

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Workplace wellbeing

1. Definisi Workplace wellbeing

Pavot dan Diener (dalam Russell, 2008) mengatakan bahwa *workplace wellbeing* terkait dengan well-being dalam pekerjaan secara subjektif. Selain itu, Sivanathan, Arnold, Turner, dan Barling (dalam Russell, 2008) mengatakan bahwa kesehatan adalah peningkatan kesehatan fisik dan psikologis di tempat kerja. Selain itu, Pavot dan Diener (dalam Russell, 2008) mengatakan bahwa kesehatan fisik dan psikologis di tempat kerja terkait dengan kepuasan hidup secara umum dan keseluruhan.

Dalam penelitian tambahan yang dilakukan oleh Danna dan Griffin (1999), istilah "*workplace wellbeing*" digunakan untuk menggambarkan kesehatan karyawan. Danna dan Griffin (1999) menyatakan bahwa *workplace wellbeing* mencakup kesehatan itu sendiri, yang mencakup pengukuran kesehatan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan, serta kesehatan, yang mencakup gejala fisiologis dan psikologis yang berkaitan dengan medis. Menurut Page (2005), *workplace wellbeing* dapat didefinisikan sebagai perasaan nyaman atau perasaan positif yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Perasaan nyaman ini biasanya terkait dengan perasaan karyawan secara keseluruhan (efek inti) dan nilai-nilai pekerjaan, baik di dalam maupun di luar. Secara umum, perasaan nyaman di tempat kerja disertai dengan kepuasan

dengan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Menurut teori yang didefinisikan oleh Slem, Kern, dan Brodrick (2015), *workplace wellbeing* adalah keadaan di tempat kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja. Menurut Page (2005), *workplace wellbeing* adalah manfaat yang dapat dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan perasaan mereka secara keseluruhan dan prinsip-prinsip yang ada di tempat kerja mereka. Menurut Cooper dan Brodrick (2015), *workplace wellbeing* juga dikenal sebagai kesejahteraan di tempat kerja. Dalam hal ini, seseorang dapat dianggap memiliki tingkat kesejahteraan yang baik jika mereka bekerja dalam tim yang dapat saling membantu dan mendukung satu sama lain.

Menurut Page (2005), *workplace wellbeing* adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh pekerja yang dipengaruhi oleh adanya kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan mereka. Page (2005) juga menjelaskan bahwa *workplace well-being* terdiri dari perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai-nilai lain mengatakan bahwa ini adalah elemen yang paling dekat antara mereka dan lingkungan kerja mereka.

Menurut pendapat lain dari Kardinah (2019), *workplace well-being* adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh pekerja tentang kesejahteraan yang mereka terima dari berbagai faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, seperti keamanan, kenyamanan, dan kepuasan karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh pekerja tentang kesejahteraan yang mereka terima

di tempat kerja mereka. Menurut Page (2005), ada dua dimensi workplace wellbeing: perasaan intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik mengacu pada bagaimana karyawan merasa tentang tugas yang diberikan di tempat kerja mereka.

Menurut Page (2005), *core affect* dapat didefinisikan sebagai perasaan umum seseorang. Russel juga menyatakan bahwa perasaan inti adalah kombinasi perasaan menyenangkan atau sebaliknya dan dorongan emosi yang berdampak pada seluruh tindakan diri. Selain efek inti, nilai-nilai pekerjaan juga dikenal sebagai "nilai-nilai pekerjaan" memiliki pengaruh pada *workplace wellbeing*. Nilai-nilai pekerjaan dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhargaan, kepentingan, dan keterikatan dengan peristiwa yang terjadi di tempat kerja (Page, 2005).

2. Aspek-aspek Workplace wellbeing

Menurut Bakker dan Demerouti *workplace well-being* terdiri atas:

- i. Job Demands: Pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang membutuhkan kemampuan fisik dan mental yang berkelanjutan disebut sebagai kebutuhan pekerjaan.
- ii. Job Control: Pegawai memiliki hak untuk mengontrol dan membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, seperti memiliki kebebasan untuk bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka, menentukan waktu istirahat, dan membuat keputusan tentang jam kerja mereka.
- iii. Job Resources: Aktifitas fisik, psikologis, sosial atau organisasi yang membantu mencapai tujuan pekerjaan dan

perkembangan pribadi disebut prestasi kerja.

Menurut Page (2005), *workplace wellbeing* juga dikenal sebagai kesejahteraan dan kenyamanan karyawan, terdiri dari beberapa komponen, antara lain :

1. Core affect (Pengaruh Inti)

Core affect adalah keadaan yang mencakup rasa nyaman atau tidak nyaman dikombinasikan dengan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia. Ada dua tanda utama untuk *core affect*:

1. ***Job satisfaction***. atau Kepuasan kerja adalah hasil dari tenaga kerja dan hubungannya dengan motivasi kerja. Ini adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang didefinisikan sebagai evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

2. ***Work related affect*** adalah bagaimana pengalaman subjektif mempengaruhi kesehatan mental karyawan di tempat kerja Faktor distres subjektif seperti marah, jijik, mencibir, rasa bersalah, ketakutan, dan depresi memiliki efek negatif, sedangkan faktor energi positif seperti kegembiraan dan antusiasme memiliki efek positif.

2. Work value (Nilai Kerja)

Work value merupakan nilai yang terkandung dalam pekerjaan yang mencakup nilai intrinsik dan ekstrinsik

Nilai Intrinsik

- a. **Tanggung jawab dalam bekerja.** Melakukan tugas dengan sebaik-baiknya, berkontribusi pada budaya perusahaan, dan mampu memotivasi rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama adalah semua arti tanggung jawab dalam bekerja.
- b. **Makna pekerjaan.** Jika seseorang memiliki makna dalam pekerjaannya, mereka akan memiliki tujuan dalam bekerja dan terlibat dalam membangun komunitas di tempat mereka bekerja. makna kerja mencakup pilihan dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- c. **Kemandirian dalam pekerjaan.** Kemandirian dalam pekerjaan adalah ketika seseorang merasa dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan manajemen. Karyawan membutuhkan kebebasan di tempat kerja mereka karena kebanyakan orang cenderung bekerja lebih baik ketika mereka di bawah pengawasan minimal dari manajer.
- d. **Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja.** Orang yang bekerja di tempat kerja diharapkan memahami pekerjaan yang dilakukan dan dapat menggunakan kemampuan mereka.
- e. **Perasaan berprestasi dalam bekerja** Setiap tugas

harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan memberi karyawan kesan bahwa mereka berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tiga aspek *workplace wellbeing* menurut Bakker dan Demerouti (Wulan & Putri, 2016) adalah Job Demands, Job Control, dan Job Resources. Menurut Page (2005), masing-masing aspek dibagi menjadi Core Affect dan Work Value. Oleh karena itu, peneliti menggunakan tiga aspek dari Bakker dan Demerouti (Wulan & Putri, 2016), yaitu Job Deman, Job Control, dan Job Resources.

3. Dimensi Workplace wellbeing

Workplace wellbeing memiliki dua dimensi utama dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik (Mangundjaya, 2010). Dimensi-dimensi ini adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Intrisik

Faktor ini, yang disebut sebagai dimensi intrinsik, mencakup elemen yang berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai tugas yang diberikan di tempat kerja mereka (Mangundjaya, 2010). Ini adalah komponen berikut:

a. Tanggung Jawab dalam Kerja

Ini termasuk keyakinan bahwa orang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada mereka. Pekerja yang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka juga akan membantu perusahaan membangun budaya

yang dapat mendorong setiap bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Gardner, 2007).

b. Makna Pekerjaan

Persepsi seseorang tentang makna dan tujuan pekerjaan mereka, baik secara pribadi maupun pada skala yang lebih luas, disebut makna pekerjaan. Sebaliknya, Pratt (200) mengatakan bahwa partisipasi individu dalam membangun komunitas di tempat kerja dapat mengubah arti kerja (Mangundjaya, 2010).

c. Kemandirian dalam Pekerjaan

Ketika seseorang merasa mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sendiri tanpa bantuan dari atasan mereka, mereka disebut sebagai pekerja mandiri.

d. Penggunaan Kemampuan dan Pengetahuan dalam Bekerja

Ini menunjukkan bahwa individu percaya bahwa pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk memanfaatkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki.

e. Perasaan Berprestasi dalam Bekerja

Ini mencakup perasaan seseorang tentang mencapai tujuan pekerjaan mereka.

Dimensi Ekstrinsik

Page (2005) membagi dimensi ekstrinsik

menjadi beberapa bagian yang terkait dengan hal-hal di luar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi bagaimana seorang karyawan melakukan tugasnya (Mangundjaya, 2010). yaitu:

f. Penggunaan Waktu yang Terbaik-Baiknya.

Ini dianggap penting karena memungkinkan orang untuk menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. (work-life balance).

a. Kondisi Kerja.

Kondisi kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan seseorang dengan tempat kerja mereka, yang mencakup ruang kerja dan budaya organisasi.

b. Supervisi.

Ketika seorang karyawan diperlakukan dengan baik oleh atasan mereka, mereka dapat menawarkan dukungan, menawarkan bantuan ketika dibutuhkan, memberikan kritik yang tepat, dan memberikan penghargaan untuk kinerja yang baik. Hubungan yang baik antara karyawan dan majikannya dikaitkan dengan tingkat stres yang rendah dan kesejahteraan yang tinggi, menurut Mangundjaya (2010).

c. Peluang Promosi.

Jika seseorang percaya bahwa lingkungan kerja mereka memungkinkan mereka untuk berkembang secara profesional, mereka harus melihat ke depan.

d. Pengakuan terhadap Kinerja yang Baik.

Ini mencakup keyakinan seseorang bahwa lingkungan kerja mereka memperlakukan orang yang bekerja dengan baik dan buruk secara berbeda.

e. Penghargaan sebagai Individu di Tempat Kerja.

Ini adalah aspek yang mencakup perasaan seseorang bahwa mereka dihargai dan diterima oleh rekan kerja dan atasan mereka.

f. Upah.

Seseorang menjadi lebih puas dengan upah, keuntungan, dan penghargaan moneter yang mereka terima sebagai hasil dari pekerjaan mereka karena faktor-faktor ini.

g. Keamanan Pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang merasa aman di tempat kerja mereka.

4. Faktor-Faktor Workplace wellbeing

Menurut Danna, dkk (1999), beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi workplace well-being adalah sebagai berikut:

a. Working Setting

Saat merancang tempat kerja, hal-hal seperti hubungan antar karyawan, keselamatan dan kenyamanan tempat kerja, kondisi psikologis, dan hubungan antar karyawan sangat penting. Budaya perusahaan sangat

penting untuk keselamatan dan kesehatan karyawan, jadi lingkungan kerja sangat penting di setiap perusahaan.

b. Personality Traits

Karakter seseorang memiliki kendali atas kehidupan mereka, dan sangat penting untuk kesehatan dan kesejahteraan mereka. Kontrol pribadi adalah fungsi kontrol objektif yang biasa dimiliki individu. Ini adalah locus of control internal, atau individu yang percaya pada tindakannya sendiri dan membuat keputusan. Sebaliknya, mereka yang memiliki pusat pengendalian internal berpendapat bahwa keberuntungan dan faktor eksternal lainnya menentukan kehidupan karyawan.

c. Occupational stress

Stres, bersama dengan faktor lain, merupakan elemen penting yang berbahaya bagi kesehatan individu, organisasi, dan masyarakat. Stres dalam organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tekanan yang disebabkan oleh sistem kompensasi pekerja atau tekanan yang disebabkan oleh pekerjaan.

Sebaliknya, menurut Bryson, Forth, dan Stokes (2014), ada dua elemen utama yang mempengaruhi kesejahteraan kerja, juga dikenal sebagai kesejahteraan kerja, atau kesejahteraan atau kenyamanan karyawan di tempat kerja, yaitu :

1. Karakteristik pribadi

Kebahagiaan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas pribadi yang dibawa seseorang ke tempat kerja. Usia, jenis kelamin, kepribadian, gen, dan kemampuan adalah ciri-ciri individu, dan banyak dari sifat-sifat ini jelas terkait satu sama lain. Misalnya, ada bagian genetik yang berkaitan dengan bagaimana seseorang bahagia. Karakteristik seseorang juga terkait dengan pekerjaan dan tempat kerja mereka; beberapa sifat pribadi dapat dikaitkan dengan atribut pekerjaan tertentu, yang dapat berdampak pada seberapa nyaman seseorang di tempat kerja mereka.

2. Karakteristik pekerjaan dan tempat kerja

Banyak penelitian telah dilakukan tentang hal-hal yang dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Beberapa karakteristik pekerjaan ini termasuk tanggung jawab pekerjaan, berbagai peluang untuk mengendalikan pekerjaan, kejelasan lingkungan, peluang untuk meningkatkan keterampilan, pengawasan yang mendukung, kesempatan untuk berhubungan pribadi, dan gaji yang adil. Ini mencakup lingkungan fisik Anda, kemungkinan karir Anda, dan makna bagi Anda. Pedoman dan kebijakan perusahaan yang menerapkan kebijakan karyawan mengakui banyak sifat pekerjaan ini.

B. Job Demands

1. Definisi Job Demands

Job demand mengacu pada aspek pekerjaan yang memerlukan usaha atau keterampilan fisik, psikologis, sosial, atau organisasi. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, hubungan emosional dengan pemangku kepentingan, dan kondisi fisik yang buruk di lingkungan kerja (Bakker et al., 2005 & Demeuroti et al., 2001). *Job demand* adalah salah satu elemen yang terkait dengan pekerjaan seseorang, menurut Robbins (Koesmono, 2007). Bekerja terlalu cepat dapat menyebabkan kecemasan dan stres.

Job demand didefinisikan sebagai *job demand* yang membuat pikiran lelah (faktor stres psikologis), seperti jam kerja yang panjang, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang terbatas, dan konflik dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Love et al., published in Putra, 2010.

Disebabkan oleh *job demand* yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan tekanan kerja yang tinggi, tuntutan fisik, sosial, dan organisasi dari aktivitas kerja dapat memengaruhi kesehatan mental karyawan. (Bakker & Demerouti, 2014).

Bekerja adalah aktivitas penting dan penting bagi kehidupan manusia, menurut Kantono (1994:146). Permainan anak-anak, misalnya, dapat berfungsi sebagai aktivitas sosial dan membawa kegembiraan dan makna bagi kehidupan orang dewasa. Seseorang dihadapkan pada berbagai tugas atau permintaan pekerjaan selama pekerjaan ini. Permintaan pekerjaan adalah tuntutan kerja yang menyebabkan

kelelahan mental (faktor stres mental), seperti jam kerja yang berlebihan, batas waktu penyelesaian, dan pertentangan antar tuntutan pekerjaan. Cinta Irani, Standing, 2007.

Karasek (1979) menyatakan bahwa pekerjaan yang memerlukan *job demand* yang tinggi tidak hanya memberi pekerja tantangan dan motivasi, tetapi juga memberi mereka kesempatan untuk belajar keterampilan baru yang akan membantu mereka menghadapi tantangan saat ini. Akibatnya, ketegangan yang terjadi di tempat kerja dapat dikurangi.

Menurut model JD-R (Demerouti et al., 2001), karakteristik lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori umum: permintaan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. *Job demand* dan sumber daya pekerjaan adalah kombinasi tuntutan dan sumber daya khusus, tergantung pada situasi yang dipelajari. Kondisi karyawan terhadap beban kerja dikenal sebagai *job demand* (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003). *Job demand* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang memerlukan upaya atau kemampuan fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan. (Bakker dan Demerouti, 2007).

Tanggung jawab pekerjaan, juga dikenal sebagai *job demand*, adalah keadaan di mana seorang karyawan terlibat dengan tanggung jawab pekerjaannya. Tanggung jawab pekerjaan terutama terkait dengan tekanan kerja yang tidak terduga, stres kerja yang berhubungan dengan konflik pribadi, tekanan waktu, konsentrasi, dan tekanan sosial.

(Karasek (Thanawatdech dkk. 2014: 275).

Dari uraian di atas, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa *job demand* adalah keadaan kerja yang ditinjau dari beban kerja yang dapat memberatkan seseorang. Faktor-faktor ini termasuk kebutuhan kualitatif, kebutuhan karyawan, kebutuhan beban kerja, dan kebutuhan emosional. Indikatornya adalah kualitas kerja, persyaratan pekerjaan, kinerja karyawan, keterampilan, tekanan waktu, konsentrasi, beban kerja, dan stres mental. Singkatnya, *job demand* adalah tekanan yang dialami oleh seorang karyawan sehubungan dengan kesehatan fisik, mental, dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka, antara lain.

2. Aspek-aspek Job Demands

Aspek-aspek *job demands* yang dikemukakan oleh (Bakker & Demerouti, 2014), yaitu:

a. Workload

Workload adalah permintaan pekerjaan yang mencakup banyak tugas yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu.

b. Emotional demands

Tuntutan emosional adalah bagian dari mengatasi emosi yang muncul saat melakukan tugas dan emosi yang diharapkan muncul dari organisasi.

c. Mental demands

Proses kerja otak dan pemrosesan data yang berkaitan dengan kebutuhan mental.

Menurut Nurendra & Supra, (2013), aspek *job demands* dapat dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Beban Kerja

Pekerjaan fisik termasuk mengangkat, merawat, dan mendorong. Se jauh mana kemampuan dan hasil seseorang berbeda dari orang lain dapat dianggap sebagai tanggung jawab psikologis.

2. Tuntutan Emosional

Mengacu pada elemen pekerjaan yang selalu berubah yang menimbulkan stres di tempat kerja.

3. Konflik Pekerjaan Rumah Tangga

Konflik dan ketidaknyamanan muncul di tempat kerja karena ketidakseimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan, dan tanggung jawab di tempat kerja dan di tempat tinggal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *job demand* terdiri dari tiga komponen: beban kerja, tuntutan mental, dan tuntutan emosional (Bakker & Demerouti, 2014). Di sisi lain, Nurendra & Supra (2013) menyatakan bahwa *job demand* terdiri dari tuntutan kerja, tuntutan emosional, dan konflik terkait pekerjaan rumah tangga. Peneliti menggunakan tiga tuntutan: tuntutan fisik, tuntutan kognitif, dan tuntutan emosional (Bakker & Demerouti, 2014). Teori Bakker dan Demerouti telah digunakan secara luas dalam penelitian sebelumnya.

3. Dimensi Job Demands

Menurut Arnold Bakker (2014) dalam Questionnaire Job Demands-Resources, tuntutan pekerjaan memiliki beberapa dimensi, termasuk tekanan kerja (WP), tuntutan kognitif (CD), tuntutan emosional (ED), konflik peran (RC), dan tantangan (H):

- a. *Work Pressure* adalah stres yang disebabkan oleh pekerjaan.
- b. *Cognitive Demands* merupakan pekerjaan yang memerlukan usaha mental yang konstan (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005). Menurut Questionnaire on Job Demands-Resources, diketahui bahwa tekanan kerja dan tuntutan kognitif terkait dengan kondisi kerja seseorang.
- c. *Emotional Demands* merupakan kewajiban emosional yang sering dikaitkan dengan klien saat bekerja.
- d. *Role Conflict* adalah konflik yang muncul karena harapan yang bertentangan dengan rekan kerja.
- e. *Hassles* merupakan konflik yang disebabkan oleh harapan yang bertentangan dengan rekan satu tim.

C. Guru

1. Pengertian Guru

Menurut Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen UU Nomor 15 tahun 2005 mendefinisikan guru sebagai pendidik profesional. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Purba, Yulianto, & Widyanti, 2007).

Beberapa definisi guru di atas menyatakan bahwa guru adalah profesional yang mengajar yang memiliki banyak tugas. Kualitas layanan dan produk yang memenuhi standar pendidikan diprioritaskan oleh guru yang berpengalaman dalam hal ini (Rida, Dantes, & Dantes, 2013). Seperti yang dinyatakan oleh Zulkifli, Darmawan,

dan Sutrisno (2014), guru dengan pengalaman sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, seorang guru harus profesional. Risda et al. (2013) menyatakan bahwa guru harus memiliki empat sifat untuk menjadi guru yang baik: kemampuan sosial, kemampuan pedagogik, kemampuan profesional, dan kemampuan kepribadian.

Berdasarkan penjelasan di atas, guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mengajar, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa mereka. Untuk dapat menentukan keberhasilan pendidikan, guru juga harus memiliki profesionalisme yang didasari oleh kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

2. Kesejahteraan Guru

Dalam menentukan keberhasilan pendidikan, meningkatkan kualitas SDM adalah tugas yang sulit bagi guru sebagai pendidik dan pengajar. Hal ini hanya dapat dicapai oleh pendidik yang berpengalaman dan berhasil (Rida, Dantes, & Dantes, 2013). Selain itu, Rida et al. (2013) menyatakan bahwa meningkatkan kesejahteraan guru merupakan komponen penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui apa yang perlu ditingkatkan terkait kesejahteraan guru jika kita ingin meningkatkan profesionalisme guru. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kesejahteraan guru terdiri dari:

- (1) memperoleh penghasilan yang melebihi kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial;
- (2) mendapatkan promosi dan

penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan dan prestasi kerja; dan (3) memperoleh perlindungan dalam menghasilkan tugas dan hak atas kekayaan intelektual (Rida et al., 2013).

Nurcholis (2011) memberikan pemahaman lebih lanjut tentang kesejahteraan guru, yang menyatakan bahwa kesejahteraan guru adalah tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun sprituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhan sosial, rohaniah, dan jasmaniah yang sebaik-baiknya bagi keluarga dan masyarakat dengan mempertahankan hak asasi manusia.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa kesejahteraan guru mencakup memperoleh penghasilan yang layak, memperoleh promosi dan penghargaan atas kinerja, dan memperoleh perlindungan dalam bertugas yang melibatkan memenuhi kebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial. Menjaga hak-haknya dan meningkatkan keuntungan ini dalam kaitannya dengan peningkatan profesionalisme guru.

D. Hubungan antara Job Demands dan Workplace wellbeing

Menurut Wood, Stride, Threapleton, Wearn, Nolan, Osborn, Paul, dan Johnson (2010), kontrol atas pekerjaan yang tinggi dan tingkat *job demand* yang rendah meningkatkan kesehatan kerja. Kedua komponen ini ditambah dengan hubungan kerja yang mendukung dan tingkat kontrol atas pekerjaan mereka yang tinggi. Selain itu, Love, Irani, Standing, dan Themistocleous (2007) menemukan bahwa *job demand* (demands for

employment) dan variabel lain yang dijelaskan dalam model Karasek, seperti Model Tekanan Pekerjaan (JSM), merupakan prediktor yang signifikan untuk kesejahteraan psikologis pekerja (employee's psychological well-being) pada pekerja kesehatan.

Seorang guru profesional pasti memiliki kesehatan kerja yang baik. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kesejahteraan guru terdiri dari: (1) memperoleh penghasilan yang melebihi kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial; (2) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan pekerjaan dan prestasi kerja; dan (3) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual (Rida et al., 2013). Sebaliknya, kesejahteraan tempat kerja sendiri dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti supervisi, peluang promosi, pengakuan kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, upah, dan keamanan kerja (Page, 2005 dalam Mangundjaya, 2010).

Beberapa aspek *workplace wellbeing* dari luar memiliki kemiripan dengan aspek kesejahteraan guru, seperti peluang untuk promosi, penghargaan atas kinerja dan penghasilan. Oleh karena itu, seperti pekerja pada umumnya, guru profesional dalam bidang pendidikan memiliki *workplace wellbeing* yang sama. Seperti yang disebutkan sebelumnya, keadaan kesehatan di tempat kerja dikaitkan dengan *workplace wellbeing*, yang berdampak pada keadaan *workplace wellbeing*.

Guru di MI Istiqomah Sambas Purbalingga menikmati layanan pendidikan yang diprogramkan, seperti pengelolaan sekolah berbasis Sistem Manajemen Mutu, program akselerasi (percepatan waktu belajar), bimbingan belajar, dan program akselerasi. Ini terutama berlaku dalam kasus di mana guru harus bekerja di tempat yang memiliki banyak permintaan. Jika mereka ingin mengajar anak didiknya, guru harus memiliki kemampuan tidak hanya dalam mengajar tetapi juga dalam melatih, mendidik, mengembangkan potensi, dan memiliki iman yang kuat. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menjadi sumber stres psikologis (Love, Irani, Standing, & Themistocleous, 2007), yang berdampak pada kondisi psikologis guru, terutama kesehatan kerja mereka di tempat kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi antara *job demand* dengan *workplace wellbeing*, dan sebaliknya. Oleh karena itu, peneliti ingin menyelidiki hubungan antara keduanya.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Ha: Terdapat hubungan antara job demands dengan workplace wellbeing pada guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

Ho: Tidak terdapat hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

Job Demands
Dimensi :

1. Work Pressure
2. Cognitive demand
3. Emotional Demands
4. Role conflict
5. Hassles



Workplace Wellbeing Dimensi

1. Dimensi intrisik
 - Tanggung jawab dalam kerja
 - Makna pekerjaan
 - Kemandirian dalam pekerjaan
 - Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja
 - Perasaan berprestasi dalam bekerja
2. Dimensi Ekstrinsik
 - Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya
 - Kondisi kerja
 - Supervisi
 - Peluang promosi
 - Pengakuan terhadap kinerja yang baik
 - Penghargaan sebagai individu di tempat kerja
 - Upah
 - Keamanan pekerjaan