhou et al., 2019)

Teori kebutuhan psikologis mendasar (otonomi, kompetensi, hubungan dengan orang lain) yang berhubungan dengan keterkaitannya dengan fungsi penuh dan kesejahteraan *eudaimonia* (Bouffard, 2017). Dengan tingkat otonom yang tinggi individu akan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi kesehatan mental yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis mereka. Otonomi menstimulasi kemampuan individu untuk menunjukkan perilaku spontan (Alhassan et al., 2022). Berdasarkan ulasan tersebut maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H3: Otonomi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik

H6: Motivasi intrinsik memediasi hubungan *job autonomy* dan kesejahteraan psikologis

Rasa efikasi diri merupakan sesuatu dalam diri individu yang yakin akan kemampuannya sendiri. Efikasi diri menentukan cara individu merasakan, berpikir dan bertindak untuk mengatasi berbagai tekanan (Prasad Panigrahy et al., 2021). Ketika menghadapi kesulitan dikarenakan yakin akan kemampuannya atau keyakinan mereka bahwa dirinya mampu mengatasi hambatan dalam bekerja akan meningkatkan motivasi intrinsik dalam diri individu seperti dorongan dari dalam diri karyawan untuk berkontribusi (Dwi Lestari., 2022). Rasa efikasi diri mendorong motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik seseorang, efikasi diri mempengaruhi keputusan seseorang, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah, dan kegigihan (Mayasari, 2023).

Motivasi adalah alasan di balik suatu tindakan yang mengarahkan pada awal dan kelanjutan suatu aktivitas dan menentukan arah umum perilaku seseorang (Gheitani et al., 2019). Keyakinan akan kemampuan didorong oleh motivasi dalam dirinya menghasilkan *outcomes* positif. Motivasi sebagai pemicu peningkatan kepuasan dan kualitas kerja yang mempunyai dampak psikologis yang signifikan (Paais & Pattiruhu, 2020). Berdasarkan ulasan tersebut maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H4: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik

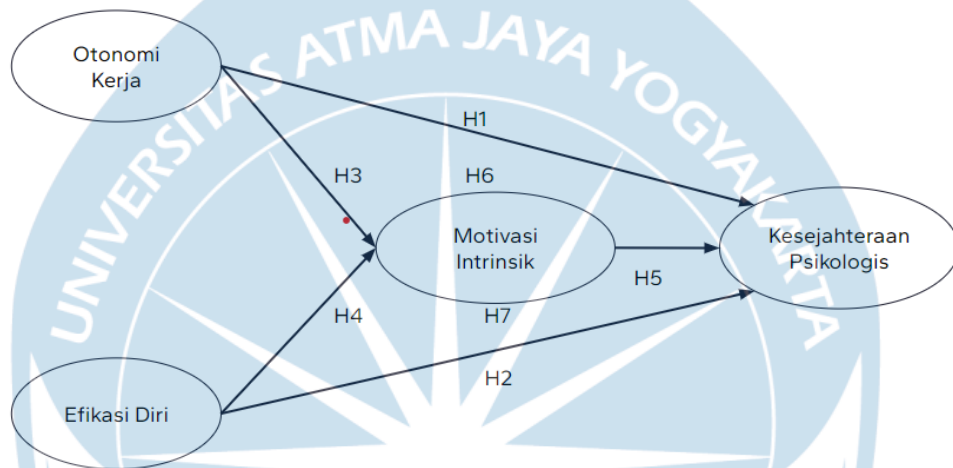
H7: Motivasi intrinsik memediasi hubungan efikasi diri dan kesejahteraan psikologis

Motivasi intrinsik mengacu pada motivasi yang didorong oleh minat atau pekerjaan dalam tugas itu sendiri dan ada dalam diri individu daripada mengandalkan tekanan eksternal (Bhat & Naik, 2016). Seorang individu mempunyai motivasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Individu mengembangkan motivasi intrinsik tersebut, kemudian ketika tantangan dan tekanan muncul dalam pekerjaan maka individu akan terus berusaha untuk bertahan dengan keputusan yang telah diambil sehingga ketika individu dapat melewati tantangan tersebut maka ia akan mampu mencapai tujuannya, sehingga dapat menemukan kepuasan dalam hidupnya karena tujuannya telah tercapai (Pardede, 2018). Ketika tujuan hidup individu tercapai maka hal tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis (Pardede, 2018). Teori SDT Ryan & Deci (2000) menyatakan individu dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan subjektif pada individu tersebut (Pardede, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Hussain et al., (2020) menemukan adanya hubungan signifikan positif antara motivasi intrinsik dan kesejahteraan psikologis. Kaitan motivasi intrinsik terhadap kesejahteraan psikologis adalah dengan termotivasinya seorang individu atas apa yang dilakukannya menjadikan ia semakin memiliki *outcomes* yang positif.

H5: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis

D. Kerangka Penelitian

Gambaran kerangka penelitian untuk penelitian ini ditampilkan pada gambar 2.1 di bawah ini, dimana penelitian ini merupakan hasil dari pengembangan hipotesis yang berdasarkan pada penelitian terdahulu.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian