

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Psychological Well-Being*

a. Definisi *Psychological Well-Being*

Bradburn mengartikan *psychological well-being* sebagai kebahagiaan (happiness), terinspirasi oleh konsep eudamonia Aristoteles, yang mencakup pencapaian kesenangan dan penghindaran penderitaan.¹ Menurut Diener dan Lucas, *subjective well-being* adalah evaluasi individu terhadap kehidupannya, mencakup kepuasan hidup dan mood serta emosi. Individu dengan *subjective well-being* tinggi merasa puas dengan hidup dan mengalami perasaan menyenangkan.²

Berdasarkan pada definisi yang disampaikan oleh Reff dan Keyes, mengenai definisi dari *psychological well-being* dapat dipahami sebagai keadaan dimana seorang individu dapat hidup bahagia dan dapat memanfaatkan titik goal life atau kemampuan dirinya untuk mencapai kebahagiaan. Ditambahkan oleh Bradburn dalam teorinya yang turut berpendapat bahwasannya *psychological well-being* yakni hasil atau output dari segala usaha yang dikerahkan individu untuk mencapai titik kesempurnaan dan kebahagiaan hidup.³

Dikatakan juga oleh Cardak bahwa kesehatan psikologis seorang individu berhubungan erat dan saling bergantung pada kebermanfaatan atau pemberdayaan positive functioning pada dirinya dalam sejumlah aspek kehidupannya. Hubungan positif ini harus dibangun berdasarkan pada aspek-aspek kehidupan yang fundamental, di antaranya hubungan yang baik dengan

¹ Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it ? eksplorations on the meaning of psychological well-being*. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069-1081.

² Anastasia Sri Maryatmi, *WELL-BEING DI DUNIA KERJA*, (Purwokerto:CV. Pena Persada Redaksi), hlm 12.

³ Ryff, C. D dan Keyes C.L.M. 1995. *The Structure Of Psychological Well Being Reveisted*. Journal Of Personality And Social Psychology. Vol. 73

sesama atau lingkungan, hubungan yang positif dan baik dengan diri dan psikis serta hubungan yang baik dengan alam. Selanjutnya individu dengan *psychological well-being* yang baik juga dilambangkan dengan adanya kematangan sosio-emosi dalam berperilaku dan menjalani kehidupan dan aktivitas sehari-harinya serta dapat meminimalisir emosi negatif yang berpotensi hadir. Maka dari beberapa pengertian *Psychological Well-Being* yang telah disampaikan para tokoh diatas, penulis menyimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan keadaan dimana individu dapat merasakan hidup yang bahagia dalam menjalani aktifitas kehidupan dan dapat mengembangkan potensi diri untuk mencapai tujuan hidup.⁴

b. Dimensi *Psychological Well-Being*

Ryff C. D mengemukakan konsep *psychological well-being* dari enam dimensi, yaitu:⁵

1. Penerimaan diri (*Self Acceptance*)

Merupakan dimensi penting yang mencakup kemampuan individu untuk menerima dan menghargai diri mereka secara utuh, termasuk kekuatan dan kelemahan mereka. Penerimaan diri melibatkan pengakuan terhadap kualitas positif dan negatif, kepuasan dengan diri sendiri meski ada kekurangan, serta memiliki citra diri yang positif dan seimbang secara emosional.

2. Hubungan Positif dengan Orang lain (*Positive Relation with Others*)

Kemampuan ini merujuk pada kemampuan individu dalam menciptakan suasana dan lingkungan yang sehat dimana tidak hanya dirinya yang merasakan kedamaian dan kebahagiaan tapi juga orang-orang di sekitarnya dapat turut merasakan hal-hal positif yang menyertainya.

3. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi merujuk pada keadaan dimana individu dapat dengan cakap memilah dan menyortir serta mengarahkan arah gerak diri ke arah yang

⁴ Cardak, M. (2013). *Psychological well-being and internet addiction among university student*. *Cyber Psychology & Behavior*, 7 (5), 559-570.

⁵ Ryff, C.D. (1989). *Happiness is Everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological Well-Being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

positif dengan cermat dan tepat tanpa harus menciptakan dimensi emosi negatif atau menghadirkan sejumlah pikiran toxic trait dan menjadi *independence*.

4. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Individu dapat dengan mampu beradaptasi bersama dengan lingkungan baru yang menyertainya dan dengan cakap juga dapat membuat lingkungan yang sesuai dengan kebahagiaan atau *psychological well-being* nya.

5. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Dimensi ini merujuk pada individu yang memiliki mental sehat pasti juga memiliki visi dan pandangan yang sehat pula. Oleh karenanya adanya tujuan hidup dapat lebih memotivasi dan menyemangati individu untuk terus tumbuh ke arah yang baik.

6. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Dimensi ini merujuk pada keadaan dimana individu sudah mampu dan mulai untuk memanfaatkan positive function dan kebermanfaatannya dalam dirinya untuk turut menjadi pribadi yang lebih baik dengan mengembangkan potensi dan kemampuan diri.

c. Faktor Pengaruh *Psychological Well-Being*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* antara lain :⁶

1. Kontrol Diri

Peterson menyebutkan faktor penting dalam *psychological well-being* karena mencakup kemampuan individu untuk mengatur emosi, mengendalikan impuls, dan mengatur perilaku mereka. Dengan kontrol diri yang baik, seseorang dapat mengelola stres dengan lebih efektif, mengikuti rutinitas sehat, dan membuat keputusan yang mendukung kesejahteraan jangka panjang.⁷

2. Gender

Menurut Nolen-Hoeksema dan Rusting, gender juga mempengaruhi *psychological well-being* karena dapat mempengaruhi pengalaman emosional dan perilaku individu. Perbedaan gender sering kali berkaitan dengan cara orang mengalami dan mengatasi stres, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain. Misalnya, pria dan wanita mungkin memiliki pola coping yang berbeda, yang dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan mereka. Selain itu, faktor-faktor seperti peran gender yang diharapkan dan tekanan sosial dapat mempengaruhi kepuasan hidup dan keseimbangan emosional.⁸

3. Kepribadian

Diener dan Lucas, mengungkapkan bahwa kepribadian mempengaruhi *subjective well-being*, dengan *negative affectivity* dan *positive affectivity* berperan dalam respon emosional terhadap lingkungan. Penelitian Schumutte dan Ryff menunjukkan bahwa individu dengan *extraversion*,

⁶ Sukma Adi Galuh Amawidyati and Muhana Sofiati Utami, *Psychological Well-Being*, Vol 34, No 2, Jurnal Psikologi, 2007, hlm 167.

⁷ Deal, T.E., & K.D. Peterson (1999). *Shaping school culture: the heart of leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

⁸ Nolen-Hoeksema, S., & Rusting, C. L. (1999). Gender Differences in Well-being.

conscientiousness, dan rendah *neuroticism* cenderung memiliki skor tinggi pada penerimaan diri dan makna hidup.⁹

4. Syukur

Syukur terkait dengan coping positif, fungsi sosial, dan memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan psikologis serta hubungan sosial. Syukur terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dengan memperkuat sumber daya psikologis, sosial, dan spiritual.¹⁰

5. Stres Kerja

Riset menemukan bahwa stres kerja karena tekanan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis. Pekerja wanita yang mengalami stres kerja dilaporkan menyebabkan stres kerja seperti sulit tepat waktu, jam kerja yang berantakan dan tidur yang tidak teratur.

6. Kepuasan kerja

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *psychological well-being*; karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, termasuk di lingkungan penjara.

7. Religiusitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketaatan beragama memiliki efek positif, yang tergantung pada peran individu dalam memperkuat kepercayaan agamanya. Berdasarkan penjelasan terkait hasil ini sejalan dengan kontrol diri dan juga gender. Yang mana kontrol diri berperan dalam emosi ketika tekanan kerja tinggi. Sehingga *Psychological well-being* dapat terkontrol dengan baik.

⁹ Diener, E. & Lucas, R.E. (1999). *Personality and subjective well-being*. Journal Well-being the foundations of hedonic psychology, 213 – 229. Amerika: Russell Sage Foundation.

¹⁰ Emmons, A Robert & Michael E. McCullough. (2003). *Counting blessing versus burdens : an experimental inverstigation of gratitude and subjective well-being in daily life*. Journal of Personality and Social Psychology. No. 2, 377-389. America Psychological Associatio. Inc.

2. Tekanan Kerja

a. Pengertian dan Perbedaan Tekanan Kerja dengan Stress Kerja

Menurut Robbins, tekanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang dirasakan individu ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, dan kontrol yang dimilikinya.¹¹ Sedangkan menurut pendapat lain Cooper & Marshall, tekanan kerja merupakan suatu keadaan di mana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, dan kontrol yang dimiliki individu, sehingga dapat menimbulkan stress dan konsekuensi negatif lainnya.¹² Selanjutnya definisi lain menurut Beehr & Newman, berpendapat bahwa tekanan kerja adalah suatu kondisi yang muncul ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan untuk mengatasinya.¹³

Menurut Aamodt, terdapat empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya tekanan kerja yaitu:¹⁴

1. Beban Kerja
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan
3. Ketegangan dan kesalahan
4. Menurunnya tingkat interpersonal

b. Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja

Menurut Robbins, terdapat tiga sumber yang mempengaruhi tekanan kerja, yaitu :¹⁵

1. Faktor Lingkungan

Kondisi lingkungan yang tidak stabil dapat mempengaruhi terbentuknya struktur organisasi yang tidak sehat di kalangan pegawai. Tiga dari faktor

¹¹ Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo

¹² Cooper, C. A. R. Y. L., & Marshall, J. U. D. I. (1976). *the Literature Relating To Coronary Heart*. Journal of Occupational Psychology, 49, 11–28.

¹³ Beehr TA, Franz TM. *The Current Debate About the Meaning of Job Stress*, Journal of Organizational Behavior Management. 1987;8(2):15–8.

¹⁴ Muflih Mubarak, Hasanuddin Remang, Muhlis Ruslan, *Gaya Kepemimpinan, Tekanan & Motivasi Kerja* (Makassar:Chakti Pustaka Indonesia, 2022), hlm 18.

¹⁵ Muflih Mubarak, Hasanuddin Remang, Muhlis Ruslan, *Gaya Kepemimpinan, Tekanan & Motivasi Kerja* (Makassar:Chakti Pustaka Indonesia, 2022), hlm 19.

lingkungan yang dapat menimbulkan tekanan kerja adalah ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor Organisasi

Faktor dalam suatu organisasi yang dapat menimbulkan tekanan kerja adalah:

- a. *Role Demands*, aturan, dan persyaratan tempat kerja yang tidak jelas dalam suatu organisasi mempengaruhi peran karyawan dan memastikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama oleh organisasi.
- b. *Interpersonal Demands*, hubungan komunikasi antar karyawan yang tidak terjalin dengan baik, dan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja mengakibatkan komunikasi tidak sehat sehingga berujung pada tekanan kerja.
- c. *Organizational Demands*, struktur organisasi menentukan derajat diferensiasi dalam individu (diferensiasi), derajat aturan dan regulasi, dan di mana keputusan diambil.
- d. *Organizational Leadership*, Mengacu pada peran yang dimainkan oleh para pemimpin dalam sebuah perusahaan. Pemimpin yang menciptakan budaya ketegangan, ketakutan, dan kecemasan akan memberikan tekanan yang tidak realistis untuk dicapai dalam jangka pendek, menerapkan pengawasan yang lebih besar, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak patuh. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan.

3. Faktor Individu

Faktor individu yang dapat menimbulkan tekanan kerja ada tiga:

1. Masalah Keluarga: Sama seperti masalah keluarga ini yang memengaruhi pekerjaan Anda di kantor, hubungan yang buruk dengan anggota keluarga Anda juga memengaruhi pekerjaan Anda.
2. Masalah Ekonomi: Hal ini tergantung pada bagaimana seseorang dapat menghasilkan pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya dan mengelola keuangannya. Jika pendapatan tidak mencukupi kebutuhan seseorang, hal ini memberikan tekanan pada orang tersebut.

3. Karakteristik Pribadi: Setiap orang mempunyai dasar kepribadian bawaan yang berbeda-beda, sehingga apabila timbul gejala stres pada suatu pekerjaan maka perlu dilakukan penanganan yang tepat sesuai dengan kepribadian dan karakter orang tersebut.

c. Indikator Tekanan Kerja

Indikator merupakan variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, indikator tekanan kerja diantaranya yaitu:¹⁶

1. Kondisi pekerjaan
 - a. Beban kerja dalam faktor internal
 - b. Beban kerja dalam faktor eksternal
 - c. Jadwal kerja
2. Ketidak jelasan peran
3. Faktor interpersonal
 - a. Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik
 - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karier
 - a. Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaan
5. Struktur organisasi
 - a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
 - b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
 - c. Keterlibatan dalam membuat keputusan

¹⁶ Muflih Mubarak, Hasanuddin Remang, Muhlis Ruslan, *Gaya Kepemimpinan, Tekanan & Motivasi Kerja* (Makassar:Chakti Pustaka Indonesia, 2022), hlm 21.

d. Perbedaan Antara Tekanan Kerja Dengan Stres Kerja

Stres dan tekanan adalah hal yang berbeda, di mana stres muncul dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya individu, menyebabkan reaksi negatif dan mengancam kesejahteraan menurut Robbins dan Coulter Handoko. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi fungsi normal dan produktivitas mereka menurut Mangkunegara, Beehr dan Newman. Stres berlebihan dapat mengganggu kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan dan mempengaruhi kesejahteraan psikologis serta fisiologis mereka.¹⁷

Dari beberapa penjelasan terkait tekanan kerja dan stress kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja adalah suatu kondisi psikologis individu yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Cooper & Marshall. Yang mana ketika tekanan kerja terjadi maka terdapat kelebihan tuntutan yang melebihi batas kemampuan individu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja dengan stress kerja merupakan suatu yang berbeda.

Terdapat perbedaan antara tekanan dengan stres. Tekanan dapat menjadi faktor positif dan memotivasi serta sering kali penting dalam membantu melaksanakan pekerjaan, terutama ketika ada sesuatu yang perlu diselesaikan dengan cepat. Hal ini dapat membantu karyawan bekerja sebaik mungkin, mencapai tujuan, dan bekerja lebih baik. Stres terjadi ketika tekanan menjadi berlebihan dan merupakan reaksi alami yang disebut dengan respons melawan atau lari. Hal ini bukan suatu penyakit melainkan sebuah keadaan. Stres akut dapat terjadi ketika menghadapi situasi yang menantang, seperti wawancara kerja atau ujian, dan merupakan hal yang wajar, dan jika keadaan ini menetap dan menjadi kronis maka penyakit mental dan fisik dapat berkembang. Berikut perbedaan antara stress dengan tekanan kerja dalam bentuk tabel :¹⁸

¹⁷ Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si, Prof. Hardani Widhiastuti, MM, Psikolog, Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, Psikolog, *Stres Kerja* (Semarang: Semarang University Press, 2018), hlm 1.

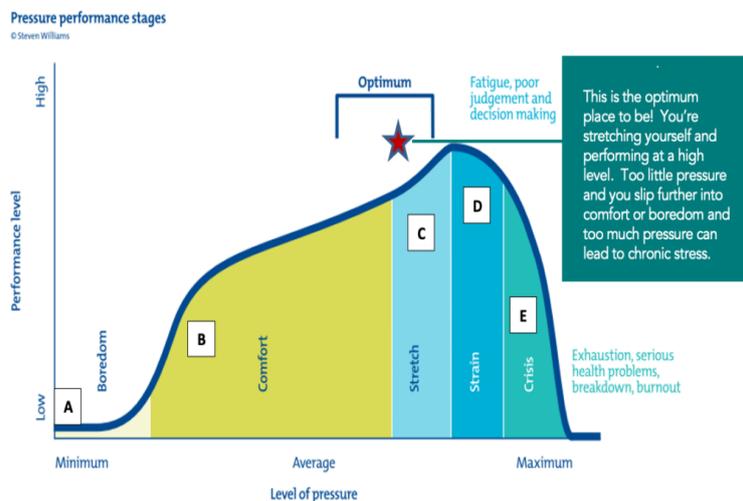
¹⁸ Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta: Nuha Medika, hlm 29.

Tabel 2.1 : Perbedaan tekanan dengan stres

Menekankan (Stres)	Tekanan
Tegangan dapat didefinisikan sebagai gaya resistif internal terhadap deformasi per satuan luas.	Tekanan dapat didefinisikan sebagai jumlah gaya yang diterapkan per satuan luas.
Karena stres, tekanan tidak akan berkembang.	Karena tekanan, stres akan berkembang.
Stres dapat menjadi kekuatan positif atau negatif.	Tekanan selalu merupakan kekuatan positif.
Stres berkembang secara internal.	Tekanan diberikan secara eksternal.
Tegangan dapat berupa tarik, tekan, dan geser.	Tekanan selalu menekan.

Diagram dan tabel di bawah ini menunjukkan bagaimana tingkat kinerja berpengaruh ketika tekanan kerja meningkat :

Gambar 2.1 Diagram Pengaruh Tingkat Kerja Saat Tekanan Kerja Meningkat



(Sumber: <https://welbee.international/the-difference-between-pressure-and-stress/>)

Penjelasan dari gambar 2.1 diagram tersebut meskipun beban kerja menunjukkan bahwa staf di sekolah cenderung tidak berada di bawah tekanan tingkat A dan sering kali berada di tekanan C dan di atasnya, akan ada saatnya

orang-orang mungkin kurang dimanfaatkan dan mencari tanggung jawab yang lebih besar serta peluang lain.

3. Kebersyukuran

a. Pengertian Kebersyukuran

Kebersyukuran merupakan suatu hal yang penting yang perlu ditanamkan oleh manusia. Dengan adanya kebersyukuran manusia berarti dapat mengungkapkan rasa terimakasih dan pengakuan terhadap nikmat yang diberikan sang cipta. Syukur juga dianggap sebagai kunci sukses dalam menjalani kehidupan yang mana mencakup kebahagiaan dan kesuksesan dalam hidup. Karena dengan bersyukur seseorang akan mendapatkan kepuasan dan rasa bahagia atas nikmat yang diberikan dalam menjalani hidup.

Kebersyukuran secara tidak langsung akan mempengaruhi manusia dalam menjalani aktivitas hidupnya diantaranya yaitu menghadapi tekanan kerja. Rasa syukur dan *psychological well-being* memiliki nilai hubungan yang berkaitan erat. Rasa syukur dapat berperan sebagai metode atau sarana memperkuat *psychological well-being* serta menenangkan semua emosi dan perilaku negatif yang akan memunculkan gangguan mental.

Menurut McCullough, Kikpatrick, Emmons & Larson, memberikan definisi *gratitude* atau kebersyukuran merupakan kebangkitan emosi yang disebabkan oleh perilaku moral. Dalam definisi ini, kebersyukuran dipandang sebagai emosi moral yang sama dengan empati, simpati, perasaan malu, dan perasaan bersalah.¹⁹ Pendapat lain dikemukakan oleh McCullough, Emmons, & Tsang, mendefinisikan kebersyukuran sebagai kecenderungan secara umum untuk mengenali dan merespons atas bantuan yang diberikan seseorang melalui pengalaman yang positif atas hasil yang didapatkan. Pada teori ini memiliki segi-segi yaitu: *intensity, frequency, span* dan *density*.²⁰

¹⁹ Emmons, Robert A., & McCullough, Michael E. (2003). Counting Blessing Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84(2).377-389. doi:10.1037/0022-3514.84.2.377

²⁰ McCullough, Tsang, dan Emmons. 2002. *The Grateful Disposition : A Conceptual And Empirical Topography*. Vol. 82. No. 1, 112-127.

Sedangkan pandangan lain kebersyukuran menurut Peterson dan Seligman, rasa syukur didefinisikan sebagai rasa berterima kasih dan bahagia sebagai respons penerimaan karunia.²¹ Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Emmons dan McCullough, yang menunjukkan bahwa kelompok yang diberikan perlakuan bersyukur memiliki kesejahteraan subjektif lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang tidak diberikan perlakuan.²²

Selain itu, dalam penelitian Arfan, diungkapkan bahwa di Jepang kebersyukuran diajarkan dalam pendidikan moral, yaitu “berterima kasih atas hidup tergantung dari dukungan dan bantuan dari orang lain, dan merespons bantuan mereka”. Selain itu, di Thailand, kebersyukuran dihormati sebagai suatu nilai sosial yang sama pentingnya dengan kemurahan hati atau belas kasihan.²³

b. Aspek-aspek Bersyukur

Menurut McCullough mengungkapkan aspek-aspek bersyukur terdiri dari empat unsur, yaitu: ²⁴

1. *Intensity*, yaitu individu yang mengucapkan terima kasih diharapkan memiliki pengalaman positif dibandingkan mereka yang kurang berterima kasih.
2. *Frequency*, yaitu individu yang memiliki sikap batin penuh terima kasih sering merasa bersyukur setiap harinya dan rasa berterima kasih bisa didapat karena kebaikan kecil atau kesopanan.
3. *Span*, maksudnya adalah mengacu pada banyaknya hal-hal yang patut disyukuri dalam kehidupan, seperti keluarga, pekerjaan, kesehatan, dan kehidupan itu sendiri.

²¹ Peterson, C & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A classification and handbook*. New York: Oxford University Press x

²² Emmons, A Robert & Michael E. McCullough. (2003). *Counting blessing versus burdens : an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life*. Journal of Personality and Social Psychology. No. 2, 377-389. American Psychological Association. Inc.

²³ Eko Wahyu Cahyono, S.Psi., M.Psi. Psikolog, *The Power Of Gratitude*, (DIY:CV BUDI UTAMA, 2019), hlm 16-18.

²⁴ Eko Wahyu Cahyono, S.Psi., M.Psi. Psikolog, *The Power Of Gratitude*, (DIY:CV BUDI UTAMA, 2019), hlm 16.

4. *Density*, maksudnya adalah mengacu pada jumlah orang-orang yang kehadirannya telah memberikan dampak positif dalam kehidupan seseorang.

Selain itu, menurut Wood dalam Antika, menyebutkan bahwa terdapat delapan aspek dari kebersyukuran, yaitu :²⁵

1. Perbedaan pengakuan individu
2. Apresiasi dari orang lain
3. Fokus pada apa yang ada dalam diri individu
4. Perasaan kagum ketika melihat keindahan
5. Perilaku yang mengekspresikan rasa syukur
6. Penghargaan akan memahami kehidupan yang pendek
7. Fokus dalam keadaan positif pada masa sekarang
8. Perbandingan sosial yang positif.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kebersyukuran

Watkins, Woodward, Stone & Kolts, mengatakan bahwa kebersyukuran terkait dengan perasaan menghargai untuk menerima kebaikan yang diberikan kepadanya. Emmons, menyatakan bahwa kebersyukuran merupakan perasaan suatu yang hebat, rasa terima kasih dan penghargaan atas keuntungan yang diterima secara interpersonal dari Tuhan.²⁶

Menurut Fitzgerald, mengidentifikasi 3 komponen dari kebersyukuran yakni, (1) rasa hangat dari penghargaan untuk sesuatu atau seseorang, meliputi perasaan cinta dan kasih sayang, (2) rasa syukur sebagai sebuah emosi moral di mana dapat menggerakkan seseorang untuk memperhatikan orang lain atau mendukung ikatan sosial yang supportif, (3) perasaan yang baik/niat baik yang mendorong seseorang untuk bertindak timbal balik terhadap orang lain yang membantunya secara langsung atau pun hal lain.²⁷

²⁵ Eko Wahyu Cahyono, S.Psi., M.Psi. Psikolog, *The Power Of Gratitude*, (DIY:CV BUDI UTAMA, 2019), hlm20.

²⁶ Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). *Gratitude And Happiness: Development Of A Measure Of Gratitude, And Relationship With Subjective Well-Being*. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 31, 431-452.

²⁷ Eko Wahyu Cahyono, S.Psi., M.Psi. Psikolog, *The Power Of Gratitude*, (DIY:CV BUDI UTAMA, 2019), hlm18.

d. Hubungan Antara Tekanan Kerja dan *Psychological Well-Being*

Tekanan kerja menjadi salah satu faktor pemicu terganggunya *Psychological well being* seseorang. Hal ini dikarenakan bersifat kompleks dan dinamis. Tekanan kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif pada *Psychological well-being*. Dampak yang terjadi seperti stress karna tekanan kerja yang berlebihan, kelelahan, penurunan produktivitas dan masalah kesehatan. Seperti yang dijelaskan oleh Cooper & Marshall, tekanan kerja merupakan suatu keadaan di mana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, dan kontrol yang dimiliki individu, sehingga dapat menimbulkan stress dan konsekuensi negatif lainnya.²⁸

Tekanan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi *Psychological well-being* sehingga akan menimbulkan konsekuensi negative lain. Ketika tekanan kerja yang tinggi maka *Psychological well-being* akan menurun. Begitu sebaliknya ketika tekanan kerja rendah maka *Psychological well-being* pun akan naik karena berkurangnya tekanan kerja yang membuat *Psychological well-being* terganggu. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yaitu pada “Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Trimulya Di Bandar Lampung”. Penelitian ini dilakukan oleh Usnawati, Ahirudddin dan Tiar Mirnasari. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja berhubungan erat dengan *Psychological well-being seseorang dalam bekerja*.

e. Hubungan Antara *Psychological Well-being* dan Kebersyukuran

Hubungan antara *psychological well-being* dan kebersyukuran pada karyawan adalah kompleks dan saling mempengaruhi. *Psychological well-being* yang tinggi dapat meningkatkan fokus pada aspek positif kehidupan, memperkuat optimisme, dan rasa puas dengan pekerjaan dan kehidupan. Ini mendorong karyawan untuk menghargai hal-hal kecil, seperti dukungan kolega, atasan yang baik, dan kesempatan berkembang. Sebaliknya, *psychological well-being* yang rendah cenderung mengarah pada fokus pada aspek negatif, pesimisme, dan ketidakpuasan, yang mengurangi kemampuan untuk mensyukuri berbagai aspek pekerjaan.

²⁸ Cooper, C. A. R. Y. L., & Marshall, J. U. D. I. (1976). *the Literature Relating To Coronary Heart*. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11–28

Kebersyukuran juga berpengaruh pada *psychological well-being*; kebersyukuran yang tinggi meningkatkan ketahanan mental, kemampuan mengatasi stres, optimisme, dan kepuasan hidup. Ini juga berkontribusi pada kualitas tidur, kesehatan fisik, motivasi, produktivitas kerja, dan hubungan sosial yang kuat. Sebaliknya, kebersyukuran yang rendah dapat meningkatkan kerentanan terhadap stres, depresi, ketidakpuasan hidup, dan menurunkan motivasi serta kualitas tidur. Kesimpulannya, *psychological well-being* dan kebersyukuran saling memperkuat dalam siklus positif yang membantu karyawan menjalani kehidupan yang lebih bahagia dan produktif.

f. Hubungan Antara Tekanan Kerja dan Kebersyukuran

Tekanan kerja dan kebersyukuran merupakan dua konsep yang seemingly berlawanan. Tekanan kerja sering dikaitkan dengan perasaan negatif seperti stres, kecemasan, dan kelelahan, sedangkan kebersyukuran dikaitkan dengan perasaan positif seperti rasa puas, bahagia, dan optimis. Namun, penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara tekanan kerja dan kebersyukuran tidak sesederhana itu. Faktanya, terdapat dinamika yang kompleks antara kedua konsep tersebut. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai dinamika hubungan tekanan kerja dan kebersyukuran.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap kebersyukuran yakni tekanan kerja yang rendah dapat memberikan karyawan lebih banyak waktu dan energi untuk fokus pada hal-hal positif dalam hidup, meningkatkan kemampuan untuk mensyukuri berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, memperkuat perasaan positif seperti rasa puas dan bahagia. Sedangkan ketika tekanan kerja yang tinggi dapat mengalihkan fokus karyawan dari hal-hal positif dan mengarahkannya pada aspek negatif, menyebabkan kesulitan untuk mensyukuri berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, meningkatkan perasaan negatif seperti stres, kecemasan, dan kelelahan.

Pengaruh Kebersyukuran terhadap Tekanan Kerja ketika kebersyukuran yang tinggi dapat meningkatkan ketahanan mental dan kemampuan untuk mengatasi stres, meningkatkan optimisme dan kepuasan dengan pekerjaan, meningkatkan kualitas tidur dan kesehatan fisik, meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Sedangkan kebersyukuran yang rendah dapat meningkatkan

kerentanan terhadap stres dan depresi, meningkatkan ketidakpuasan dengan pekerjaan, memperburuk kualitas tidur dan kesehatan fisik, menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Hubungannya bahwa tekanan kerja dan kebersyukuran dapat saling memperkuat satu sama lain dalam sebuah siklus. Yang mana tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kebersyukuran, dan kebersyukuran yang rendah dapat meningkatkan tekanan kerja. Juga interaksi ini dapat membantu karyawan untuk mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara tekanan kerja dan kebersyukuran merupakan sebuah dinamika yang kompleks dan saling mempengaruhi. Meningkatkan kebersyukuran dapat membantu karyawan untuk mengelola stress dalam tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka di tengah tekanan kerja.

g. Hubungan Antara Tekanan Kerja dan *Psychological well-being* Yang dimediasi Kebersyukuran

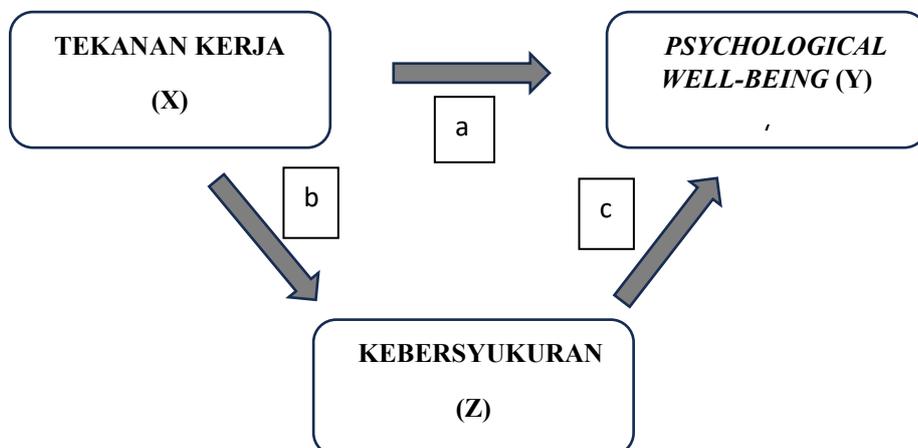
Tekanan kerja dapat mempengaruhi *psychological well-being* secara langsung, namun kebersyukuran berperan sebagai mediator yang signifikan. Sikap bersyukur membantu karyawan mengekspresikan emosi positif dan negatif, mendorong mereka untuk menghadapi tantangan dengan lebih antusias dan merasa lebih bahagia. Kebersyukuran yang tinggi dapat meringankan beban tekanan kerja, sedangkan kurangnya syukur dapat menyebabkan frustrasi dan ketidakpuasan yang menghambat pertumbuhan dan perkembangan.

Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan stres yang baik dan kebersyukuran dapat meningkatkan kesejahteraan individu. Stres berhubungan signifikan dengan *psychological well-being*, dan kebersyukuran dianggap sebagai dasar kepribadian positif yang mendukung kehidupan yang berkembang (Wood, Froh & Geraghty, 2010). Oleh karena itu, kebersyukuran dapat menjadi mediator dalam hubungan antara tekanan kerja dan *psychological well-being*, dengan meningkatkan kesejahteraan saat tekanan kerja tinggi dan kebersyukuran juga tinggi. Sebaliknya, tanpa kebersyukuran, *psychological well-being* akan menurun di bawah tekanan kerja yang tinggi.

B. Kerangka Berpikir

Variabel dalam penelitian dikategorikan oleh Sugiyono menjadi dua jenis yakni variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen). Variabel bagian independent dapat dipahami sebagai variabel yang menjadi penyebab atas hubungan atau pengaruh yang berdampak pada variabel dependen, sedangkan variabel dependen sebagai variabel yang dipengaruhi. Menurut Sugiyono (2017:40) variabel mediasi yakni variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Dalam penelitian ini Tekanan Kerja (X) menjadi variabel independent dan yang mempengaruhi variabel dependen *Psychological well-being* (Y) serta terdapat variabel mediasi Kebersyukuran (Z) yakni sebagai variabel independent kedua yang artinya variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independent dengan dependent. Dalam riset ini, hubungan antar variabel disusun sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Hubungan Antara Tekanan Kerja dengan *Psychological well-being* yang dimediasi Kebersyukuran



Keterangan :

X : Tekanan Kerja

Y : *Psychological Well-Being*

Z : Kebersyukuran

a : Hubungan Tekanan Kerja dengan *Psychological Well-Being*

b : Hubungan Tekanan Kerja dengan Kebersyukuran

c : Hubungan Kebersyukuran dengan *Psychological Well-Being*

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian sebelum penelitian tersebut dilakukan. Jawaban yang sesungguhnya akan terjawab dan terbukti setelah dilakukan penelitian.²⁹ Berdasarkan kajian teori dengan kerangka berpikir yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ha1: Terdapat hubungan negative signifikan antara tekanan kerja dan *psychological well-being* pada karyawan Bank CIMB Niaga Kediri Raya.

Ho1: Tidak terdapat hubungan negative signifikan antara tekanan kerja dan *psychological well-being* pada karyawan Bank CIMB Niaga Kediri Raya.

2. Ha2: Dalam hal ini kebersyukuran dapat menjembatani hubungan positif signifikan antara tekanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan Bank CIMB Niaga Kediri Raya.

Ho2: Dalam hal ini kebersyukuran tidak dapat menjembatani hubungan positif signifikan antara tekanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan Bank CIMB Niaga Kediri Raya.

²⁹ Azwardi. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*. Banda Aceh : Syiah Kuala University Press, hlm 27.