

Hubungan antara Makna Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru TK di Jakarta Timur

INFO PENULIS

Lusi Wahyuni
Universitas Tama Jagakarsa
lusiwahyuniaji@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933
Vol. 2, No. 3, Oktober 2023
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Wahyuni, L. (2023). Hubungan antara Makna Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru TK di Jakarta Timur. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 2(3), 333-340.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara makna kerja dengan kesejahteraan psikologis pada Guru TK di Jakarta Timur. Variabel Makna Kerja diukur dengan skala WAMI (Work as Meaning Inventory) berdasarkan aspek-aspek makna kerja yaitu motivasi yang lebih baik (greater good motivation), pemaknaan positif (positive meaning), serta kontribusi terhadap pembuatan makna (contribution to meaning-making) dan Kesejahteraan psikologis diukur dengan skala yang di buat berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis yaitu penerimaan diri (self acceptance), tujuan hidup (purpose in life), dan pengembangan pribadi (personal growth), penguasaan lingkungan (environmental mastery), otonomi (autonomy) dan hubungan positif dengan orang lain (positive relation with others). Penelitian ini melibatkan 1800 populasi guru di Jakarta Timur dengan Teknik pengambilan sampel kuota sampling yaitu mengambil 10% yaitu 180 sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan ke arah positif antara makna kerja dengan kesejahteraan psikologis sebesar 0,000 (<0.05) dengan nilai r sebesar 0.661.

Kata kunci: Makna kerja, Kesejahteraan psikologis

Abstract

This research was conducted to see whether there is a relationship between the meaning of work and the psychological well-being of kindergarten teachers in East Jakarta. The Meaning of Work variable is measured using the WAMI (Work as Meaning Inventory) scale based on aspects of the meaning of work, namely greater good motivation, positive meaning and contribution to meaning making. (contribution to meaning-making) and psychological well-being are measured using a scale based on aspects of psychological well-being, namely self-acceptance, purpose in life and personal development (personal worth), environmental mastery, autonomy and positive relations with others. This research involved a population of 1800 teachers in East Jakarta using a quota sampling technique, namely taking 10%, namely 180 samples. This research uses an analysis method with the help of the SPSS version 25.0 for Windows application. The research results show that there is a significant relationship in the positive direction between the meaning of work and psychological well-being of 0.000 (<0.05) with an r value of 0.661.

Keywords: Meaning of work, well-being, Psychological

A. Pendahuluan

Kesuksesan sebuah perubahan adalah terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Dengan diversity yang cukup besar tersebut berarti kemampuan sebagai "agent of change" juga akan berbeda-beda. Namun demikian, usaha perubahan lingkungan organisasi pendidikan yang membutuhkan partisipasi dari semua guru akan tercapai bila juga ada kemauan dari masing-masing guru untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun (Pidarta, 2005).

Kemauan guru untuk berpartisipasi dalam organisasi sekolah, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi sekolah tersebut. Seorang guru merupakan kunci dalam kegiatan pendidikan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran maupun mengarahkan peserta didiknya untuk mengikuti proses pendidikan. Guru juga dikatakan mampu mendidik sekaligus mengajar apabila memiliki stabilitas emosi dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk memajukan anak didiknya (Hamalik, 2012). Akan tetapi, realitasnya saat ini menunjukkan maraknya pemberitaan di media mengenai ketidakmampuan guru dalam mengendalikan emosi dan perilakunya yang kontra produktif dengan tujuan pembelajaran.

Menurut Huppert (dalam Lavenda Azalia, Leli Nailul Muna & Ahmad Rusdi, 2018) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis berarti mampu menjalani hidup dengan baik. Menjalani hidup dengan baik merupakan kombinasi dari perasaan baik dan berfungsi secara efektif. Kesejahteraan psikologis yang berkelanjutan tidak berarti bahwa individu harus selalu merasa baik sepanjang waktu. Kesejahteraan psikologis sebagai kehidupan yang berjalan baik, berkombinasi dengan perasaan yang sejahtera serta berfungsi secara efektif. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi merasa mampu, mendapatkan dukungan, puas dengan kehidupan dan mempunyai perasaan yang bahagia (Hamburger, dalam Asti Aisyah & Rohmatun Choisol, 2018).

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan dimana individu menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan dan tumbuh secara personal. Setiap individu menginginkan untuk hidup sejahtera baik fisik maupun psikologisnya, individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan merasa bahagia dan dapat menjalankan fungsinya sebagai manusia yang positif (Gunawan & Hendriani, 2019). Kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kelebihan dan kelemahan dalam diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengendalikan hubungan yang positif, mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus berkembang secara personal (Ryff, 1995).

Kesejahteraan psikologis bagi guru berdampak pada emosi positif yang mampu mendorong guru untuk merasa bahagia, mampu menjalankan peran sebagai guru secara proposional dan dapat mengoptimalkan potensi diri dalam menjalankan peran sebagai tenaga didik. Ryff (dalam Hadjam & Nasrudin, 2003) mengungkapkan agar memenuhi fungsi psikologis yang positif seorang individu seorang individu penting memiliki kesejahteraan psikologis yang disebut *psychological well-being* yang baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada individu, salah satunya yaitu makna kerja. Bagaimana seseorang memaknai sebuah pekerjaan sehingga dapat menumbuhkan tanggungjawab terhadap pekerjaannya, individu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang di milikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Bekerja merupakan bagian fundamental kehidupan bagi individu. Dalam kehidupan sehari-hari individu bisa menghabiskan sepertiga waktu untuk bekerja. Para ahli ekonomi mendefinisikan bekerja hanya sebatas untuk peluang menghasilkan uang, salah satunya Nord (dalam Kováts, 2013) yang mendefinisikan bekerja adalah aktivitas dilakukan seseorang untuk mendapatkan kompensasi finansial atau untuk mendapatkan penghasilan. Dari penjelasan tersebut peneliti mengasumsikan bahwa seseorang bekerja cenderung berorientasi terhadap uang untuk memenuhi kebutuhan fisiologis.

Mencetak generasi yang berkualitas dibutuhkan guru yang mempunyai psikologi well being sehingga guru bisa terlibat dalam kegiatan aktifitas belajar mengajar, apalagi untuk usia TK golden age. The golden age adalah sebutan dari para ahli untuk anak usia dini, karena perkembangan kecerdasannya mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Periode ini dimulai sejak anak dalam kandungan hingga usia 6 tahun, dalam tahap ini pertumbuhan dan perkembangan otak anak mencapai 80% dari otaknya di masa dewasa kelak. Artinya, diatas periode ini perkembangan otak anak hanya 20%, dengan kata lain pada usia 6 tahun ke atas perkembangan otak hanya 20% (Suryadi, 2010). Oleh karena itu, pendidikan sejak dini sangatlah penting bagi anak memiliki guru yang memiliki psychological well-being yang tinggi.

Individu yang memiliki psychological well-being yang tinggi adalah individu yang merasa puas dengan hidupnya, kondisi emosional yang positif, mampu melalui pengalaman-pengalaman buruk yang dapat menghasilkan kondisi emosional negatif, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu menentukan nasibnya sendiri tanpa bergantung dengan orang lain, mengontrol kondisi lingkungan sekitar, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan mampu mengembangkan dirinya sendiri (Ryff, 1989).

Psikologi positif adalah penelitian ilmiah tentang Strengths dan Virtues yang memungkinkan individu dan komunitas untuk berkembang. Bidang itu dibangun berdasarkan keyakinan bahwa orang-orang memimpin makna dan memenuhi kebutuhan individu, menumbuhkan apa yang terbaik dengan diri individu dan meningkatkan pengalaman individu akan cinta, pekerjaan dan permainan (Arif, 2016). Kesejahteraan Psikologis atau psychological well-being merupakan bagian dari Psikologi Positif. Kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) adalah individu yang memiliki kondisi individu dengan adanya enam aspek dalam hidupnya yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan pengembangan diri. Andrews dkk. (dalam Ryff, 1989) mengatakan ketika menyangkut struktur dasar dari kesejahteraan psikologis, diskusi selalu berkisar antara dampak positif dan negatif dan kepuasan hidup.

Menurut Maulidina dan Harlina (2014) menyebutkan psychological well-being merupakan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya yang dicirikan menerima kondisi dirinya, mengembangkan pertumbuhan pribadi, membangun hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemandirian, memiliki tujuan hidup dan mengatur lingkungan. Psychological well-being dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah makna kerja.

Makna kerja diperoleh ketika individu dapat menunjukkan keberaniannya dalam berekspres, menyadari keunikannya dan keistimewaan dalam bekerjasehingga ia bisa mendapatkan makna dan komitmen pribadi terhadap pekerjaannya serta menjadi lebih bertanggung jawab terhadap hidupnya (Anshori, 2013). Individu yang sudah menemukan makna dalam bekerja akan mempermudah organisasi untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi, mengembangkan dan memelihara SDM yang dimiliki sehingga memiliki kualitas yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Nur'aini (2019), menambahkan kinerja karyawan tidak akan optimalapabila hanya mengandalkan fasilitas teknologi tanpa memperhatikan aspekmanusianya.

Setiap individu memaknai pekerjaannya berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena pemaknaan terhadap pekerjaan bukanlah proses yang sama antar individu. Banyak faktor yang mempengaruhi semisal motivasi yang melatar belakangeseseorang untuk bekerja atau tujuan bekerja (Noon, Blyton, & Morrell, 2013). Rosso (2010) mengidentifikisasi perbedaan meaning of work dapat dilihat dari mekanisme pada proses psikologi yang menjadi dasar experience of meaningfulness seseorang seperti proses psikologi dan social yang berbeda.

Dari pemaparan makna kerja diatas peneliti menemukan fenomena yang berbeda. Masih ada individu memiliki gaji yang tidak termasuk tinggi tetapi tetap merasa nyaman berada di tempat kerjanya dan mengabdikan dalam jangka waktu yang lama. Anshori (2013), menambahkan pengertian bekerja yang lebih luas, bekerja adalah cara untuk menghasilkan uang dan meningkatkan kesejahteraan. Jadi seseorang bekerja bukan hanya mencari uang saja tetapi bagian dari kehidupan sosial, penerimaan, penghargaan untuk meningkatkan produktivitas. Bekerja membuat individu memiliki kesempatan untuk menjadi dirinya sendiri dan berkontribusi dalam perbaikan keadaan hidupnya dan lingkungan di sekitar (Amalia, 2020).

B. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara makna kerja dengan kesejahteraan psikologis pada guru tk di jakarta

timur. Variabel terikat pada penelitian ini adalah variabel kesejahteraan psikologis dan variabel bebas yaitu makna kerja. Data yang dikumpulkan menggunakan *google form*.

Penelitian ini mengumpulkan responden dengan menggunakan teknik *kuota sampling*. kriteria Responden dalam penelitian ini yaitu Guru TK Jakarta Timur yang mana teknik ini merupakan penentuan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2018). Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan tabel Sugiyono, jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 180 diambil dari 10% keseluruhan dari populasi 1.800 guru yang bekerja sebagai Guru TK di Jakarta Timur. Skala yang digunakan dan dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek kesejahteraan psikologis dari Ryff (1989) dan Skala Makna Kerja Variabel ini diukur menggunakan WAMI (*work as meaning inventory*) dari Steger, et al (2012).

Sebelum mengumpulkan data peneliti telah melakukan uji coba skala diberikan kepada 30 responden maka diperoleh skala kesejahteraan psikologis setiap aitem $\geq 0,03$ dengan jumlah aitem sebanyak 42 aitem dan skala makna kerja setiap aitem $\geq 0,03$ dengan jumlah aitem sebanyak 10 aitem dengan gugur satu dan terpakai 9 aitem. Skala *Likert* yang digunakan memiliki empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Data kategorisasi yang dikumpulkan yaitu, berdasarkan usia, jenis kelamin, dan masa lama kerja. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif, normalitas, linearitas dan uji hipotesis. Semua analisis pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 25 *for windows*.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini melibatkan 180 orang reponden penelitian yang merupakan Guru TK di Jakarta Timur. Dalam penelitian ini rata rata karyawan berusia 20-35 tahun. Berdasarkan hasil menunjukkan usia yang paling terbanyak menunjukkan usia 31-35 dengan presentase sebesar 33% dan usia paling rendah yaitu usia <20 tahun menunjukkan presentase 6%. Berdasarkan hasil mengenai jenis kelamin dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan sebanyak 93 responden atau 62% dan Laki-laki sebanyak 57 responden atau 38%. Adapun data hasil masa kerja sebagian besar telah bekerja selama >5 tahun sebanyak 86 responden atau 57%, responden yang telah bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 52 responden atau 35% dan responden yang telah bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 12 responden atau 8%. Hal ini menunjukkan bahwa guru TK di Jakarta Timur telah bekerja diatas >5 tahun yang ditemui selama penelitian.

Kemudian dari hasil analisis deskriptif setiap variabel didapatkan bahwa menunjukkan responden penelitian berada pada kesejahteraan psikologis kategori tinggi, dengan presentase sebesar 78%. Variabel makna kerja berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 42%.

Tabel 1. *Kategorisasi skala kesejahteraan psikologis*

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
$x < 99$	8	5%	Rendah
$99 \leq x \leq 111$	25	17%	Sedang
$111 \leq x$	117	117%	Tinggi

Tabel 2. *Kategorisasi skala makna kerja*

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
$x < 16.5$	48	32%	Sedang
$16.5 \leq x \leq 28.5$	63	42%	Tinggi
$28.5 \leq x$	39	26%	Rendah

Nilai uji normalitas pada kedua variabel sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga data terdistribusi normal. Sedangkan uji linearitas kedua variabel sebesar $0.080 > 0,05$ sehingga data penelitian linear.

Tabel 3. *Uji normalitas*

Variabel	Sig.	Keterangan
Kesejahteraan psikologi Makna kerja	0,200	Normal

Tabel 4. *Uji linearitas*

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Kesejahteraan psikologi Makna kerja	0,080	Linear

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 25 *for windows*. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. *Uji hipotesis*

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	Keterangan
Kesejahteraan psikologi Makna kerja	0,661	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 5, hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis *Pearson Correlation* diketahui korelasi antara variabel kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan didapatkan hasil koefisiensi korelasi sebesar 0,661 yang artinya berkorelasi. Adapun nilai dari koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,708 maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dengan kategori koefisien korelasi dengan hubungan yang sangat kuat hubungan antara Makna Kerjadengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru TK di Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga hipotesis alternative (H_a) yang menyatakan bahwa "Ada hubungan antara Makna Kerjadengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru TK di Jakarta Timur" Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi Makna Kerja maka semakin tinggi Kesejahteraan Psikologis pada Guru TK di Jakarta Timur dan sebaliknya,

Tabel 6. *Hasil Uji Analisis Regresi*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661a	.437	.433	5.09698

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa nilai r square mendapatkan nilai sebesar 0.437. Nilai ini menyatakan bahwa makna kerja menyumbangkan nilai sebesar 43.7% terhadap kesejahteraan psikologis pada guru TK di Jakarta Timur. Sedangkan 56.3% lainnya dipengaruhi dari faktor faktor lainnya.

Pembahasan

Hasil analisis Korelasi Product Moment Pearson menunjukkan bahwa nilai $0.000 < sig (0,05)$ dengan nilai $r = 0.661$. Hal ini berarti variabel makna kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis guru TK di Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi makna kerja maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis guru TK di Jakarta Timur. Sebaliknya apabila semakin rendah makna kerja maka semakin rendah kesejahteraan psikologis guru TK di Jakarta Timur.

Makna kerja merupakan kepercayaan serta penilaian individu terhadap pekerjaannya. Makna kerja yang positif dapat memberikan manfaat untuk mengurangi ketidakamanan yang dimiliki oleh individu dalam memikirkan kesinambungan pekerjaannya akibat adanya perubahan yang terjadi dalam organisasi tempat ia bekerja. Individu dengan makna kerja yang positif cenderung untuk memiliki penerimaan dan keterbukaan dalam menghadapi suatu permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya. Selain itu, mereka juga memiliki kemampuan untuk berpikir secara positif serta berusaha mencari solusi terhadap suatu permasalahan yang sedang dihadapi dalam pekerjaan daripada mengkhawatirkan hal-hal yang terjadi di sekitar lingkungan kerja mereka.

Individu juga memiliki kemampuan untuk menumbuhkan motivasi dalam diri sehingga dalam menghadapi suatu kondisi yang kurang diinginkan atau diharapkan mereka memiliki ketahanan mental yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang memiliki makna kerja negatif (Steger, 2012).

Makna kerja diperoleh ketika individu dapat menunjukkan keberanian berekspressi, keunikannya dan keistimewaannya dalam bekerja sehingga ia bias menjadi dirinya selama bekerja. Makna kerja penting dimiliki untuk meningkatkan kinerja individu secara optimal, selain itu guru yang dapat memaknai pekerjaannya akan memberikan manfaat bagi dirinya sendiri seperti kebahagiaan saat bekerja (Anshori, 2013; Steger, 2014). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu guru yang menceritakan sebelum dia menemukan makna dalam bekerja ia merasa jenuh dan capek dengan rutinitas pekerjaannya. Apa yang ia lakukan hanya untuk menggugurkan tugasnya sehingga bekerja kurang maksimal, selain itu efeknya ia lebih mudah marah ketika bekerja dan ketika berada di rumah.

Makna kerjadikatakan tinggi ketika guru-guru merasa adanya ketepatan moral antara nilai-nilai di tempat kerja dengan dirinya, menunjukkan sikap saling peduli, adanya peluang untuk belajar dan mengembangkan diri, memiliki kebebasan berpendapat dan memecahkan masalahnya, memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja, merasa pekerjaannya berguna untuk orang lain dan mendapat pengakuan atas skill yang dimiliki. Sebaliknya, makna kerja dikatakan rendah ketika guru tidak merasakan adanya kesamaan moral atau nilai di tempat kerja dengan diri, tidak adanya kepedulian antar rekan kerja, tidak ada peluang untuk belajar dan pengembangan diri, tidak memiliki kebebasan dalam berpendapat, tidak memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja, serta merasa pekerjaannya tidak bermanfaat bagi dirinya dan orang lain.

Individu yang memiliki makna kerja positif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis guru ketika bekerja. Penilaian individu dan juga adanya evaluasi diri memiliki peran yang cukup penting untuk memengaruhi makna kerja yang dimiliki oleh setiap individu terhadap pekerjaan mereka. Hal ini didukung dengan pengertian dari makna kerja sendiri yang merupakan keyakinan, kepercayaan, serta penilaian individu terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti semakin positif guru memaknai setiap pekerjaannya maka semakin tinggi juga kesejahteraan psikologi yang dirasakan oleh guru tersebut. Namun sebaliknya semakin negatif guru memaknai setiap pekerjaannya maka semakin rendah juga kesejahteraan psikologi Guru TK di Jakarta Timur.

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan oleh Ryff menjelaskan kesejahteraan psikologis adalah suatu hasil dari penilaian individu terhadap dirinya yang merupakan penilaian dari pengalaman hidup mereka. Kesejahteraan psikologis ditunjukkan dengan enam dimensi yang dimiliki individu berkaitan erat dengan bagaimana cara individu dalam penerimaan dirinya, mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain dengan baik, mampu mandiri dalam menentukan pilihan dan keputusan tanpa bergantungnya dengan orang lain, memiliki penguasaan lingkungan yang baik, memiliki tujuan hidup yang terarah dan memiliki pertumbuhan pribadi yang baik (Ryff & Singer, 2002).

D. Kesimpulan

Hasil analisis Korelasi Product Moment Pearson menunjukkan bahwa variabel makna kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis Guru TK di Jakarta Timur, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi makna kerja maka tingkat kesejahteraan psikologis Guru TK di Jakarta Timur akan semakin tinggi.

E. Referensi

- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 13(2), 109-122.
- Amalia, N. D. (2020). Gambaran *Meaning Of Work* Pada Guru Tk Di Persyarikatan Muhammadiyah Jember. Skripsi Universitas Muhammadiyah Jember
- Anshori, N. S. (2013). Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalam Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(3), 157-162.
- Azalia, L., & Muna, L. N. (2018). Kesejahteraan psikologis pada jemaah pengajian ditinjau dari religiusitas dan hub buddunya. *Psikis: Jurna lPsikologiIslami*, 4(1), 35-44.

- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bartram, D & Boniwell, I. (2007). The Science Of Happiness: Achieving Sustained Psychological Well Being. In practice.29 (1). 23-33
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* (Edisi Kedua). Jakarta: Kencana
- Corsini, R. (2002). "The dictionary of psychology", Brunner-Routledge, New York.
- Ellison, C. G. (1991). Religious Involvement and Subjective Well-Being. *Journal of Health and Social Behavior*, 80-99.
- Gaggiotti, H. (2006). Going from Spain and Latin America to Central Asia: Decision-making of expatriation and meaning of work. *The Central Asia Business Journal*, 1(1), 8-22.
- Hamalik, O. (2006). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamalik. (2006). *Pendidikan Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helen R Winefield¹, Tiffany K Gill², Anne W Taylor² dan Rhiannon M Pilkington (2012), Psychological well-being and psychological distress: is it necessary to measure both. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*.
- Hoyer, W. J., & Roodin, P. A. (2003). "Adult, development and aging", (5th ed.), McGraw-Hill, Boston
- Hurlock, E. B. (1999). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih bahasa: Istiwidayati & Soedjarwo. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Khan, W. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4).
- Koenig, H., Kvale, J., & Ferrel, C. (1998). Religion and well-being in later life. *The Gerontologist*, 18-28.
- Koeswara, E. (1992). *Logoterapi: Psikoterapi Victor Frankl*. Bandung: Kanisius
- Kováts, K. S. (2013). *The Meaning of Work and the Individual's Sensemaking -From the Perspective of Human Resource Managers*. Budapest: Corvinus University of Budapest
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Muhid, A. (nd). *Analisis Statistik*, Surabaya: Cv. Duta Aksara
- Mumpuni, I. D. (2015). Mengais Rezeki Di Usia Senja pada Orang Jawa. *Jurnal Psikologi "Mandiri" Sekolah Tinggi Psikologi Yogyakarta*, 1(2)
- Noon, M., Blyton, P., & Morrell, K. (2013) *The Realities of Work: Experiencing Work and Employment in Contemporary Society*. (Fourth edition) Basingstoke: Palgrave
- Nur'Aini, S. (2019). Gambaran Kinerja Karyawan. *Insight*, 15 (1).
- Pidarta. (2005). *Landasan kependidikan*. Jakarta :Rineka Cipta
- Ratna, S. (2012). Pengertian Kesejahteraan Sosial. (<http://tesisdisertasi.blogspot.com/2010/09/pengertian-kesejahteraan-sosial.html>).
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning of Work : A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 57:1069 - 1081. Doi: 0022-3514/89/S00.75
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2002). From social structure to biology: integrative science in pursuit of human health and well-being. In C. R. Snyder, & Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 57 (6), 99-104.
- Ryff, C.D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-27.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Steger, M.F., Dik, B.J., & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*. 1(1) 1-16.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

- Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru. *Calyptra*, 2(1), 1-10.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Elsevier Ltd. All Rights Reserved*, 25, 93-135.