

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN STUDI LITERATUR

Maulina Amalia Sari dan Ameria Monalisa

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email: maulina83psychology@gmail.com dan ameria.monalisa@gmail.com

Abstract

Psychological well-being is often referred to as psychological well-being, which is ownership of self-acceptance, control of the environment, autonomy, and positive relationships with others, has a purpose and meaning in life and has a purpose and meaning in life and has a feeling of growth and development that sustainable. In several studies, the results of the research conducted indicated that there was a significant relationship between organizational culture and psychological well-being. Then there is a significant positive relationship between gratitude and psychological well-being. Grateful people have a positive attitude towards themselves, acknowledge and accept various positive and negative aspects of themselves, and positive feelings about past lives that they have experienced. This article will use literature research as a means to discuss the effect of organizational culture and gratitude on employee psychological well-being.

Keywords: *organizational culture; gratitude; psychological well-being and employee*

Abstrak

Kesejahteraan psikologis sering kali disebut dengan *psychological well-being* yang merupakan kepemilikan akan penerimaan terhadap diri sendiri, penguasaan lingkungan, otonomi, dan hubungan positif dengan orang lain, mempunyai tujuan dan makna hidup serta mempunyai tujuan dan makna hidup serta mempunyai perasaan akan pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan. Dalam beberapa penelitian hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *psychological well-being*. Kemudian terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebersyukuran (*gratitude*) dan *psychological well-being*. Orang yang bersyukur memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dalam dirinya, dan perasaan positif tentang kehidupan masa lalu yang telah dialaminya. Artikel ini akan menggunakan penelitian literatur sebagai sarana untuk membahas mengenai pengaruh budaya organisasi dan kebersyukuran (*gratitude*) terhadap *psychological well-being* karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi; kebersyukuran (*gratitude*); *psychological well-being*; dan karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam organisasi. Organisasi yang unggul selalu dibangun oleh SDM yang berkinerja unggul (Amir, 2005). Kelancaran kerja setiap unit suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya tergantung kesediaan karyawan yang ada di dalamnya.

Kesejahteraan atau *well-being* menjadi salah satu topik yang menarik untuk dibahas terutama dalam perspektif psikologis, karena kesejahteraan merupakan salah satu bagian penting dalam kehidupan individu dan menjadi suatu kondisi yang sangat ingin dicapai oleh semua orang dari berbagai umur dan lapisan masyarakat (Sativa & Helmi, 2013). (Diener & Diener, 1996) menyimpulkan bahwa menjadi sejahtera merupakan hak setiap orang. Siapapun berhak menjadi sejahtera. Sejahtera bukan hanya berkaitan dengan dimensi fisik namun juga terkait dengan dimensi psikologis sehingga terdapat konsep kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Sedangkan Ramos (2007) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis adalah kebaikan, keharmonisan, menjalin hubungan baik dengan orang lain baik antar individu maupun dalam kelompok.

Kesejahteraan karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sebuah perusahaan dituntut untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan mereka agar sebuah tujuan dari organisasi dapat tercapai. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah sistem penggajian, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (Soh, Zarola, Palaiou, & Furnham, 2016). Ryff mengemukakan karyawan dapat dikatakan sejahtera secara psikologis bukan hanya sekedar indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya akan tetapi penting untuk diperhatikan kepemilikan akan penerimaan diri, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

(Keyes, 2003) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan menunjukkan sikap kooperatif yang lebih besar, tepat waktu dalam bekerja, rendahnya tingkat absensi, dan dapat bekerja lebih lama. Hal tersebut akan mendorong karyawan supaya tetap produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Perusahaan akan mendapatkan karyawan dengan loyalitas dan dedikasi tinggi yang memiliki pengalaman serta potensi yang dibutuhkan. Tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah merusak individu dan organisasi. Seperti yang telah dijelaskan, kesejahteraan psikologis penting untuk kebahagiaan orang secara keseluruhan dan merupakan dasar untuk berbagai perilaku positif, termasuk bagaimana orang berperilaku terhadap orang lain, tingkat kepercayaan, kemampuan dalam pemecahan masalah, kekuatan mental dan ketahanan. Saat *psychological well-being* tinggi itu akan menghasilkan manfaat bagi individu dan organisasi (Cropanzano & Wright, 1999).

Organisasi harus meningkatkan kapabilitasnya agar memiliki daya saing (Ryff & Keyes, 1995), mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological*

well-being antara lain: kelas sosial, budaya, tingkat ekonomi dan tingkat pendidikan serta kepribadian. Pada fenomena ini yang menjadi fokus bagian salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah budaya, tepatnya yaitu budaya organisasi atau budaya perusahaan. Sedangkan menurut (Amawidyati & Utami, 2007), banyak faktor yang mempengaruhi munculnya *psychological well-being*, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Robbins, 2008). Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam upaya untuk belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internalnya, dan yang telah berjalan dengan baik (Robbins, 2008).

Pada kondisi yang labil sikap syukur sangat dibutuhkan untuk mengekspresikan emosi positif maupun negatif dari karyawan. Karena bersyukur dapat mendorong seseorang untuk bergerak maju dengan penuh antusias. Sikap syukur dapat meringankan kehidupan seseorang. Semakin banyak seseorang bersyukur semakin banyak ia akan menerima. Semakin jauh seseorang mengingkari, semakin berat beban yang akan dirasakannya seperti kecewa, frustrasi, tidak puas, dan pada akhirnya akan mengganggu pertumbuhan dan perkembangannya. Kondisi ketidak-puasan itu dirasakan karena kurangnya penerimaan dan minimnya toleransi terhadap masalah hidup yang dihadapi serta kurangnya sikap syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan apa yang telah dicapai dan dimiliki oleh seseorang.

Ketidakpuasan yang disebabkan karena kurangnya rasa syukur ini membuat seseorang belum mencapai kepuasan hidup, yang merupakan salah satu aspek pembentuk kesejahteraan subjektif. Hal tersebut senada dengan pendapat (Tay & Diener, 2011). yang menyatakan bahwa seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika mereka merasa puas dengan kondisi hidup mereka, mempunyai cukup afeksi positif dan memiliki sedikit afeksi negatif. Karyawan yang bersyukur akan merasa bahagia dengan kehidupannya. Karena pada dasarnya karyawan juga dituntut untuk mencapai kesejahteraan. Jika karyawan tidak mencapai kesejahteraannya dapat menyebabkan berbagai masalah pada karyawan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan adanya kebutuhan-kebutuhan untuk mencapai kesejahteraan dalam rangka penyesuaian diri terhadap lingkungan tempat karyawan itu hidup dan berkembang. Masalah pengembangan potensi dan masalah kesulitan dalam penyesuaian diri yang bernuansa negatif merupakan masalah yang sering dialami oleh karyawan sehingga karyawan tidak akan merasa puas dengan kehidupannya.

Artikel ini akan menggunakan penelitian literatur sebagai sarana untuk membahas mengenai pengaruh budaya organisasi dan kebersyukuran (*Gratitude*) terhadap *psychological well-being* karyawan.

Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*). Studi pustaka adalah kegiatan membaca dan menulis untuk mengumpulkan data, kemudian data tersebut diolah sebagai bahan dalam penelitian (Zed, 2003). Lebih lanjut zed menjelaskan bahwa ada empat karakteristik dalam metode studi pustaka, yaitu: *pertama*, peneliti mengambil data bukan dari lapangan, tapi dari teks atau tulisan. *Kedua*, data kepustakaan bersifat “siap pakai” karena peneliti mengambil data dari teks, bukan dari lapangan. *Ketiga*, data pustaka bersifat sekunder, dengan artian data diperoleh dari tangan kedua, bukan data dari lapangan yang bersifat orisinal. *Keempat*, data pustaka dapat diperoleh kapan saja, karena tidak dibatasi oleh ruang dan waktu.

Adapun metode mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membaca beberapa karya ilmiah, seperti jurnal, *text book*, dan berbagai dokumen yang dianggap relevan. Kemudian data tersebut ditelaah, dianalisis, bahkan dikomparasikan, kemudian disimpulkan dan ditulis dalam bentuk karya tulis ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Kesejahteraan psikologis sering kali disebut dengan *psychological well-being* yang merupakan kepemilikan akan penerimaan terhadap diri sendiri, penguasaan lingkungan, otonomi, dan hubungan positif dengan orang lain, mempunyai tujuan dan makna hidup serta mempunyai perasaan akan pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan (Ryff, 1989). *Psychological well-being* merupakan suatu keadaan yang berhubungan dengan kepuasan pribadi, *engagement*, harapan, rasa syukur, stabilitas suasana hati, pemaknaan terhadap diri sendiri, harga diri, kegembiraan, kepuasan, dan optimisme, termasuk juga mengenali kekuatan dan mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki (Bartram & Boniwell, 2010) Menurut (Ryff & Keyes, 1995). dalam (Amawidyati & Utami, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* antara lain: usia, jenis kelamin, kepribadian, kelas sosial, budaya, religiusitas, tingkat pendidikan serta dukungan sosial. Pada penelitian ini yang menjadi fokus pada dua faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah budaya dan religiusitas.

(Waterman, 1993) mengemukakan bahwa konsepsi *well-being* dalam pandangan *eudaimonic* menekankan pada bagaimana cara manusia untuk hidup dalam *daimon*-nya, atau dirinya yang sejati (*true self*). Diri yang sejati ini terjadi ketika manusia melakukan aktivitas yang paling kongruen atau sesuai dengan nilai-nilai yang dianut dan dilakukan secara menyeluruh serta benar-benar terlibat di dalamnya (*fully engaged*) (Ryan & Deci, 2001) *Daimon* juga mengacu pada potensi yang dimiliki tiap-tiap individu, yakni realisasi yang mempresentasikan pemenuhan hidup yang niscaya setiap individu mampu melakukannya. Oleh karena itu, pendekatan *eudaimonic* berfokus pada realisasi diri, ekspresi pribadi, dan sejauh mana individu mampu untuk mengaktualisasikan potesi dirinya (Ryan & Deci, 2001).

Menurut (Ryff, 1989), *Psychological Well-Being* adalah kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu, pengembangan diri, keyakinan bahwa hidupnya bermakna, memiliki tujuan, memiliki

kualitas hubungan positif dengan orang lain, kapasitas untuk mengatur kehidupan di lingkungan secara efektif dan kemampuan menentukan tindakan sendiri. Ryff menambahkan bahwa *psychological well-being* merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan-perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya. Ryff menggambarkan tentang karakteristik orang yang memiliki kesejahteraan psikologis merujuk pada pandangan rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan maslow tentang aktualisasi diri (*self actualization*), pandangan jung tentang individuasi, konsep *allport* tentang kematangan, juga sesuai dengan konsep *erikson* dalam menggambarkan individu yang mencapai integrasi dibanding putus asa. *Psychological well-being* dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi. Menurut bradburn, kebahagiaan (*happiness*) merupakan hasil dari dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia.

1. Hubungan Budaya Organisasi dengan *Psychological Well-Being*

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Robbins, 2008). Pengertian budaya organisasi menurut (Robbins, 2008) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Menurut (Amawidyati & Utami, 2007), banyak faktor yang mempengaruhi munculnya *psychological well-being*, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Robbins, 2008). Budaya organisasi sebagai “pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam upaya untuk belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internalnya, dan yang telah berjalan dengan baik (Robbins, 2008). Hasil penelitian ini menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *psychological well-being*. Di dalam organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaannya, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi.

Di dalam budaya organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaannya, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi. Budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap *psychological well-being*, yang artinya semakin tinggi

budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula *psychological well-being*, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah pula *psychological well-being*. Sehingga hal ini mencerminkan bahwa memiliki budaya organisasi yang tinggi menjadi salah satu hal yang dapat memunculkan perilaku *psychological well-being* pada karyawan.

2. Hubungan Kebersyukuran (*Gratitude*) dengan *Psychological Well-Being*

Secara umum kebersyukuran dapat mempengaruhi cara seseorang menghadapi suatu masalah yang ada dalam hidupnya. Orang yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dalam dirinya, dan perasaan positif tentang kehidupan masa lalu serta pula dalam hal bersyukur. Dalam aspek-aspek antara kedua variabel yang telah dikemukakan di atas dapat dilihat ialah adanya hubungan *significant* antara aspek-aspek dari kedua variabel tersebut yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* pada karyawan dalam sebuah perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wood, Joseph, & Maltby, 2009) menunjukkan bahwa *gratitude* atau kebersyukuran menjadi penting untuk kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Oleh karena itu orang yang bersyukur akan merasa terpenuhi atas segala apa yang telah didapatkannya serta akan memandang segala sesuatu yang terjadi dengan pandangan yang positif.

Salah satu aspek *psychological well-being* yaitu penerimaan diri berkaitan halnya dengan salah satu dari aspek kebersyukuran yaitu *frequency*. Seseorang penderita diabetes mellitus tipe 2 yang memiliki kecenderungan bersyukur akan merasakan banyak perasaan bersyukur setiap harinya, sehingga individu cenderung memandang berbagai aspek dalam hidup dan diri dengan lebih positif. Hal ini didukung oleh penelitian (Ratnayanti & Wahyuningrum, 2016) bahwa orang yang bersyukur memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dalam dirinya, dan perasaan positif tentang kehidupan masa lalu.

Selanjutnya pada aspek kebersyukuran lainnya yaitu aspek *intensity* yang dimana seorang yang bersyukur ketika mengalami peristiwa positif diharapkan lebih intens bersyukur berkaitan dengan proses pengembangan pribadi dimana individu mampu melalui tahap-tahap perkembangan, menentukan tujuan baru dalam hidup, menyadari potensi dalam diri dan melakukan perbaikan setiap waktu. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sertain, (Sari & Nuryoto, 2002). bahwa kebersyukuran yang tinggi mampu untuk menerima kondisi diri apa adanya serta mampu menerima dan mengakui pengalaman positif maupun negatif sebagai usaha untuk berkembang. Lalu yang terakhir aspek kebersyukuran *density* ialah menuliskan lebih banyak nama yang membuat dia bersyukur, hal ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam penguasaan lingkungan dan hubungan interpersonal yang baik. Ketika seseorang dapat menuliskan nama nama yang membuat dia bersyukur, individu akan menjalin hubungan yang lebih dekat dengan orang-orang tersebut yang dapat membantu

individu dalam mengelola kemampuan dirinya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Emmons & McCullough, 2003) bahwa bersyukur akan membuat individu mendapatkan keuntungan secara emosi dan interpersonal.

Bersyukur juga dapat membantu seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya dalam menghadapi masalah dan menemukan penyelesaian yang terbaik bagi masalahnya. (Watkins, Woodward, Stone, & Kolts, 2003) juga menyatakan bahwa rasa bersyukur yang dimiliki oleh seseorang dapat mengindikasikan seberapa jauh ia merasa bahagia (*well-being*) yang dilihat dari kepuasan terhadap hidupnya (*satisfaction with life*).

3. Penelitian Terdahulu

Kajian dan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan *gratitude* (kebersyukuran) terhadap *psychological well-being* sudah banyak dilakukan oleh para tokoh dan ahli, namun kajian dan penelitian terhadap 3 variabel tersebut dikaji secara terpisah. Berikut beberapa kajian dan penelitian yang membahas tentang budaya organisasi, *gratitude* (kebersyukuran) dan *psychological well-being* yaitu:

Alvian Permana, dkk (2018) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *psychological well-being*. (Fanani, 2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *psychological well-being*. (Prabowo, 2017) dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan positif yang signifikan antara *gratitude* dengan *psychological well-being*. Fitria (Ratnayanti & Wahyuningrum, 2016), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *gratitude* dan *psychological well-being* (Yildirim & Alanazi, 2018) hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa individu dengan tingkat rasa terima kasih yang tinggi cenderung mengalami stress yang lebih rendah dan kepuasan yang lebih besar dengan kehidupan.

(Aisyah & Chisol, 2018) hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pertama, terdapat hubungan positif yang signifikan antara rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis Mukhlis, Ernani Hadiyati, dan Jamal Abdul Naser (2018) hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pertama, adanya pengaruh positif dan signifikan rasa syukur (*gratitude*) terhadap budaya organisasi Yayasan (Fuller, Buote, & Stanley, 2017) dan (Mücelandili, Erdil, Akgün, & Keskin, 2015) bahwa rasa syukur (*gratitude*) yang dalam penelitian ini menggunakan tiga dimensi yaitu, apresiasi positif, perasaan dan tindakan positif akan menopang tumbuhnya situasi kerjasama tim ataupun implementasi budaya. (Ting et al., 2014) telah menunjukkan bahwa rasa syukur berdampak terhadap loyalitas secara sikap. Rasa syukur (*gratitude*) dapat memprediksikan kepuasan kerja. M. Lutfi Hadi Wicaksono dan (Wulandari & Susilawati, 2016) berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rasa syukur dan perilaku prososial secara bersama-sama memiliki hubungan fungsional terhadap *psychological well-being* (Berlita, 2014).

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka peneliti menganggap tema yang peneliti angkat dalam penelitian ini masih relevan untuk diteliti, karena walaupun penelitian ini dan penelitian sebelumnya memiliki beberapa persamaan namun masih banyak perbedaan yang dijumpai, baik perbedaan prosedural maupun perbedaan konseptual, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini masih baru dan belum pernah dilakukan.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian literatur secara sistematis dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa budaya dan kebersyukuran berpengaruh terhadap Psychological Well-Being. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut (Amawidyati & Utami, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi psychological well-being antara lain budaya dan religiusitas. Perubahan budaya organisasi dari pola tradisional yang mengandalkan perubahan secara alamiah menjadi budaya organisasi modern yang terencana dan bertahap memerlukan proses dan waktu cukup lama. Setelah proses perubahan dimulai, diperlukan pemantauan secara periodik terhadap kemajuan. Di dalam budaya organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaannya, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi. Kebersyukuran sebagai konstruksi kognitif ditunjukkan dengan mengakui kemurahan dan kebaikan hati atas berkah yang telah diterima dan fokus terhadap hal positif di dalam dirinya saat ini. Sebagai konstruksi emosi, kebersyukuran ditandai dengan kemampuan mengubah respons emosi terhadap suatu peristiwa sehingga menjadi lebih bermakna kebersyukuran sebagai konstruksi perilaku yaitu melakukan tindakan balasan kepada orang lain atas manfaat dan anugerah yang telah diterima.

BIBLIOGRAFI

- Aisyah, Asti, & Chisol, Rohmatun. (2018). Rasa Syukur Kaitannya dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 13(2), 109–122.
- Amawidyati, Sukma Adi Galuh, & Utami, Muhana Sofiati. (2007). Religiusitas dan psychological well-being pada korban gempa. *Jurnal Psikologi*, 34(2), 164–176.
- Amir. (2005). Sequential extraction of heavy metals during composting of sewage sludge. *Chemosphere*, 59(6), 801–810.
- Bartram, David, & Boniwell, Ilona. (2010). The science of happiness: achieving sustained psychological wellbeing. *In Practice*, 29(8), 478–482.
- Berlita, Diah Ambar. (2014). Hubungan Antara Sikap Syukur Dengan Kesejahteraan Subjektif Siswa Man Yogyakarta 1. *Skripsi. Program Studi Bimbingan Dan*

Konseling Jurusan Psikologi Pendidikan.

- Cropanzano, Russell, & Wright, Thomas A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(4), 252.
- Diener, Ed, & Diener, Carol. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181–185.
- Emmonse, R. A., & Mccullough, Michael E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377–389.
- Fanani, Fanani. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap *psychological well being*, *job involvement* dan kinerja guru SMA Negeri di wilayah Gerbang kertasusila Provinsi Jawa Timur. *Die*, 10(1).
- Fuller, Daniel, Buote, Richard, & Stanley, Kevin. (2017). A glossary for big data in population and public health: discussion and commentary on terminology and research methods. *J Epidemiol Community Health*, 71(11), 1113–1117.
- Keyes, Ryff &. (2003). *Dimensions of well-being and mental health in adulthood*.
- Mücelandili, Büsra, Erdil, Oya, Akgün, Ali Ekber, & Keskin, Halit. (2015). Collective gratitude: Positive organizational scholarship perspective. *International Business Research*, 8(8), 92.
- Prabowo, Adhyatman. (2017). Gratitude dan psychological wellbeing pada remaja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 260–270.
- Ratnayanti, Theresia Lisiau, & Wahyuningrum, Enjang. (2016). Hubungan Antara Gratitude Dengan Psikologi Calwellbeing Ibu Yang Memiliki Anak Tunagrahita Di Slb Negeri Salatiga. *Satya Widya*, 32(2), 57–64.
- Robbins, Luthans. (2008). *Organizational Behavior, 9th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Ryan, Waterman, & Deci. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166.
- Ryff, Carol D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, Carol D., & Keyes, Corey Lee M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719.

- Sari, Endah Puspita, & Nuryoto, Sartini. (2002). Penerimaan diri pada lanjut usia ditinjau dari kematangan emosi. *Jurnal Psikologi*, 29(2), 73–88.
- Sativa, Alissa Rosi, & Helmi, Avin Fadilla. (2013). Syukur dan harga diri dengan kebahagiaan remaja. *WACANA*, 5(2).
- Soh, Melinda, Zarola, Antonio, Palaiou, Kat, & Furnham, Adrian. (2016). Work-related well-being. *Health Psychology Open*, 3(1), 2055102916628380.
- Tay, Louis, & Diener, Ed. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354.
- Ting, Wen Ying, Huang, Shiang Fen, Lee, Ming Che, Lin, Yung Yang, Lee, Yu Chin, Feng, Jia Yih, & Su, Wei Juin. (2014). Gender disparities in latent tuberculosis infection in high-risk individuals: a cross-sectional study. *PloS One*, 9(11), e110104.
- Waterman, Alan S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678.
- Watkins, Philip C., Woodward, Kathrane, Stone, Tamara, & Kolts, Russell L. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31(5), 431–451.
- Wood, Alex M., Joseph, Stephen, & Maltby, John. (2009). Gratitude predicts psychological well-being above the Big Five facets. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 443–447.
- Wulandari, Ayu Ratih, & Susilawati, Luh Kadek Pande Ary. (2016). Peran penerimaan diri dan dukungan sosial terhadap konsep diri remaja yang tinggal di panti asuhan di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 509–518.
- Yildirim, Murat, & Alanazi, Zainab Shalal. (2018). Gratitude and life satisfaction: Mediating role of perceived stress. *International Journal of Psychological Studies*, 10(3), 21–28.
- Zed, Mestika. (2003). *Kepialangan, politik, dan revolusi: Palembang, 1900-1950*. LP3ES.