

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran. Organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, terstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011).

Untuk mencapai tujuan organisasi yang dalam hal ini adalah sekolah, diperlukan dukungan semua anggota organisasi terutama guru. Guru adalah seseorang yang berpengalaman dalam bidang profesinya, dengan keilmuan yang dimilikinya dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas (Djamarah, 2015). Guru memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi sekolah, khususnya pada saat kegiatan belajar mengajar, karena pada dasarnya peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimilikinya. Tanpa adanya bimbingan dan arahan dari guru mustahil jika seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Hal ini berdasar pada

pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang selalu membutuhkan bantuan dari orang lain untuk mencukupi semua kebutuhannya (Yuliardani, 2017). Selain bertugas untuk mengajar para siswa, guru dituntut untuk produktif bagi organisasinya, yaitu sekolah.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah X Yogyakarta, sekolah memiliki visi menjadi lembaga pendidikan yang sehat, berwawasan lingkungan, unggul dan mandiri berdasarkan IMTAQ. Pemerintah menghimbau agar sekolah terus berprestasi dan melakukan peningkatan mutu. Hal ini sejalan dengan tujuan dari sekolah ini, yaitu menghasilkan tamatan yang berlandaskan iman dan taqwa; mewujudkan budaya hidup sehat dan peduli lingkungan kepada warga sekolah; mewujudkan lingkungan yang sehat, sejuk, bersih, rapi, indah dan nyaman; menghasilkan tamatan yang profesional dalam menghadapi tantangan global di dunia kerja dan industri; menghasilkan tamatan yang kreatif, inovatif dan berjiwa wirausaha sehingga mampu menciptakan lapangan kerja serta menghasilkan tamatan yang berpotensi mengikuti pendidikan lanjut.

Berdasarkan peranan penting seorang guru tentunya menuntut guru untuk bekerja secara optimal baik sebagai seorang pengajar sekaligus anggota sebuah organisasi yaitu sekolah demi terciptanya tujuan dari sekolah itu sendiri. Peran ini merupakan suatu tugas yang cukup berat bagi seorang guru, karena guru dituntut selalu memperbaharui ilmu sesuai dengan perkembangan jaman, mendukung visi misi organisasi, mencapai tujuan organisasi sekaligus memastikan bahwa para

siswa mendapatkan ilmu yang bermanfaat setiap harinya. Hal ini merupakan sebuah tanggung jawab sekaligus tantangan bagi seorang guru yang tentu saja dapat memberikan tekanan secara emosional pada guru. Tanggung jawab serta tantangan seorang guru tentu saja dapat memberikan tekanan secara emosional pada guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Friesen dkk (1988) mengatakan hampir 57% guru berpendapat bahwa beban mengajar yang berlebihan merupakan sumber utama kelelahan emosional dalam bekerja di kalangan para guru.

Penjelasan diatas sesuai dengan hasil wawancara bulan Januari 2019, yang menyatakan bahwa guru merupakan warga sekolah yang berhubungan dengan siswa, karyawan dan tamu-tamu. Guru sebagai warga sekolah harus mendukung harapan dari pemerintah juga harus mendukung visi misi sekolah. Seorang guru diwajibkan untuk mengikuti perkembangan ilmu dan meng-*update* diri serta pengetahuan melalui banyak program, misal diklat oleh pemerintah dan diklat sesuai dengan masing-masing jurusan. Hal ini merupakan tantangan bagi seorang guru karena dengan terus berkembangnya jaman itu ilmu juga berkembang dan guru harus bisa mengikuti perkembangan itu, harus *update* ilmu. Tanggung jawab guru sangat berat, harus membimbing siswa siswinya sesuai dengan visi misi sekolah, menjadikan siswa siswinya itu punya bekal ketika lulus dari sini, selain itu anggota organisasi harus mendukung visi misi sekolah, mencapai tujuan organisasi juga mendukung tercapainya harapan dari pemerintah. Pemerintah

mengharapkan sekolah yang jelas baik dan berprestasi serta adanya peningkatan mutu. Seperti saat ini sedang dicanangkannya ADIWIYATA. Sekolah telah berhasil ditingkat kota yang mana kedepannya akan maju untuk tingkat provinsi, hal ini sudah terintegrasi. Otomatis warga sekolah harus memasukkan unsur-unsur itu ke dalam rancangan program dan harus berperan semuanya.

Hasil wawancara pada 16 Oktober 2018, didapatkan bahwa terdapat beberapa permasalahan di dalam sekolah yaitu saling iri satu sama lain, merasa bahwa beban kerja rekannya lebih sedikit dan lebih mudah jika dibanding dirinya. Meskipun disisi lain terdapat pertemuan rutin seluruh karyawan baik pendidik dan non pendidik setiap tiga bulan sekali yang beragendakan penyampaian permasalahan yang belum terpecahkan. Berpikir bahwa orang lain kurang mempunyai rasa tanggung jawab ketika diberi pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga merasa kurang puas dengan kinerja rekannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa adanya rasa jenuh dihadapkan pada situasi yang sama. Tidak menguasai lingkungan, merasa kurang bisa berkembang karena pekerjaannya monoton, tetapi tidak bisa melakukan apa-apa dan hanya menjalani saja apa yang harusnya dijalani kedepannya sesuai situasi dan kondisi di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, diketahui responden tidak sesuai dengan aspek *self acceptance*, yaitu terdapat rasa iri satu sama lain karena beranggapan beban kerja orang lain lebih sedikit dan mudah dibanding dirinya sendiri, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya sikap positif terhadap kehidupan

yang sedang dijalani serta tidak fokus terhadap kemampuan diri sendiri. Sedangkan yang tidak sesuai dengan aspek *positive relations with other* yaitu berpikir bahwa orang lain kurang mempunyai rasa tanggung jawab dan kurang puas terhadap kinerja rekan, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kepercayaan satu sama lain. Sedangkan yang tidak sesuai dengan aspek *autonomy* adalah merasa jenuh dihadapkan situasi yang sama, hal ini menunjukkan bahwa kurang adanya kemampuan untuk mengatur hidup dan tingkah lakunya. Selanjutnya, yang tidak sesuai dengan aspek *environmental mastery* yaitu kurang bisa mengontrol atau mengatur lingkungannya ditandai dengan masih adanya sikap iri satu sama lain. Terkait dengan aspek *personal growth*, karena merasa sering dihadapkan pada situasi yang monoton akan tetapi tidak dapat melakukan apapun sehingga merasa tidak dapat berkembang, hal ini menunjukkan bahwa kurang dapat memandang diri sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang. Yang terakhir, terkait dengan aspek *purpose in life*, karena merasa tidak dapat berkembang maka hanya menjalani saja apa yang harus dijalani sesuai situasi dan kondisi yang ada, hal ini menunjukkan bahwa kurang memiliki pemahaman yang jelas akan tujuan dan arah hidup dalam mencapai tujuan itu sendiri.

Fenomena diatas tentu dapat berakibat buruk bagi kinerja guru, sehingga pihak sekolah perlu memikirkan hal-hal apa saja yang dapat dilakukan untuk menangani fenomena tersebut. Salah satu hal yang dapat membantu guru dalam menjalankan tanggung jawab dan mengatasi tantangan sehingga kinerja guru

tetap optimal adalah dengan cara guru memiliki penerimaan diri yang baik, memiliki tujuan hidup yang jelas, memiliki pertumbuhan pribadi, otonom, menguasai lingkungan serta memiliki hubungan yang positif dengan orang lain terutama ditempat kerja. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek *psychological well being* dari Ryff (1989). Jika seorang guru tidak memiliki penerimaan diri yang baik, tidak memiliki tujuan hidup yang jelas, tidak memiliki pertumbuhan pribadi, tidak otonom, tidak menguasai lingkungan serta tidak memiliki hubungan yang positif dengan orang lain maka akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri juga semakin jauh untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi yaitu sekolah. Hal ini didukung oleh pendapat dari Wright (2000) menyebutkan bahwa mereka yang memiliki *psychological well being tinggi*, performa kerjanya juga akan tinggi. Berbeda dengan mereka yang memiliki *psychological well being rendah* seringkali merasakan stres kerja dan kelelahan Lauzon (dalam Indrawati, 2014). Selain itu Hurlock (1999) juga menyatakan indikasi *psychological well being rendah* terlihat dari tidak terpenuhinya tiga kebutuhan akan kebahagiaan, yaitu rasa penerimaan, kasih sayang dan pencapaian tujuan.

Setiap manusia memiliki kehidupan yang berbeda-beda yang mana tingkat kesejahteraannya berbeda-beda pula. *Psychological well being* sendiri menurut Huppert (dalam Sari, 2015) adalah suatu kondisi dimana individu merasa nyaman, damai dan bahagia berdasarkan penilaian subjektif serta bagaimana individu memandang pencapaian potensi-potensi mereka sendiri.

Penelitian klasik dari Bradburn (dalam Sitti, 2013) memberikan sedikit perhatian terhadap makna mendasar dari *well being*. Bradburn (dalam Ryff, 1995) menyatakan bahwa pengalaman positif dan negatif muncul sebagai dimensi yang independen, nyatanya merupakan penemuan berharga yang dari sebuah studi yang sesungguhnya untuk tujuan lain. Hal ini diasumsikan bahwa setiap individu mempunyai penilaian tersendiri pada hidup mereka, apakah baik atau buruk. Setiap individu juga mempunyai keadaan dan emosi yang berbeda-beda satu sama lain. Sehingga setiap orang juga dapat memiliki tingkatan pemaknaan akan *well being* yang berbeda, walaupun mereka kadang tidak menyadari meski sistem psikologis telah menawarkan hal tersebut.

Individu yang bekerja dengan rasa sejahtera adalah individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja (Pryce & Jones, 2010). *Psychological well being* akan memberi banyak kontribusi, baik untuk organisasi dan individu. Pada tingkat organisasi, kebanyakan orang menganggap bahwa atribut budaya dan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia sebagai kemungkinan penyebab terjadinya kesejahteraan di antara anggota organisasi. Jika organisasi yang dalam penelitian ini adalah sekolah memiliki guru yang *psychological well being*nya baik, maka organisasi atau sekolah diuntungkan dengan adanya guru yang mampu memandang potensi-potensinya sendiri sehingga memudahkan untuk mendukung

pencapaian tujuan organisasi. *The Great Place to Work Institute* (dalam Fisher, 2010) menyatakan bahwa karyawan merasa bahagia ketika mereka mempercayai orang-orang tempat mereka bekerja, karyawan merasa bahagia ketika apa yang mereka kerjakan membuat mereka bangga, dan karyawan bahagia saat orang-orang yang bekerja dengan mereka membuat mereka merasa nyaman.

Berdasarkan gambaran penjelasan diatas dapat diketahui bahwa *psychological well being* dengan kinerja saling berpengaruh. Penelitian Wright and Cropanzo (2000) menunjukkan bahwa studi di lapangan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara *psychological well being* dengan kinerja, *psychological well being* merupakan prediktor keberhasilan kinerja individu dalam suatu organisasi. Pengaruh yang terjadi ini tentunya tidak akan menjadi masalah jika *psychological well being* guru tinggi, tetapi jika *psychological well being* guru rendah maka selain akan menurunkan kinerja guru tetapi juga akan merugikan dan berdampak buruk terhadap proses belajar mengajar serta bagi kelangsungan pencapaian tujuan organisasi, terutama jika tidak ditindak lanjuti dengan seksama oleh pihak sekolah maupun guru yang bersangkutan. Berangkat dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa sangat penting untuk meningkatkan *psychological well being* agar guru dapat mengurangi beban tanggungjawabnya dan menjalankan perannya dengan baik, sehingga kinerja guru tetap pada level maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being* adalah kepribadian, kepribadian menurut Crutchfield (1969) adalah integrasi dari semua karakteristik individu kedalam suatu kesatuan yang unik, yang menentukan dan yang dimodifikasi oleh usaha-usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus menerus. Terdapat lima model kepribadian atau biasa disebut *Big Five Personality Traits Model* menurut Goldberg (1990) yaitu ekstrasversi (*extraversion*), sifat berhati-hati (*conscientiousness*), stabilitas emosi (*emotional stability*), terbuka pada pengalaman (*openness to experience*) dan neurotisme (*neuroticism*).

Neuroticism terdiri dari kegelisahan, permusuhan, depresi, ketidaksadaran diri, ketidak-kebalan dan kerentanan (Costa & Mc Crae, 1990). Individu yang memiliki *neuroticism* tinggi adalah individu yang emosional, tidak aman, gelisah, takut dan mengerikan (Mount & Barrick, 1995). Ditambahkan oleh George (1996) individu dengan *neuroticism* tinggi ini memiliki efek negatif, yaitu kemungkinan menjadi pesimis, mengambil pandangan negatif dari diri sendiri dan sekelilingnya. Hal ini tentunya dapat menyebabkan pola keyakinan diri yang kurang efektif (Cantor & Zirkel, 1990). Strategi kognitif seperti dialog diri (*self talk*) dan *mental imagery* telah direkomendasikan sebagai sarana untuk menghadapi kurangnya pola keyakinan diri dengan *neuroticism* ini (Neck & Manz, 1992). Dialog diri (*self talk*) merupakan sub aspek dari aspek *self leadership*, yaitu *constructive thought pattern strategies*. Dengan penjelasan ini

maka kemampuan *self leadership* berhubungan positif dengan kepribadian model *neuroticism* Diamond (dalam Houghton, 2000). Ketika individu yang memiliki kepribadian *neuroticism* tinggi dilatih menggunakan *self leadership* seperti yang direkomendasikan oleh Neck & Manz (1992) maka diharapkan *neuroticism* individu tersebut akan menurun.

Conscientiousness terdiri dari kepribadian yang spesifik seperti kompetensi, ketertiban, daya juang, dan disiplin diri (Costa & Mc Crae, 1992). Individu yang memiliki *conscientiousness* tinggi akan responsif, hati-hati, terencana, pekerja keras dan berorientasi pada pencapaian (Mount Barrick, 1995). Penelitian dari Steward (1996) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *conscientiousness* dengan perilaku mengarahkan diri karyawan. Perilaku mengarahkan diri karyawan atau *self goal setting* merupakan sub aspek dari aspek *self leadership* yaitu *behavior focus strategy*. Lebih lanjut dalam penelitian dari Steward (1996) dijelaskan bahwa partisipan dengan *conscientiousness* rendah memperlihatkan perubahan besar pada perilaku pengarahan diri (*self goal setting*) ketika mengikuti pelatihan *self leadership*. Berdasarkan penjelasan tersebut disimpulkan bahwa dengan mengikuti pelatihan *self leadership* maka individu dengan *conscientiousness* rendah diharapkan akan meningkat.

Penjelasan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Houghton (2000) terkait dengan hubungan antara *self leadership* dan kepribadian yang mana dijelaskan secara mendalam *review* dan analisis teori *self leadership* serta teori-

teori yang dapat mempengaruhi, salah satunya teori kepribadian, khususnya *The Big Five Model* yang mana kepribadian dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan faktor yang mempengaruhi *psychological well being*. Hal ini berarti pelatihan *self leadership* dapat digunakan sebagai salah satu intervensi untuk meningkatkan *psychological well being*.

Self leadership sendiri didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika *self leadership* pada individu telah ada, maka dimasa yang akan datang individu tersebut dapat menjadi *self leader* (Neck dan Houghton, 2006).

Dalam upaya meningkatkan *psychological well being* berdasarkan fenomena yang sudah dijabarkan diatas, salah satunya adalah dengan menggunakan metode intervensi pelatihan. Tujuan dilaksanakannya pelatihan menurut Kirkpatrick (2005), yaitu untuk mengubah aspek kognitif, afektif dan keterampilan atau keahlian. Salah satu pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan *psychological well being* adalah pelatihan *self leadership*. Metode pelatihan dipilih karena menurut peneliti *self leadership* merupakan suatu kemampuan dalam hal memimpin diri sendiri yang dapat dipelajari serta dilatih melalui pelatihan.

Pelatihan *self leadership* digunakan untuk membantu guru meningkatkan kemampuan mengelola perilaku, memotivasi, mengarahkan serta mempengaruhi

diri untuk dapat lebih baik lagi dalam bekerja sehingga tercapai tujuan utamanya, yang mana ketika *self leadership* seseorang itu tinggi maka orang tersebut dapat mengelola perilaku, memotivasi, mengarahkan serta mempengaruhi dirinya untuk dapat lebih baik lagi dalam bekerja sehingga tujuannya tercapai yang mana akan berdampak pada meningkatnya *psychological well being* karyawan tersebut. Sebagai ukuran penting yang terukur maka pelatihan *self leadership* bisa dipakai untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Neck & Houghton, 2006). Oleh karena itu penting bagi karyawan agar dapat melakukan pelatihan *self leadership* dengan tujuan lebih mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi dirinya sendiri agar lebih mampu untuk mengarahkan diri serta lebih mampu dalam mempengaruhi diri sendiri untuk mencapai tujuan hidup dan *psychological well being*.

Berdasarkan pengertian pelatihan menurut Kirkpatrick (2005) yang diacu oleh peneliti yaitu pelatihan adalah metode pembelajaran yang mempunyai tujuan mengubah aspek kognitif, afektif dan keterampilan atau keahlian yang dalam hal ini berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian dan pengetahuan khusus atau spesifik serta pengertian *self leadership* menurut Neck & Houghton (2006), yaitu *self leadership* adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka dapat

disimpulkan bahwa pengertian pelatihan *self leadership* adalah serangkaian kegiatan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan *self leadership*, yang mana berarti untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pelatihan yang dirancang peneliti merupakan pelatihan *self leadership*, karena materi yang disampaikan disusun berdasarkan aspek-aspek *self leadership* milik Neck & Houghton (2006), yaitu *behavior focused strategies* meliputi pengamatan diri (*self observation*), pengaturan tujuan diri (*self goal setting*), penghargaan diri (*self reward*), hukuman diri (*self punishment*) dan isyarat diri (*self cueing*); *natural reward strategies* dan *constructive thought pattern strategies* meliputi evaluasi keyakinan dan asumsi seseorang (*evaluating beliefs and assumptions*), dialog diri (*self talk*) dan visualisasi penampilan sukses (*visualizing successful performance*). Peneliti menggunakan aspek-aspek milik Neck dan Houghton (2006) karena pendapatnya cukup detail dan dalam menggambarkan aspek bisa lebih diterima. Modul pelatihan ini diselenggarakan berdasarkan metode dan prinsip '*experiential learning*'. Metode *experiential learning* adalah proses dimana pengetahuan diciptakan melalui transformasi pengalaman. Menurut Kolb (1984) *experiential learning* terdiri dari empat tahap pembelajaran dalam rangka membangun pengetahuan, yaitu *experiencing* (mengalami),

reflecting (merenungkan atau mengekspresikan), *thinking* (berpikir) dan *acting* (bertindak).

Kolb (1984) juga menjelaskan bahwa mengalami *concrete experience* adalah dasar bagi refleksi dan pengalaman (*reflective observation*). Refleksi tersebut selanjutnya diasimilasi dan disaring dalam konsep-konsep abstrak (*abstract conceptualization*), yang mana penyusunan konsep-konsep abstrak tersebut, pengertian-pengertian baru bagi suatu tindakan atau pemecahan masalah diperoleh. Selanjutnya pengertian, konsep atau teori yang sudah disaring tersebut dapat secara aktif diuji coba, diterapkan dan menjadi petunjuk dalam menciptakan pengalaman baru (*active experimentation*). Berbeda dengan pelatihan jenis ceramah dan dilakukan dengan formal kelas, dengan metode ini, keberhasilan atau kegagalan tim akan dapat dirasakan dan langsung dipahami dari perilaku yang meyebabkannya, karena menggunakan pendekatan *experiential learning* maka suasananya dilakukan dengan senang dan tidak terkesan formalitas.

Secara umum pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan *self leadership* dari para pesertanya yang berprofesi sebagai guru. Secara khusus materi-materi yang akan dijelaskan dalam sesi pelatihan yang telah dirancang oleh peneliti antara lain akan menjelaskan tentang pengertian *self leadership*, manfaat dan tujuan *self leadership* serta aspek-aspek *self leadership*. Materi-materi tersebut akan dibagi menjadi lima sesi besar yang akan diuraikan pada bab selanjutnya.

Berdasarkan data permasalahan empiris di lapangan dan uraian fenomena diatas mengenai pentingnya pelatihan *self leadership* untuk meningkatkan *psychological well being* khususnya pada guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian eksperimental mengenai pengaruh pelatihan *self leadership* dengan *psychological well being* para guru. Peneliti berpendapat bahwa diperlukan suatu metode intervensi untuk meningkatkan kemampuan *self leadership*, seiring meningkatkan *self leadership* akan berdampak kepada peningkatan *psychological well being* guru yang bersangkutan. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan *self leadership* terhadap peningkatan *psychological well being* pada guru.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan *self leadership* terhadap *psychological well being* guru Sekolah X, sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang sudah ada khususnya dalam bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, mengenai pelatihan *self leadership* untuk meningkatkan *psychological well being* guru Sekolah X.

2. Manfaat Praktis

Jika hipotesis dalam penelitian ini terbukti, maka hasil penelitian ini akan menambah daya upaya alternatif untuk meningkatkan *psychological well being* pada guru Sekolah X, sehingga pelatihan *self leadership* dapat direkomendasikan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis guru Sekolah X.

C. Keaslian Penelitian

Sejauh pengetahuan penulis, belum pernah dilakukan penelitian yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian yang sudah dilakukan dan serupa dengan penelitian yang akan penulis lakukan, antara lain:

1. Penelitian Sukma Adi Galuh Amawidyati (2007) yang berjudul “Religiusitas dan *Psychological Well Being* pada Korban Gempa”. Subjek penelitian berjumlah 66 orang (33 laki-laki dan 33 perempuan) yang berusia 20-50 tahun. Pada penelitian ini menggunakan analisis uji korelasi *product moment*, menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara religiusitas dan *psychological well being* korban gempa ($r = 0,505$ dan $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor religiusitas maka semakin tinggi pula skor *psychological well being* korban gempa. Sebaliknya semakin rendah skor religiusitas maka semakin rendah pulaskor *psychological well being* korban gempa. Nilai

koefisien determinasi (R^2) yang didapat dari hasil analisis data adalah sebesar 0,255. Angka tersebut mengandung makna bahwa religiusitas memiliki pengaruh terhadap *psychological well being* korban gempa sebesar 25,5%. Pada penelitian ini disampaikan bahwa tidak adanya perbedaan *psychological well being* pada korban gempa bumi berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan status pernikahan, menunjukkan bahwa gempa bumi merupakan hal yang universal dimana korban gempa bumi, baik laki-laki atau perempuan, tingkat pendidikan rendah atau tinggi, dan menikah atau lajang merasakan hal yang sama, dalam hal ini persepsi terhadap bencana, sehingga *psychological well being* mereka tidak ada perbedaan. Pengaruh faktor-faktor *psychological well being* tersebut mungkin akan berbeda jika diterapkan pada kondisi dan situasi yang berbeda, misalnya status pernikahan, tingkat pendidikan dan jenis kelamin akan memiliki pengaruh yang berbeda dengan *psychological well being* jika diterapkan pada situasi kehidupan rumah tangga atau lingkungan pekerjaan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dalam penelitian ini selain membahas mengenai religiusitas juga membahas keseluruhan faktor-faktor *psychological well being*, sedangkan peneliti hanya membahas satu faktor saja yaitu kepribadian. Selain itu, pada penelitian ini menggunakan

analisis *product moment* sedangkan peneliti menggunakan uji *mann whitney* dan juga uji *wilcoxon*.

2. Penelitian E. Kevin Kellowey (2007) yang berjudul “*Transformational Leadership and Psychological Well Being: The Mediating Role of Meaningful Work*”. Penelitian ini menggunakan sampel 436 karyawan dengan 71% laki-laki dan menghasilkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan intervensi utama yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan ditempat kerja. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa dukungan dan kesehatan mental dengan pemimpin transformasional positif untuk memperbaiki kesejahteraan pekerja. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sampel yang digunakan pada penelitian peneliti tidak sebanyak sampel yang digunakan pada penelitian ini, pada penelitian ini digunakan 436 subjek sedangkan peneliti hanya 33 subjek dan ketika penelitian ini menggunakan sebagian besar subjek laki-laki, pada penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari subjek laki-laki dan subjek perempuan yang sama rata. Selain itu pada penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional sedangkan peneliti berfokus pada *self leadership*.
3. Penelitian Tia Ramadhani (2016) yang berjudul “Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) Siswa yang Orangnya Bercerai”. Pada

penelitian ini menggunakan sampel 33 siswa yang memiliki latar belakang orangtua bercerai, pengumpulan data menggunakan kuesioner kesejahteraan psikologis dengan uji validitas didapatkan 46 butir pernyataan valid dan 22 butir pernyataan yang drop sedangkan uji reliabilitas dari instrument ini didapat sebesar 0,928 yang berarti instrument ini memiliki reliabilitas tinggi dan dapat dipercaya. Hasil penelitian disimpulkan bahwa 52% siswa memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dan 6% siswa memiliki kesejahteraan psikologis yang sedang/cukup. Kesejahteraan psikologis siswa yang orangtuanya bercerai pada penelitian ini berada dalam taraf rendah yang berarti perlu adanya penanganan lebih lanjut agar kesejahteraan psikologis siswa menjadi tinggi. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah karakteristik subjek, yang mana pada penelitian ini subjek adalah siswa SMK yang orang tuanya bercerai, sementara peneliti memilih karakteristik subjek karyawan. Penelitian ini menyarankan jika peneliti selanjutnya ingin menggunakan variabel yang sama dalam penelitian yakni *psychological well being*, dapat mengkaji *psychological well being* siswa yang orang tuanya bercerai ditinjau dari faktor kepribadian, religiusitas atau status ekonomi maupun melakukan penelitian yang mengembangkan strategi teknik intervensi.

4. Penelitian Irliene Febriana (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan *Sense of Humor* terhadap *Psychological Well Being* (Studi pada Jurnalis di DKI Jakarta)”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *the HEXACO model of personality (honesty-humility, emotionally, extraversion, agreeableness, conscientiousness dan openness to experience)* dan *sense humor (humor production, social uses of humor, attitudes towards humor and humorous people, dan uses for humor for coping* serta variabel demografis (usia, jenis kelamin, penghasilan dan intensitas pekerjaan) terhadap *psychological well being* jurnalis di DKI Jakarta. Sampel penelitian berjumlah 150 orang jurnalis di DKI Jakarta diambil dengan teknik *non-probability sampling* yakni *accidental sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan *sense of humor* terhadap *psychological well being* jurnalis di DKI Jakarta. Pada hasil kategorisasi *psychological well being* penelitian ini menunjukkan bahwa hasil sebaran paling banyak berada pada kategori rendah, memperhatikan kondisi fisik dan menjaga kesehatan psikologis adalah suatu keharusan agar manusia dapat menjalankan hidupnya dengan bahagia, tenang dan mampu mengatasi segala masalah maupun tekanan yang datang. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah dari metode yang digunakan, yang mana peneliti

menggunakan metode eksperimen dengan analisis uji *mann whitney* dan uji *wilcoxon* sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda.

5. Penelitian Robbertson dan Taylor (2009) yang berjudul “*Leadership, Psychological Well Being and Organizational Outcomes*”. Penelitian ini membahas tentang peran kesejahteraan psikologis karyawan dalam keberhasilan organisasi, termasuk di dalamnya adalah kepemimpinan yang relevan dan dampak yang dimiliki bagi kesejahteraan kelompok kerja yang bersangkutan. Dalam penelitian ini juga membahas mengenai peran potensial dari kepribadian pemimpin itu sendiri. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah membahas dampak bagi organisasi secara khusus, sedangkan peneliti hanya berfokus pada pengaruh *leadership* dengan *psychological well being* saja.
6. Penelitian Houghton (2000) yang berjudul “*The Relationship between Self-Leadership and Personality: A Comparison of Hierarchical Factor Structures*”. Penelitian ini membahas tentang adanya hubungan positif antara *self leadership* dengan kepribadian yang mengacu pada *The Big Five Model* yang mana pada penelitian ini menunjukkan bahwa tiga dari *The Big Five Model*, yaitu *extraversion*, *emotional stability* dan *conscientiousness* berhubungan positif dengan aspek-aspek dari *self*

leadership. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu keduanya menggunakan pelatihan *self leadership* sebagai intervensi. Akan tetapi terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu dalam penelitian ini menjadikan kepribadian sebagai variabel dependen sedangkan peneliti menggunakan *psychological well being* sebagai variabel dependen. Kepribadian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being* yang dapat dilakukan intervensi menggunakan pelatihan *self leadership*.