

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Work Engagement*

##### 1. Pengertian *Work Engagement*

Leiter dan Bakker (Bakker & Leiter, 2010) mengemukakan *work engagement* sebagai keadaan positif dan memuaskan yang berkaitan dengan kesejahteraan dan motivasi kerja. Individu merasa energetik, berdedikasi, dan terlibat secara intens dalam pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias, terinspirasi, dan bangga dengan pekerjaan, serta merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja (Breevaart, dkk., 2015).

Schaufeli dan Bakker (Bakker & Leiter, 2010) mengungkapkan bahwa karyawan dengan *work engagement* yang tinggi memiliki tingkat energi yang tinggi serta terlibat secara antusias dalam pekerjaan. *Work engagement* merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu terhadap pekerjaannya (Kreitner & Kinicki, 2010). Garg dan Dhar (2017) mengungkapkan *work engagement* sebagai kekuatan pendorong yang merangsang dan memengaruhi karyawan agar menimbulkan perilaku yang inovatif.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, *work engagement* dapat diartikan sebagai kondisi afektif-motivasi positif yang mencakup energi tinggi, dedikasi, keterlibatan antusias, dan kepuasan terhadap pekerjaan,

mendorong perilaku inovatif serta berkorelasi dengan *psychological well-being* individu.

## 2. Aspek *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker dalam Bakker dan Leiter (2010) menetapkan bahwa *work engagement* terdiri atas tiga aspek utama sebagai berikut:

### a. *Vigor* (Semangat)

*Vigor* merujuk pada tingkat energi, ketekunan, dan ketahanan seseorang saat bekerja. Individu yang memiliki *vigor* cenderung menunjukkan semangat tinggi, tidak mudah lelah, dan mampu bekerja dengan penuh energi dalam menjalankan tugasnya

### b. *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* berkaitan dengan rasa bangga, rasa memiliki, dan komitmen terhadap pekerjaan. Individu yang berdedikasi merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan merasa bangga terhadap apa yang telah dilakukan, serta menunjukkan rasa keterlibatan emosional yang tinggi.

### c. *Absorption* (Absorpsi)

*Absorption* merupakan situasi dimana individu fokus dan berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Ketika bekerja individu merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat dan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *work engagement* memiliki tiga aspek utama yaitu *vigor*, *dedication*,

serta *absorption*. Ketiga aspek tersebut menggambarkan tingkat keterikatan dan kepuasan yang dimiliki individu pada pekerjaannya. Hal tersebut berdampak pada kinerja dan kualitas pekerjaan individu.

### 3. Faktor yang Memengaruhi *Work Engagement*

Bakker dan Demerouti (2008) mengagaskan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu:

#### a. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

*Job demands* mencakup segala bentuk tuntutan fisik, sosial, dan organisasional dalam pekerjaan yang mengharuskan upaya fisik atau mental secara berkelanjutan.

#### b. *Saliency of Job Resources* (Kepentingan Tuntutan Pekerjaan)

*Saliency of job resources* mencakup keadaan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, yang mencerminkan cara individu mengelola tekanan yang muncul serta sejauh mana kemampuan yang dimiliki dimanfaatkan untuk memenuhi tuntutan tersebut dengan efektif.

#### c. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi).

*Personal resources* merupakan pandangan positif individu terhadap kemampuannya sendiri, yang menunjukkan ketahanan psikologis serta keyakinan individu dalam mengelola dan memengaruhi lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu *job demands*,

*salience of job resources*, serta *personal resources*. *Personal resources* merujuk pada faktor internal individu dalam menghadapi tantangan sehingga dapat diartikan sebagai *psychological well-being*.

## **B. *Psychological Well-Being***

### 1. Pengertian *Psychological Well-Being*

Ryff dan Singer (2008) mengemukakan *psychological well-being* sebagai pemenuhan pertumbuhan manusia yang dipengaruhi oleh konteks manusia sekitar. *Psychological well-being* merupakan persepsi individu mengenai kesejahteraan yang dirasakan secara fisik dan mental. Individu dengan *psychological well-being* memiliki aktualisasi diri yang baik.

Individu dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi akan menjaga kesehatan fisik dan mental dengan lebih baik. Individu mampu menghadapi tantangan, meraih kebahagiaan, serta merasa puas dalam hidup. Setiap individu memiliki *psychological well-being* sehingga individu dapat mengevaluasi dirinya serta berkembang berdasarkan evaluasi tersebut (Ryff & Keyes, 1995).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan persepsi individu tentang kesejahteraan fisik dan mental yang memengaruhi pertumbuhan manusia, memungkinkan aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, meraih kebahagiaan, dan kepuasan hidup, serta mendorong evaluasi dan pengembangan diri.

## 2. Aspek *Psychological Well-Being*

Ryff dan Singer (1996) mengemukakan bahwa *psychological well-being* terdiri atas beberapa aspek sebagai berikut:

### a. Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*)

Penerimaan diri merupakan bagian besar dalam kesehatan mental. Individu dengan penerimaan diri yang baik telah mencapai aktualisasi diri, dapat berfungsi dengan optimal serta telah mencapai kedewasaan. Individu dengan penerimaan diri telah menerima semua pengalaman hidup yang telah dijalani.

### b. Relasi Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*)

Individu dapat menjalin relasi positif dengan individu lain. Individu yang telah mengaktualisasikan diri memiliki empati yang lebih besar dan memberikan perhatian kepada individu lain. Individu dapat menjalin keintiman dan memberikan saran kepada individu lain.

### c. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Individu terus mengembangkan potensi yang dimiliki dan terus bertumbuh sebagai manusia. Individu terbuka untuk mengalami hal-hal baru dan menghadapi tantangan untuk bertumbuh. Individu memilih untuk terus berkembang dibandingkan diam dalam pertumbuhan yang dialami.

### d. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Individu memiliki tujuan hidup yang baik dan memiliki hidup yang bermakna. Tujuan hidup individu dapat berubah tergantung dari tahap

perkembangan yang sedang dialami. Tujuan hidup yang dimiliki individu bersifat jelas, bersifat langsung, dan disengaja.

e. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi merupakan kemampuan individu untuk menentukan nasib, memiliki kebebasan, mengendalikan diri, serta menentukan perilaku. Otonomi menekankan kemandirian, determinasi serta regulasi perilaku yang dilakukan secara internal. Individu dengan otonomi yang baik tidak mencari pengakuan dari individu lain melainkan mengevaluasi diri sendiri.

f. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Individu memiliki kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikologis yang sedang dialami. Kemampuan yang dibutuhkan untuk mengontrol dan menyesuaikan lingkungan bersifat kompleks. Individu mampu membuat lingkungan sekitar menjadi hal yang dapat menguntungkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well-Being* memiliki enam dimensi yaitu *self-acceptance*, *positive relations with others*, *personal growth*, *purpose in life*, *autonomy*, serta *environmental mastery*.

3. Faktor yang Memengaruhi *Psychological Well-Being*

Huppert (2009) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *psychological well-being* sebagai berikut:

a. Dukungan Sosial

Individu mendapatkan rasa nyaman, perhatian serta penghargaan dari lingkungan sekitar. Dukungan sosial yang didapatkan sejak kecil juga dapat memengaruhi individu selama masa perkembangannya. Dukungan sosial yang didapatkan dari keluarga, teman dan lingkungan dapat meningkatkan tingkat *psychological well-being* individu.

b. Genetik

Genetik individu dapat memengaruhi tingkat *psychological well-being* serta resiliensi individu saat menghadapi tekanan. Terdapat beberapa individu dengan genetik yang dapat memicu penurunan tingkat *psychological well-being* jika digabungkan dengan lingkungan yang kurang mendukung.

c. Status Sosioekonomi

Status sosioekonomi individu berkaitan dengan tingkat *psychological well-being* yang dimiliki. Tingkat pendidikan, pendapatan serta jabatan dalam pekerjaan dapat memengaruhi *psychological well-being* individu.

d. Faktor Demografis

Tingkat *psychological well-being* individu dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin. Ditemukan bahwa individu dengan jenis kelamin perempuan memiliki nilai yang lebih tinggi dalam aspek relasi positif dan pertumbuhan pribadi.

e. Kepribadian

Sifat atau kepribadian individu dapat berpengaruh dalam tingkat *psychological well-being* individu. Individu yang memiliki penerimaan diri yang baik dan dapat menjalin hubungan dengan sekitarnya memiliki tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *psychological well-being* yaitu dukungan sosial, genetik, status sosioekonomi, faktor demografis, serta kepribadian.

### C. Generasi Z

Perkembangan zaman turut memengaruhi dinamika demografi antar generasi, sehingga proporsi penduduk berdasarkan generasi mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Populasi kelompok *baby boomers* menunjukkan tren penurunan, terutama karena mulai memasuki usia nonproduktif. Dalam konteks usia produktif dan struktur angkatan kerja saat ini, Generasi X dan Generasi Y (Milenial) masih mendominasi. Namun demikian, saat ini Generasi Z mulai muncul sebagai kekuatan baru yang memasuki dunia kerja dan berpotensi menjadi aktor utama dalam pasar tenaga kerja di masa mendatang.

Badan Pusat Statistik (2022), mendefinisikan generasi Z di Indonesia merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Pada Sensus Penduduk 2020, ditemukan bahwa 27,94% dari total populasi Indonesia atau sekitar 74,93 juta jiwa termasuk dalam kelompok usia generasi Z,

menjadikannya sebagai kelompok usia terbesar saat ini di Indonesia. Generasi Z merupakan generasi yang sudah mulai masuk ke dunia kerja sehingga terdapat penyesuaian dari individu maupun perusahaan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Berbeda dengan Generasi Y yang beradaptasi dengan teknologi digital di masa transisi, Generasi Z lahir sebagai *digital natives* yang secara intuitif menguasai perangkat seperti *handphone*. Pola komunikasi mereka bergeser dari media berbasis teks menuju interaksi sosial berbasis platform visual. Karakter unik ini menjadikan Gen Z sebagai generasi kreatif dengan kemampuan adaptasi teknologi bawaan sejak dini (Firamidha & Krisnani, 2020).

#### **D. Hubungan antara *Psychological Well-Being* dengan *Work Engagement* Pada Guru Generasi Z di Sekolah Swasta Makassar**

Schaufeli dan Bakker (Bakker & Leiter, 2010) mengungkapkan *work engagement* sebagai keadaan afektif-motivasi yang positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. *Work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu tuntutan pekerjaan, kepentingan tuntutan pekerjaan serta sumber daya pribadi. Bakker dan Demerouti (2008) mengungkapkan bahwa *psychological well-being* berperan sebagai faktor sumber daya pribadi individu.

*Psychological well-being* merujuk pada kondisi mental dan emosional yang positif, yang mencakup aspek-aspek seperti penerimaan diri, hubungan sosial yang baik, tujuan hidup, otonomi, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan

pribadi (Ryff & Singer, 2008). Aspek-aspek tersebut dapat memengaruhi *work engagement* individu baik secara positif maupun negatif. Aspek *environmental mastery* merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan dan mengelola lingkungan sesuai kebutuhan diri. Hal ini sangat relevan mengingat keluhan guru Generasi Z mengenai beban kerja yang berat, terutama tugas administratif, yang dapat menurunkan ketahanan mental mereka. Guru dengan *environmental mastery* yang baik dapat mengelola tekanan secara efektif, menjaga tingkat energi, dan mempertahankan ketahanan mental yang diperlukan untuk menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja, sehingga *vigor* mereka tidak mudah menurun.

Individu yang memiliki tujuan hidup yang jelas dan merasa hidupnya bermakna cenderung memiliki rasa keterlibatan yang tinggi, kebanggaan, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika seorang guru merasa tidak memiliki hidup yang bermakna, dedikasinya dalam mengajar akan menurun. Fenomena guru Generasi Z yang memilih profesi guru karena tuntutan keluarga dan keinginan untuk berhenti dalam beberapa tahun ke depan, serta adanya guru yang keluar sebelum masa kontrak berakhir, mengindikasikan bahwa aspek tujuan hidup yang kurang dapat melemahkan dedikasi yang dimiliki.

Aspek otonomi merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan diri dan menentukan perilaku secara internal. Guru dengan otonomi yang baik akan lebih mudah fokus dan berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, tanpa terlalu terpengaruh oleh pengakuan eksternal. Kemampuan untuk

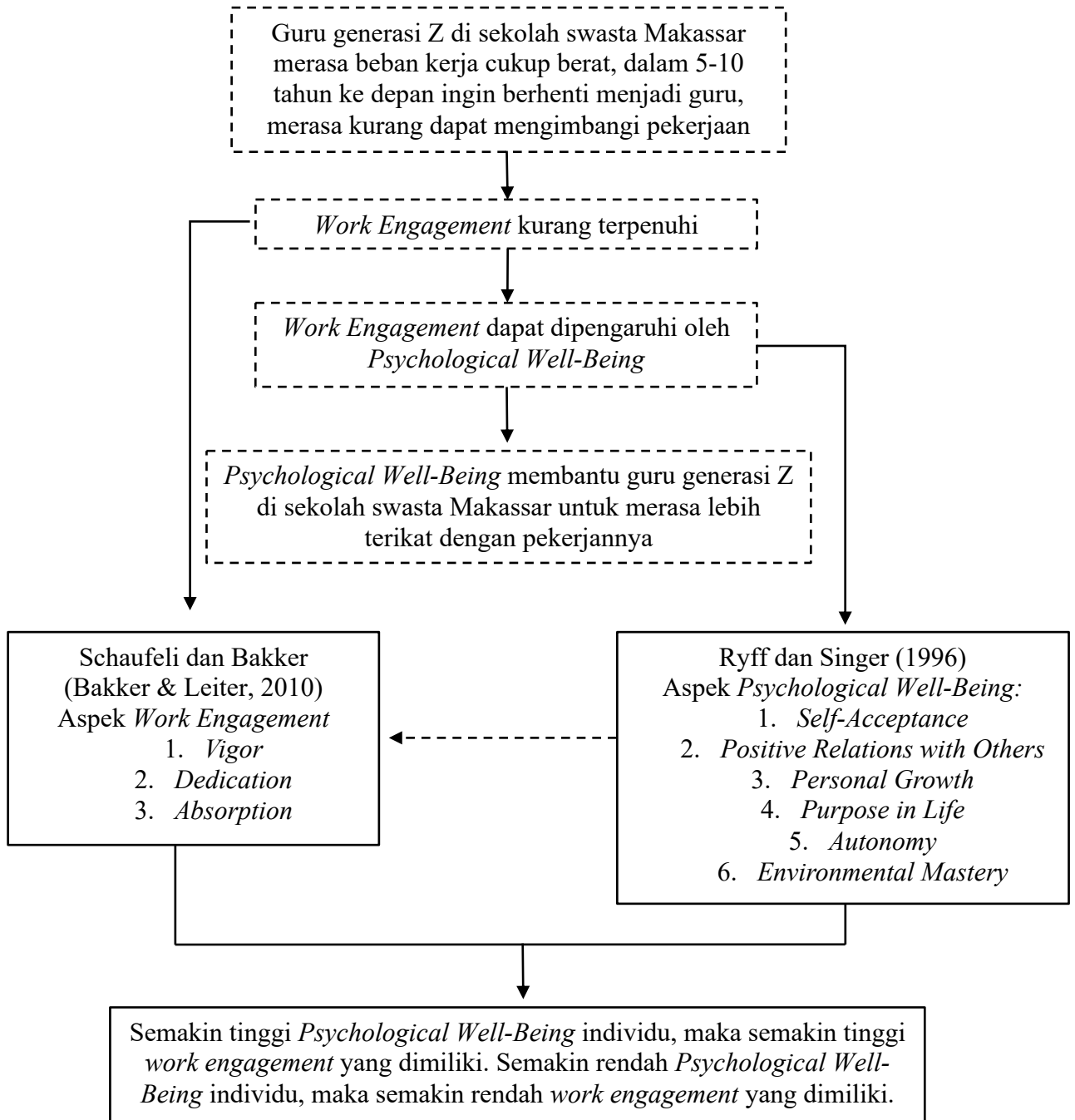
menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti yang dikeluhkan oleh beberapa guru Generasi Z, juga merupakan indikator *absorption* yang belum terpenuhi dengan baik. PWB yang tinggi membantu individu untuk lebih 'tenggelam' dalam tugas mereka, mengurangi distraksi, dan mencapai kondisi absorpsi yang optimal.

Terjadi peningkatan minat orang tua terhadap sekolah swasta dibandingkan sekolah negeri di Indonesia, bahkan beberapa SD negeri mengalami kekurangan murid. Sekolah swasta lebih diminati karena faktor fasilitas, pendidikan spiritual, dan keunggulan dalam kualitas mengajar akibat jumlah murid per kelas yang lebih sedikit. Pendidikan spiritual menjadi fokus banyak sekolah swasta berbasis agama (Wahyuni, 2024).

Meskipun demikian, minat guru untuk mengajar di sekolah swasta justru rendah dimana hasil wawancara data awal menunjukkan bahwa dari tiga guru yang *resign* dalam setahun untuk mengikuti PPG Prajabatan agar dapat mengajar di sekolah negeri. Dari segi finansial, guru sekolah negeri menerima tunjangan lebih besar dari pemerintah, sementara promosi jabatan dan kenaikan gaji jarang terjadi di sekolah swasta kecuali guru pindah ke sekolah baru. Variasi jenis sekolah swasta dan peraturan yang ketat juga menyebabkan penyesuaian yang lebih lama bagi guru baru, sehingga guru cenderung lebih tertarik mengajar di sekolah negeri. Sebagai generasi pendidik selanjutnya, guru generasi Z lebih berminat untuk mengajar di sekolah negeri sedangkan orang tua murid lebih memilih sekolah swasta.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement*. Individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan individu, oleh karena motivasi intrinsik yang lebih tinggi dan kemampuan untuk menghadapi stres serta tantangan di tempat kerja (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). Pemahaman dan pengelolaan hubungan antara *psychological well-being* dan *work engagement* sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Simanullang & Ratnaningsih, 2021).

### E. Kerangka Pikir



Keterangan:

—————> : Alur Penelitian

----- : Fenomena

←-----> : Hubungan antar Variabel

————— : Variabel Penelitian

## **F. Hipotesis**

Hipotesis penelitian merupakan sebagai berikut:

1. Ho: Tidak terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru generasi Z di sekolah swasta Makassar.
2. Ha: Terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru generasi Z di sekolah swasta Makassar.