

Rasa Syukur dan Kesejahteraan Bekerja Guru Inklusi

Hanum Farida Ahmad¹ Lucia Rini Sugiarti² Erwin Erlangga³

Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Semarang, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: hanumfarida249@gmail.com¹ riendoe@usm.ac.id² erwinerlangga@usm.ac.id³

Abstrak

Kesejahteraan bekerja yang buruk akan mengakibatkan kinerja guru buruk dan membuat guru cenderung tidak bertahan di tempat kerja atau resign. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara rasa syukur dengan kesejahteraan bekerja pada guru inklusi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 responden diambil dari seluruh responden. Untuk mengukur kesejahteraan bekerja digunakan skala likert yang diadaptasi dari skala yang disusun oleh Monica Schultz. Instrument penelitian ini mengacu pada enam dimensi kesejahteraan psikologis yang diusulkan oleh Ryff (1989) yang dimodifikasi menjadi lebih spesifik untuk konteks pekerjaan yang terdiri dari 45 item yang dinyatakan valid. Teknik uji validitas menggunakan teknik uji Pearson Correlation. Teknik penghitungan koefisien reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan hasil sebesar 0,924. Dan skala rasa syukur diperoleh dari mengadaptasi alat ukur yang dikembangkan oleh Listiyandini. Skala rasa syukur terdiri dari 30 item yang dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas Skala rasa syukur diperoleh hasil sebesar 0,904. Metode analisis data pada penelitian ini yaitu teknik korelasi product moment dengan hasil sebesar 0,676 dengan sign 0,000 < 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara rasa syukur dengan kesejahteraan bekerja pada guru inklusi.

Kata Kunci: Rasa Syukur, Kesejahteraan Bekerja, Guru



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Menurut Johnson (2005) mengajar termasuk pekerjaan yang beresiko dengan tingkat tekanan yang tinggi. Guru sebagai penentu bagaimana keadaan kelas menjadi kondusif, guru yang akan menentukan bagaimana keberjalanan belajar mengajar menjadi optimal. Salah satu penentu kualitas guru adalah tingkat kesejahteraan guru. Hal ini akan menunjang bagaimana guru akan bekerja secara optimal dikarenakan kebutuhan guru merasa terpenuhi sehingga guru akan fokus terhadap capaian pendidikan. Kesejahteraan akan membuat guru bersedia terlibat aktif melalui partisipasinya di tempat kerja, memiliki sikap positif dan emosi terhadap pekerjaan, meminimalkan ketidak hadiran, keberadaan ambisi karir masa depan yang positif, dan menyediakan pengalaman belajar bagi siswa yang dapat mengembangkan dan membentuk karakter serta menghadirkan kebahagiaan bagi siswa (Parker, 2009). Menurut Maulia (2018) perasaan sejahtera pada guru akan menentukan efektivitas pentransferan ilmu pada anak didik. Menurut Horn (2004) kesejahteraan afektif pada guru dapat digambarkan dengan adanya kepuasan kerja (job satisfaction) dan tidak adanya kelelahan emosional (emotional exhaustion). Kesejahteraan yang rendah akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja dan tingginya kelelahan emosional.

Pada salah satu sekolah inklusi terpadu di Kota Semarang, dari observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa guru bekerja dari jam tujuh pagi hingga jam tiga sore, dengan kurikulum yang harus diberikan anak melebihi kurikulum di sekolah negeri. Selain mengajar masih terdapat tuntutan administrasi yang harus diselesaikan. Dengan gaji yang terbatas terdapat beberapa guru yang memiliki usaha lain seperti berdagang, namun hal tersebut mempertimbangkan apakah mengganggu pekerjaan mereka sebagai guru atau tidak. Salah satu

faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya (Ningsih, 2019).

Dari wawancara yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa guru di sekolah inklusi merasa bahwa gaji yang dibidang sedikit secara nominal dapat mencukupi kebutuhan, hal ini bukan dikarenakan kebutuhan yang lebih sedikit dari orang lain namun karena gaji yang diperoleh dianggap cukup dan feedback dari pekerjaan tidak hanya dihitung dari besarnya gaji. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai rasa syukur atas apa yang diperoleh. Rasa syukur dalam bahasa Inggris disebut dengan gratitude. Menurut Wood (2010), rasa syukur didefinisikan sebagai bagian dari orientasi hidup yang lebih luas melalui perhatian dan penghargaan atas hal positif di dunia. Sedangkan menurut Gumilar (2009) rasa syukur adalah perasaan ketakjuban dan apresiasi terhadap nikmat yang didapat walau nikmat yang dirasa hanya sedikit.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Abdurahman (2018) tinggi rendahnya rasa syukur berhubungan positif dengan variasi kesejahteraan bekerja pada guru di pulau X. Artinya semakin tinggi syukur yang dirasakan oleh seorang guru semakin tinggi pula kesejahteraan bekerja pada guru di pulau X. Pulau X ini merupakan salah satu pulau terpencil di Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara rasa syukur dengan kesejahteraan karyawan. Adanya hubungan antara kedua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,324 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa syukur yang dimiliki maka akan semakin tinggi kesejahteraan karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pramithasari (2019) menunjukkan hasil uji analisis berupa terdapat hubungan positif antara rasa syukur dan kesejahteraan subjektif dimana semakin tinggi tingkat syukur maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif. Sebaliknya, semakin rendah tingkat rasa syukur maka semakin rendah pula kesejahteraan subjektif yang ada. Hubungan tersebut memberikan penjelasan bahwa guru SMA N 1 Sewon yang memiliki tingkat rasa syukur yang tinggi memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi pula. Sedangkan guru SMA 1 Sewon yang memiliki tingkat rasa syukur yang rendah juga memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang rendah.

Berdasarkan dimensi kesejahteraan bekerja menurut Horn (2004) yaitu kesejahteraan afektif, kepuasan, komitmen organisasi, dan kelelahan emosional. Ketika kesejahteraan bekerja tinggi maka individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Mariana (2018) menunjukkan hasil bahwa berdasarkan hasil uji korelasi spearman diketahui bahwa nilai rho 0.040, lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel rasa syukur dan variabel komitmen organisasi, artinya bahwa tingkat rasa syukur yang dimiliki oleh guru honorer tidak memiliki hubungan dengan tingkat komitmen organisasi guru honorer kepada lembaga tempatnya mengajar.

Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena guru yang bekerja di sekolah inklusi memiliki tuntutan yang lebih, sedangkan gaji yang mereka terima rata-rata dibawah upah minimum regional. Faktor apakah yang akan menjadikan kinerja guru tetap optimal dengan gaji yang pas-pasan. Selain hal tersebut, penelitian ini penting untuk dilakukan karena berdasarkan penelitian Abdurrahman (2018) dan Sari (2018) variabel rasa syukur memiliki korelasi positif sedangkan berdasarkan penelitian Mariana (2018) variabel rasa syukur tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang merupakan salah satu dimensi dari kesejahteraan bekerja. Karena hal tersebut perlu dilakukan penelitian untuk menguji apakah terdapat hubungan antara rasa syukur dengan kesejahteraan bekerja. Subjek pada penelitian ini berbeda dengan subjek penelitian terdahulu sehingga akan ditemukan pembaharuan dalam penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi dan guru maupun pihak yang terlibat dalam bidang pendidikan agar dapat mengetahui salah satu faktor untuk meningkatkan kesejahteraan bekerja. Dengan mengetahui hal tersebut, maka proses pembelajaran lebih efektif dikarenakan kesejahteraan bekerja pada guru terpenuhi. Selain itu diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi pembaca agar mengetahui lebih mendalam tentang korelasi antara hubungan rasa syukur dengan kesejahteraan bekerja. Selain itu, dalam konteks kajian ilmu psikologi, penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak kajian mengenai peningkatan kesejahteraan bekerja pada guru.

METODE PENELITIAN

Subjek pada penelitian ini yaitu guru salah satu sekolah inklusi di Kota Semarang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi menjadi sampel yang digunakan. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 84 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana alat ukur yang digunakan yaitu skala likert. Kesejahteraan bekerja diukur dengan menggunakan skala kesejahteraan bekerja yang di ambil dari skala yang disusun oleh Schultz (2008) yang menggunakan luas penelitian yang dilakukan oleh Ryff (1089) sebagai dasar teorinya. Instrument penelitian ini mengacu pada enam dimensi kesejahteraan psikologis yang diusulkan oleh Ryff (1989) yang kemudian dimodifikasi menjadi lebih spesifik untuk konteks pekerjaan. Skala yang digunakan terdiri dari 45 item valid. Rasa syukur diukur dengan memodifikasi skala rasa syukur yang dikembangkan oleh Listiyandini (2015). Skor dari skala rasa syukur akan menunjukkan semakin tinggi skor yang diperoleh maka akan semakin tinggi pula rasa syukur yang dirasa oleh seorang guru. Semakin rendah skor yang diperoleh semakin rendah pula rasa syukur yang dirasakan dari seorang guru. Skala yang digunakan terdiri dari 30 item valid. Metode analisis data yang digunakan yaitu teknik korelasi Product Moment untuk mengetahui korelasi antara variabel kesejahteraan bekerja dengan rasa syukur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada guru sekolah inklusi menunjukkan hasil yang berbeda pada setiap dimensi dan faktornya. Berikut merupakan tabel ringkasan hasil analisis deskriptif :

Tabel 1. Distribusi Kesejahteraan Bekerja pada Guru Sekolah Inklusi

Interval Skor	Interval	Kriteria	Frekuensi	Presentase
$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$165 < X$	Tinggi	56	66,7%
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$105 < X \leq 165$	Sedang	28	33,3%
$X < (\mu - 1\sigma)$	$X \leq 105$	Rendah	0	0%
Total			84	100%

Berdasarkan tabel 1 didapat bahwa kategori kesejahteraan bekerja pada kategori tinggi memiliki skor diatas 165, kategori sedang dengan skor lebih besar daripada 105 dan lebih kecil atau sama dengan 165, serta kategori rendah dengan skor lebih kecil atau sama dengan 105. Berdasarkan tabel 1 juga dapat disimpulkan bahwa gambaran umum kesejahteraan bekerja pada Guru Sekolah Inklusi yang termasuk dalam kategori tinggi terdapat 56 responden atau 66,7%, kategori sedang terdapat 28 responden atau 33,3%, dan tidak terdapat responden dengan kategori rendah.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kesejahteraan Bekerja

No	Dimensi	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Otonomi	Tinggi	21	25%
		Sedang	57	67,9%

		Rendah	6	7,1%
2.	Penguasaan Lingkungan	Tinggi	49	58,3%
		Sedang	35	41,7%
		Rendah	0	0%
3.	Pertumbuhan Pekerjaan	Tinggi	63	75%
		Sedang	21	25%
		Rendah	0	0%
4.	Hubungan Organisasi yang Positif	Tinggi	57	67,9%
		Sedang	27	32,1%
		Rendah	0	0%
5.	Tujuan Pekerjaan	Tinggi	69	82,1%
		Sedang	15	17,9%
		Rendah	0	0%
6.	Penerimaan Diri yang Positif	Tinggi	54	64,3%
		Sedang	30	35,7%
		Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa setiap dimensi memiliki hasil deskriptif yang berbeda. Dimensi dengan skor kategori tinggi dengan jumlah terbanyak pada guru Sekolah inklusi yaitu pada dimensi tujuan pekerjaan yaitu 69 responden dengan kategori tinggi atau 82,1% dan 15 responden dengan kategori sedang atau 17,9%. Dimensi dengan skor kategori tertinggi dengan jumlah terendah pada guru Sekolah inklusi yaitu pada dimensi otonomi. Dimana terdapat 21 responden dengan kategori tinggi atau 25%, 57 responden dengan kategori sedang atau 67,9%, dan 6 responden termasuk dalam kategori rendah atau 7,1%.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa, Guru Sekolah inklusi hanya terdapat 6 responden yang termasuk dalam kategori rendah pada dimensi otonomi. Selain enam responden tersebut berada pada kategori sedang dan tinggi pada seluruh dimensi. Secara keseluruhan hasil penelitian variabel kesejahteraan bekerja secara umum tidak terdapat responden pada kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Guru Sekolah inklusi memiliki kesejahteraan psikologis dalam pekerjaannya. Dimana mereka mampu mencoba untuk merasa positif tentang diri mereka sendiri meskipun terdapat tantangan yang datang. Mereka mengakui keterbatasan diri (penerimaan diri), namun berusaha memaksimalkan potensi diri. Selain itu mereka mampu menciptakan lingkungan yang memenuhi kebutuhan diri (penguasaan lingkungan), dan mampu membentuk hubungan yang kuat dengan orang lain (hubungan positif dengan orang lain). Untuk mencapai hal tersebut, individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi mampu mengembangkan otoritas pribadi dan tekad (otonomi), mereka juga berkeinginan untuk terus meningkatkan kapasitas pribadi (pertumbuhan pribadi). Hingga mereka menemukan makna dalam setiap hal (tujuan hidup) (Ryff (dalam Schultz, 2008)).

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Rasa Syukur

No	Dimensi	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Rasa apresiasi (<i>sense of appreciation</i>) terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan yang dimiliki	Tinggi	84	100%
		Sedang	0	0%
		Rendah	0	0%
2.	Perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki	Tinggi	74	88,1%
		Sedang	10	11,9%
		Rendah	0	0%
3.	Kecenderungan untuk bertindak positif sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki	Tinggi	80	95,2%
		Sedang	4	4,8%
		Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa secara umum dimensi rasa syukur pada guru Sekolah inklusi berada dalam kategori tinggi. Dimensi dengan jumlah kategori tertinggi yaitu pada dimensi rasa apresiasi (sense of appreciation) terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan yang dimiliki. Dimana seluruh responden atau 100% mendapatkan skor dalam kategori tinggi. Dimensi dengan kategori tinggi terendah yaitu pada dimensi Perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki. Dimana terdapat 74 responden dengan skor tinggi atau 88,1% dan 10 responden dengan kategori sedang atau 11,9%.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian variabel rasa syukur, Guru Sekolah inklusi secara keseluruhan berada di kategori sedang dan tinggi. sehingga dapat disimpulkan secara garis besar Guru Sekolah inklusi memiliki rasa syukur yang ditunjukkan bahwa bersyukur tidak hanya berkaitan dengan apresiasi terhadap apa yang diperoleh, tetapi juga terdapat unsur peng ekspresian dari apresiasi dan perasaan yang dimiliki yang dapat diwujudkan dalam tindakan maupun kehendak baik. Hal ini sesuai dengan komponen rasa syukur berdasarkan Listiyandini (2015) yang telah dikerangkakan dari teori Fitzgerald (1998) dan Watkins (2003) yaitu memiliki rasa apresiasi (sense of appreciation) terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan, perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki, kecenderungan untuk bertindak positif sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data sebelum di analisis. Hasil uji normalitas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Rasa Syukur	Kesejahteraan Bekerja
N		84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	129,6786	173,2143
	Std. Deviation	10,54670	17,03014
Most Extreme Differences	Absolute	,083	,091
	Positive	,059	,091
	Negative	-,083	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,757	,830
Asymp. Sig. (2-tailed)		,616	,495
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa data kedua variabel berdistribusi normal untuk TS 5% (α 0,05) karena sign hasil hitung > dari α 0,05. Skala rasa syukur diperoleh KS-Z 0,757 dengan sign 0,616. Oleh karena sign > α 0,05 maka data berdistribusi normal. Pada skala kesejahteraan bekerja diperoleh KS-Z 0,830 dengan sign 0,495. Oleh karena sign > α 0,05 maka data berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan metode Product Moment. Metode Product Moment dipilih untuk menguji hipotesis karena sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan yaitu berupa hubungan antara variabel X dan Y. Berikut adalah tabel hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Correlations				
			Rasa Syukur	Kesejahteraan Bekerja
Spearman's rho	Kebersyukuran	Correlation Coefficient	1,000	,660**
		Sig. (2-tailed)		,000
		N	84	84
	Kesejahteraan Bekerja	Correlation Coefficient	,660**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	84	84
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Table 6 menunjukkan hasil uji hipotesis dengan Teknik Korelasi Product Moment diketahui Koefisien Korelasi sebesar 0,676 dengan sign 0,000. Oleh karena sign hasil hitung $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis penelitian yang berbunyi “Ada hubungan antara Rasa syukur dengan Kesejahteraan Bekerja” diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang positif antara rasa syukur dengan kesejahteraan bekerja menjelaskan bagaimana rasa syukur yang tinggi dapat membantu individu mendapatkan kesejahteraan bekerja. Hingga bagaimanapun tuntutan didalam pekerjaan tidak membuat individu tersebut merasakan kelelahan. Selain itu karena kesejahteraan bekerja terpenuhi maka makna terhadap apa yang dikerjakan tidak hanya dimaknai dari upah atau gaji, karena apresiasi mudah diberikan pada setiap hal.

Hasil penelitian ini sesuai atau diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan Abdurahman (2018) tentang Hubungan Antara Rasa syukur Dan Kesejahteraan Bekerja Pada Guru Di Pulau “X”. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa tinggi rendahnya rasa syukur berhubungan positif dengan variasi kesejahteraan bekerja pada guru di pulau X. Artinya semakin tinggi rasa syukur yang dirasakan oleh seorang guru semakin tinggi pula kesejahteraan bekerja pada guru di pulau X. Pulau X ini merupakan salah satu pulau terpencil di Indonesia. Selain itu terdapat penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara rasa syukur dengan kesejahteraan karyawan. Adanya hubungan antara kedua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,324 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa syukur yang dimiliki maka akan semakin tinggi kesejahteraan karyawan.

Individu dengan kesejahteraan bekerja yaitu adanya evaluasi positif dari berbagai aspek pekerjaan seseorang yang terdiri dari komponen emosional dan kognitif dan terpenuhinya dimensi kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan yaitu penerimaan diri, penguasaan lingkungan, memiliki hubungan positif dengan orang lain dipekerjaannya, otonomi diri, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup. Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil dimana terdapat hubungan yang positif antara rasa syukur dengan kesejahteraan bekerja. Sehingga adanya kesejahteraan bekerja pada guru sekolah inklusi tidak dapat terlepas dari adanya elemen rasa syukur. Kebermaknaan kerja menurut Rosso, Dekas, dan Wrezniewski (dalam Steger, 2012) bukan hanya seperti apakah pekerjaan itu berarti untuk seseorang, namun sebagai pekerjaan yang mempunyai valensi yang signifikan dan positif (meaningfulness). Dapat diartikan bahwa individu yang memiliki kebermaknaan kerja memaknai setiap yang dikerjakan dan apapun yang didapatkan sebagai sesuatu yang bermakna atau lebih dari yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan komponen rasa syukur yaitu perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki dimana wujud dari komponen tersebut adalah memiliki perasaan mendapatkan lebih dari yang diharapkan.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa rasa syukur memiliki hubungan yang positif dengan kesejahteraan bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) berdasarkan analisis korelasi dapat diketahui hubungan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis menunjukkan korelasi sebesar 0,467 dengan signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Maka hipotesis penelitian adalah hubungan positif signifikan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada wanita yang bekerja di PT.AA. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kebermaknaan kerja maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh wanita yang bekerja.

Komponen rasa syukur yaitu rasa apresiasi (sense of appreciation) terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan dan kecenderungan untuk bertindak positif sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki. Salah satu bentuk tindakan positif yaitu memiliki efikasi diri sosial yang baik. Smith dan Betz (2000) mendefinisikan efikasi diri sosial

adalah kepercayaan individu pada kemampuannya untuk terlibat dalam tugas-tugas interaksi sosial yang diperlukan untuk memulai dan memelihara hubungan interpersonal. Sehingga individu dengan efikasi diri sosial yang tinggi akan berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan bekerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019), bahwa hasil yang diperoleh terdapat hubungan antara positif antara efikasi sosial dalam bekerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Semakin tinggi efikasi sosial dalam bekerja, maka semakin tinggi kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Sebaliknya, jika efikasi sosial dalam bekerja rendah, maka semakin rendah kesejahteraan karyawan di tempat kerja yang dirasakan karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa $p=0,00$ ($p < 0,05$) kedua variabel memiliki korelasi yang signifikan. Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu hanya dilakukan pada lingkup yang kecil yaitu hanya pada satu yayasan sekolah bukan pada suatu cakupan yang lebih luas. Selain itu peneliti tidak menyertakan daftar gaji setiap guru sehingga tidak dapat dianalisis mengenai kategori gaji dengan hasil penelitian. Proses pengisian skala yang tidak diawasi langsung oleh peneliti sehingga peneliti menyadari ada banyak kelemahan dalam penelitian ini. Baik itu ada nya pengaruh faktor lain yang tidak dapat dikontrol dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai hubungan rasa syukur dengan kesejahteraan bekerja pada guru yang bekerja di sekolah inklusi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan bekerja pada guru sekolah inklusi berada dalam kategori tinggi. Pada variabel Rasa syukur, guru sekolah inklusi berada dalam kategori tinggi. Dan terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan bekerja pada guru sekolah inklusi. Sehingga semakin tinggi rasa syukur semakin tinggi pula kesejahteraan bekerja. Dan sebaliknya, semakin rendah rasa syukur semakin rendah kesejahteraan bekerja.

DAFTAR ISI

- Abdurahman, G. (2018). Hubungan Antara Kebersyukuran Dan Kesejahteraan Bekerja Pada Guru Di Pulau "X".
- Fitzgerald, P. (1998). Gratitude and Justice. *Chicago journals*.
- Gumilar, F. U. (2009). Kebersyukuran Dan Kebermaknaan Hidup Pada Mahasiswa. *Psikologika*.
- Horn, J. E. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 365–375.
- Johnson, S. (2005). The Experience of Work-related Stress Across Occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 178–187.
- Listiyandini, R. A. (2015). Mengukur Rasa Syukur: Pengembangan Modelawal Skala Bersyukur Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 473-496
- Mariana, L. (2018). Hubungan Kebersyukuran Dengan Komitmen Organisasi.
- Maulia, D. (2018). Makna Kesejahteraan pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Psikologi Integratif*, 176-189.
- Ningsih, I. (2019). Hubungan Kesejahteraan Guru Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Persatuan Guru Republik Indonesia Pekanbaru. *Skripsi*.
- Parker, P. &. (2009). Coping and buoyancy in the workplace: Understanding their effects on teachers' work-related well-being and engagement. *Teaching and Teacher Education*, 68-75.
- Pramithasari, A. (2019). Kebersyukuran dan Kesejahteraan Subjektif pada Guru SMA Negeri I Sewon. *Jurnal Penelitian Psikologi*.

- Putri, J. G. (2019). Hubungan antara Kebermaknaan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis pada Wanita yang Bekerja di PT. AA Jakarta. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 41-49.
- Rizal, G. C. (2019). Hubungan Antara Efikasi Sosial dalam Bekerja dan Kesejahteraan di Tempat Kerja.
- SARI, R. W. (2018). Hubungan Antara Kebersyukuran Dan Kesejahteraan Karyawan.
- Schultz, M. L. (2008). Occupational Well-Being: The Development Of A Theory And A Measure. *A Dissertation* .
- Smith, H. M. (2000). Development and Validitation of a Scale of Perceived Sicial Self-efficacy. *Journal of Career Assesment*, 283-301.
- Steger, M. F. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 322-337.
- Watkins, P. C. (2003). Gratitude and Happiness: Development of a Measure of Gratitude, and Relationships with Subjevtive Well-Being. *Social Behaviour and Personality*, 431-452.
- Wood, A.M, Froh, J. J., & Geraghty, A.W.A, (2010). Gratitude and Well-being: A Review and Theoretical Integration. *Clinical Psychology Review*.