

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kesejahteraan Subjektif

Menurut Diener (1984), kesejahteraan subjektif memiliki tiga ciri khas. Yang pertama adalah sifatnya subjektif. Definisi kesejahteraan subjektif tidak mencakup kondisi objektif yang diperlukan seperti kesehatan, kenyamanan, kebajikan, atau kekayaan (Kammann dalam Diener, 1984). Meskipun kondisi-kondisi tersebut dianggap sebagai pengaruh potensial terhadap kesejahteraan subjektif, mereka tidak dianggap sebagai bagian inheren dan wajib dari kesejahteraan subjektif. Yang kedua adalah kesejahteraan subjektif mencakup ukuran positif. Ini bukan hanya ketiadaan faktor negatif, seperti halnya kebanyakan ukuran kesehatan mental. Namun, hubungan antara indeks positif dan negatif belum sepenuhnya dipahami. Yang ketiga, ukuran kesejahteraan subjektif umumnya mencakup penilaian menyeluruh atas semua aspek kehidupan seseorang. Meskipun afek atau kepuasan dalam domain tertentu dapat dievaluasi, penekanan biasanya ditempatkan pada penilaian terintegrasi terhadap kehidupan seseorang. Namun, ukuran tersebut dapat mencakup periode waktu mulai dari beberapa minggu hingga seluruh kehidupan seseorang.

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Diener, Dolan et al., serta Tay dan Diner dalam Voukelatou et al., (2021), terdapat lima dimensi utama yang secara signifikan memengaruhi kesejahteraan subjektif, yaitu:

1. Faktor genetik dan kepribadian. Penelitian menunjukkan bahwa sekitar 30% hingga 50% variasi dalam tingkat kebahagiaan individu dapat dijelaskan

oleh faktor genetik. Kepribadian seperti ekstroversi, optimisme, stabilitas emosi, serta harga diri yang tinggi memiliki korelasi positif terhadap kesejahteraan subjektif. Sementara itu, individu yang cenderung cemas dan pesimis lebih rentan terhadap tingkat kebahagiaan yang rendah.

2. Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan universal, baik yang bersifat dasar maupun psikologis. Teori kebutuhan dasar menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti makanan, tempat tinggal, rasa aman, hubungan sosial yang baik, otonomi, serta rasa dihormati oleh orang lain merupakan elemen penting yang mendukung kebahagiaan. Emosi negatif cenderung menurun ketika individu merasa memiliki kebebasan dalam hidupnya dan dihargai oleh lingkungan sekitar.
3. Lingkungan sosial yang mencakup tingkat pendidikan, kesehatan, lingkungan fisik, serta pola hubungan sosial. Pendidikan, meskipun tidak selalu menunjukkan pengaruh langsung terhadap kebahagiaan, cenderung meningkatkan afek positif dan kepuasan terhadap aspek-aspek kehidupan seperti karir dan keuangan. Kesehatan psikologis juga ditemukan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kesejahteraan subjektif dibandingkan kesehatan fisik.
4. Lingkungan ekonomi yang mencakup pendapatan individu, stabilitas ekonomi, dan status pekerjaan. Pendapatan menunjukkan hubungan positif terhadap kebahagiaan, terutama dalam jangka pendek, meskipun efeknya cenderung menurun ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi. Pengangguran terbukti secara signifikan menurunkan kesejahteraan subjektif, khususnya

pada aspek kepuasan hidup. Namun, hubungan ini tidak selalu berlaku untuk afek negatif, karena ada faktor-faktor lain seperti jaminan sosial atau dukungan keluarga yang dapat memediasi pengaruh tersebut.

5. Lingkungan politik seperti kebebasan politik, demokrasi, kepercayaan sosial, kualitas pemerintahan, serta tingkat hierarki sosial. Studi menunjukkan bahwa Masyarakat yang hidup dalam system politik yang demokratis, transparan, dan egaliter cenderung memiliki Tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi. Kepercayaan terhadap institusi dan rasa memiliki terhadap proses politik juga berkontribusi terhadap rasa puas dan aman dalam kehidupan sosial individu.

Kesejahteraan subjektif mengacu pada evaluasi pribadi individu terhadap kehidupan dan pengalaman mereka (Wright & Cropanzano dalam Kautish et al., 2023). Ini mencakup ukuran kebahagiaan, kepuasan hidup, dan kualitas hidup secara keseluruhan yang dilaporkan sendiri (Darvishmotevali & Ali, 2020). Kesejahteraan digambarkan sebagai penilaian global terhadap kepuasan hidup dan emosi yang berkisar dari depresi hingga kebahagiaan (Diener et al., dalam Darvishmotevali & Ali, 2020). Subjek kesejahteraan telah dipelajari oleh banyak ahli selama beberapa dekade terakhir, serta berbagai komponen dan aspeknya seperti kesejahteraan emosional, fisik, ekonomi, dan sosial.

Seligman dan Csikszentmihalyi dalam Darvishmotevali & Ali (2020) percaya bahwa kesejahteraan subjektif adalah istilah yang lebih ilmiah untuk apa yang dimaksud individu dengan kepuasan dan kebahagiaan. Kesejahteraan subjektif adalah ukuran kesejahteraan yang dilaporkan sendiri, yang didefinisikan

sebagai pengalaman individu tentang kualitas hidup mereka. Pengalaman ini mencakup persepsi kognitif dan afektif serta evaluasi kehidupan (Diener et al., dalam Darvishmotevali & Ali, 2020). Aspek kognitif dari kesejahteraan subjektif mengacu pada apa yang individu pikirkan mengenai kepuasan hidup mereka secara umum (kehidupan secara keseluruhan) dan juga pada area kehidupan tertentu (misalnya pekerjaan, hubungan, dll).

Kesejahteraan subjektif seseorang terkait dengan ingatan positif dan negatif mereka tentang peristiwa-peristiwa dalam hidup, bersama dengan reaksi emosional yang terkait dengan peristiwa-peristiwa tersebut. Individu yang mengalami lebih banyak peristiwa positif daripada peristiwa negatif dalam hidup mereka, yang cenderung menginterpretasikan peristiwa mereka secara positif, mengingat lebih banyak peristiwa kehidupan yang positif, dan merasakan kepuasan dan kebahagiaan yang lebih besar (Seidlitz et al., dalam Darvishmotevali & Ali, 2020). Meskipun beberapa ahli telah menekankan kesejahteraan subjektif, yang diukur dengan subjektif bersama dengan objektif seperti indikator ekonomi atau sosial, Diener dalam Darvishmotevali & Ali (2020) menegaskan bahwa indikator objektif tersebut dilihat sebagai efek potensial pada kesejahteraan subjektif, tetapi tidak dilihat sebagai bagian penting dari kesejahteraan subjektif.

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif adalah evaluasi individu secara afektif dan kognitif terhadap pengalaman hidupnya yang mencakup reaksi emosional pada kejadian, perasaan dan penilaian yang individu bentuk tentang kepuasan hidup, pemenuhan kebutuhan dan kepuasan, terutama pada pekerjaan (Hidayati, 2020). Menurut Bastida et al., (2020), faktor-faktor yang memengaruhi

kesejahteraan subjektif yang pertama adalah harga diri positif, yang artinya harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Yang kedua adalah kontrol diri, yang berarti keyakinan individu bahwa ia akan mampu berperilaku dalam cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa.

2.2 Kesejahteraan Psikologis

Ryff dan Singer (2008) mengembangkan model teoritis enam dimensi kesejahteraan psikologis. Yang pertama adalah penerimaan diri yang merujuk pada sikap positif individu terhadap dirinya sendiri, yang ditandai dengan kesediaan untuk mengakui dan menerima berbagai aspek diri, baik yang positif maupun negatif. Yang kedua adalah hubungan positif dengan orang lain. Dimensi ini mencerminkan kapasitas individu untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal yang hangat, empatik, saling percaya, dan memuaskan secara emosional. Kualitas hubungan interpersonal ini menjadi indikator penting dalam konteks kesehatan mental, kematangan psikologis, serta aktualisasi diri. Yang ketiga adalah pertumbuhan pribadi yang mengacu pada orientasi individu terhadap perkembangan berkelanjutan, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan kesadaran akan potensi diri yang belum terwujud. Yang keempat adalah tujuan hidup yang merujuk pada sejauh mana individu memiliki orientasi tujuan yang jelas, serta persepsi bahwa kehidupan memiliki makna dan arah yang signifikan. Yang kelima adalah penguasaan lingkungan yang merupakan kemampuan individu

untuk secara efektif mengelola tuntutan eksternal, menciptakan atau memilih lingkungan yang sesuai dengan nilai dan kebutuhannya, serta mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan hidup. Yang keenam adalah otonomi yang merujuk pada kapasitas individu untuk mempertahankan kemandirian psikologis, mengatur perilaku berdasarkan prinsip dan nilai internal, serta tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial atau norma eksternal.

Kesejahteraan psikologis adalah istilah luas yang mencakup berbagai dimensi kesehatan dan fungsi psikologis (Salanova & Schaufeli dalam Kautish et al., 2023). Ini melampaui kepuasan hidup dan emosi, berfokus pada pengembangan pribadi dan mewujudkan potensi seseorang (WHO dalam Kautish et al., 2023). Elemen kunci kesejahteraan psikologis meliputi aktualisasi diri, pertumbuhan pribadi, dan realisasi diri (Uysal et al., dalam Kautish et al., 2023). Secara historis, individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi menjalani kehidupan yang lebih sehat dan lebih memuaskan. Tidak seperti kesejahteraan subjektif, yang berfokus pada pengalaman emosional, kesejahteraan psikologis mengevaluasi kualitas hidup secara keseluruhan melalui hubungan, pertumbuhan pribadi, dan pemenuhan diri (Kautish et al., 2023).

Kesejahteraan psikologis berfokus pada aspek eudaimonik dari kesejahteraan. Hal ini mencakup enam komponen yang saling terkait namun berbeda: evaluasi positif terhadap diri sendiri dan masa lalu (penerimaan diri), rasa pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan (penguasaan lingkungan), keyakinan bahwa hidup seseorang memiliki tujuan dan bermakna (tujuan hidup), hubungan yang berkualitas dengan orang lain (hubungan yang positif), rasa

kemampuan untuk mengatur hidup dan dunia sekitarnya secara efektif (pertumbuhan pribadi), dan rasa menentukan nasib sendiri (otonomi) (Ryff dan Keyes, dalam Agarwal, 2021).

Menurut Dhanabhakym & Sarath (2023), kesejahteraan psikologis merupakan aspek penting dari kesehatan dan kebahagiaan seseorang secara keseluruhan. Kesejahteraan ini merujuk pada pengalaman subjektif terhadap kondisi psikologis positif seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, dan rasa memiliki tujuan. Konsep kesejahteraan psikologis bersifat kompleks dan mencakup berbagai aspek kesehatan mental dan emosional individu, termasuk hubungan yang positif, pertumbuhan dan pengembangan pribadi, harga diri yang sehat, serta rasa kontrol atas kehidupan sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan aspek penting dari kesehatan mental dan emosional yang memerlukan perhatian dan perawatan secara berkelanjutan. Individu dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka dengan terlibat dalam aktivitas yang mendorong pertumbuhan pribadi, menjaga hubungan yang positif, serta menemukan tujuan dan makna dalam hidup. Selain itu, individu juga dapat mencari dukungan dari tenaga profesional kesehatan mental jika menghadapi kesulitan dalam kesejahteraan psikologisnya. Dengan mengambil pendekatan holistik dalam memelihara kesehatan mental dan emosional, seseorang dapat meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan dan menjalani kehidupan yang lebih bermakna.

2.3 Kepuasan Kerja

Herzberg dalam Miner (2005) mengembangkan teori dua faktor atau Motivation-Hygiene Theory untuk memahami kepuasan kerja. Teori ini membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kelompok utama, yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang berkaitan langsung dengan isi pekerjaan, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang. Kehadiran faktor-faktor ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Sementara itu, faktor higienis adalah faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan lingkungan atau konteks pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, dan kondisi kerja. Faktor higienis tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, namun jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Wright dan Cropanzano dalam Kautish et al., (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “interaksi antara karyawan dan lingkungan kerja mereka, menilai keselarasan antara apa yang diinginkan karyawan dan apa yang mereka rasa mereka terima”. Sebaliknya, kepuasan kerja adalah konsep yang lebih luas, meliputi kebahagiaan dan kepuasan secara keseluruhan dengan karier atau area kerja seseorang secara keseluruhan (Drafke dalam Kautish et al., 2023). Ivancevich & Donnelly dalam Kautish et al., 2023, mengkategorikan kepuasan kerja menjadi dua perspektif: respon afektif, yang mencerminkan perasaan atau sikap positif terhadap pekerjaan (Crites et al., dalam Kautish et al., 2023), dan evaluasi kognitif, yang membandingkan harapan dengan pencapaian aktual. Mempelajari kepuasan kerja

sangat penting dalam psikologi organisasi, karena hal ini berdampak signifikan pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Erdogan et al., dalam Kautish et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan komponen penting dari komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Martin & Kaufman dalam Ashraf, 2020). Namun demikian, kepuasan kerja dianggap sebagai masalah yang terkait dengan pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen adalah respons yang lebih komprehensif terhadap suatu organisasi (Bashir & Gani dalam Ashraf, 2020). Jadi, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai masalah yang lebih dinamis daripada komitmen organisasi. Faktanya, kedua variabel tersebut sangat penting dalam menentukan arah pola pikir karyawan terhadap organisasi. Jika persuasi mental karyawan terhadap tempat kerja mereka positif, hal itu membawa konsekuensi positif dalam bentuk kinerja dan produktivitas organisasi dan kurangnya kepuasan kerja yang memadai dapat menyebabkan demotivasi yang akan mengurangi komitmen organisasi (Bashir & Gani; Eslami & Gharakhani dalam Ashraf, 2020).

Menurut Suryani (2022), kepuasan kerja merupakan faktor yang dimiliki oleh karyawan secara individu, yang merasakan kepuasan atau ketidakpuasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya karyawan yang merasa puas secara individu terhadap pekerjaannya akan merasa senang melakukan pekerjaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap pekerjaannya.

2.4 Keterlibatan Kerja

Bakker dan Demerouti (2007) mengembangkan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang menjelaskan bahwa kesejahteraan dan keterlibatan kerja karyawan dipengaruhi oleh dua factor utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) seperti beban kerja atau tekanan, dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) seperti dukungan atasan, umpan balik, atau otonomi. Jika tuntutan terlalu tinggi tanpa dukungan yang memadai, dapat menyebabkan stress dan kelelahan. Sebaliknya, ketersediaan sumber daya yang cukup dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja.

Khan dalam Kautish et al., (2023) memelopori konsep keterlibatan kerja, mendefinisikannya sebagai keterlibatan psikologis individu saat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Demikian pula, Park et al., dalam Kautish et al., (2023) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai “keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu terhadap pekerjaan.” Aspek utama dari keterlibatan kerja mencakup hubungan psikologisnya dengan kinerja pekerjaan, bukan karakteristik organisasi (Nguyen et al., dalam Kautish et al., 2023), dan investasi psikologis karyawan dalam pekerjaan mereka (Christian et al.,; Nguyen et al., dalam Kautish et al., 2023). Mempelajari keterlibatan kerja sangatlah penting, karena karyawan yang terlibat akan merasa pekerjaan mereka lebih bermakna dan memuaskan (Saks & Gruman dalam Kautish et al., 2023). Selain itu, mendorong keterlibatan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan lebih produktif, yang menguntungkan baik organisasi maupun stafnya.

Kahn dalam Tsaor et al., (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja didasarkan pada konstruk motivasi, yang mencerminkan bahwa seorang karyawan berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya. Schaufeli et al., dalam Tsaor et al., (2019) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai kondisi psikologis kerja yang positif, dan selanjutnya membaginya ke dalam tiga sub-dimensi yaitu semangat, dedikasi dan penyerapan. Semangat digambarkan sebagai karyawan yang memiliki stamina dan elastisitas mental yang lebih tinggi selama bekerja, dan kemauan untuk berusaha keras dalam pekerjaan. Dedikasi melibatkan individu yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dan memiliki rasa signifikansi, semangat, dorongan, kebanggaan, dan tantangan. Penyerapan digambarkan sebagai sepenuhnya terserap dalam pekerjaan, di mana waktu dapat berjalan lebih cepat dan individu akan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka (Schaufeli et al., dalam Tsaor et al., 2019).

Berdasarkan makna harfiah dari kesenangan dan keterlibatan, Plester & Hutchison dalam Tsaor et al., (2019) menyatakan bahwa keterlibatan terkait dengan keadaan psikologis positif dan emosi seperti kesenangan, kegembiraan, dan semangat. Demikian pula, kesenangan mengacu pada persepsi positif dan terkait dengan kesenangan, kegembiraan, kesembronoan, hiburan, dan senyuman.

Menurut Septiadi et al., (2017), menurunnya tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya karyawan yang dilibatkan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi lebih sering melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar karyawan yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan

begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil. Seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja (Sethi dalam Septiadi et al., 2017).

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa sumber daya kerja dapat membantu meningkatkan keterlibatan kerja (Bakker et al.,; Demerouti et al., dalam Tsaur et al., 2019). Selain itu, Becker & Tews dalam Tsaur et al., (2019) menyatakan bahwa kesenangan merupakan jenis sumber daya yang memiliki esensi sosial dan interpersonal, yang dapat membantu individu untuk meningkatkan hubungan sosial, memberikan dukungan sosial untuk mengatasi tekanan pekerjaan yang berorientasi pada layanan, dan menyebabkan individu menjadi tenggelam dalam pekerjaan mereka (Fluegge-Woolf dalam Tsaur et al., 2019). Sonnentag dalam Tsaur (2019) percaya bahwa, melalui mekanisme pemulihan individu, kesenangan dapat memungkinkan karyawan untuk beristirahat selama bekerja dan memulihkan diri, yang dapat membantu karyawan menjadi lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	“Well-being, Satisfaction and	SPSS AMOS v. 25 digunakan untuk	Kesejahteraan Subjektif,	Temuan pengujian

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Work Engagement: an Evidence-Based Study Amongst Hospitality Managers” (Kautish P. et al., 2023)	melakukan pemodelan persamaan struktural dua langkah dengan struktur kovariansi (CB-SEM) untuk pengukuran dan model struktural. CB SEM digunakan untuk menganalisis data untuk (1) menguji efek konstruk yang berurutan dan (2) memeriksa hubungan simultan antara kesejahteraan (psikologis dan subjektif), kepuasan kerja spesifik konteks, dan keterlibatan kerja.	Kesejahteraan Psikologis, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja	hipotesis menegaskan bahwa kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan psikologis secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan, pada akhirnya, keterlibatan kerja manajer perhotelan di hotel-hotel India. Sejalan dengan Diener dan Tay (2012), temuan ini menegaskan bahwa kepuasan hidup secara keseluruhan (SWB)

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				bergantung pada pengalaman emosional (PWB). Hal ini mungkin karena kesejahteraan psikologis membutuhkan keterampilan yang relatif stabil, yang mengarah pada kesejahteraan subjektif (Steger, tahun 2016).
2.	<i>"Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19"</i>	Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan eksploratif. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur terhadap 41	Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Kesejahteraan Karyawan (Psikologis & Subjektif),	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	(Agarwal, P., 2021)	karyawan dari 9 hotel di India, yang dianalisis menggunakan teknik analisis tematik menurut Braun dan Clarke (2019). Penelitian ini mengacu pada model Job Demands-Resources (JD-R) serta konsep subjektif dan kesejahteraan psikologis.	Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan	(SDM) selama pandemi COVID-19 memiliki pengaruh besar terhadap kesejahteraan psikologis karyawan hotel. Faktor-faktor seperti komunikasi yang konsisten, kepemimpinan otentik, pelatihan, dukungan terhadap kehidupan pribadi, dan kegiatan CSR terbukti meningkatkan kesejahteraan

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				karyawan. Sebaliknya, beban kerja berlebih, ketidakmampuan kerja, stres finansial, kurangnya dukungan organisasi, serta kondisi sosial dan keluarga yang tidak mendukung menurunkan kesejahteraan . Penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan HRM yang fleksibel dan peduli pada kondisi psikologis karyawan

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				dapat memperkuat ketahanan organisasi di masa krisis.
3.	<i>"Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital"</i> (Darvishmotevali, M. & Ali, F., 2020)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, yang dilakukan pada 250 karyawan hotel berbintang empat dan lima di Teheran, Iran, menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan Konfirmatori Faktor Analisis (CFA), Structural Equation Modeling (SEM), serta regresi berganda hierarkis untuk	Ketidakaman Pekerjaan, Kesejahteraan Subjektif, Prestasi Kerja, Modal Psikologis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui penurunan kesejahteraan subjektif. Kesejahteraan subjektif terbukti sebagai

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		menguji hubungan mediasi dan moderasi antar variabel.		mediator dalam hubungan tersebut, dimana ketidakamanan kerja menurunkan kesejahteraan subyektif yang kemudian menurunkan kinerja. Namun modal psikologis (modal psikologis) yang mencakup efikasi diri, harapan, daya pinjaman, dan optimisme, mampu memperlema

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				h dampak negatif ketidakmampuan kerja, sehingga karyawan dengan modal psikologis tinggi tetap dapat menjaga kesejahteraan dan kinerjanya.
4	<i>"Effects of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement"</i> (Riyanto et al., 2021)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 103 karyawan pengembang system di Perusahaan IT di	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya,

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Jakarta dan Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling, dengan alat ukur berupa skala Likert 1–5 untuk seluruh item kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0, yang memungkinkan analisis hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel melalui model struktural.		kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika dimediasi oleh keterlibatan karyawan, kepuasan kerja menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja, yang berarti keterlibatan kerja memediasi secara efektif

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				hubungan tersebut.
5.	<i>“Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital”</i> (Tsaur, Hsu & Lin, 2019)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, yang melibatkan 331 karyawan lini depan dari berbagai perusahaan pariwisata dan perhotelan di Taiwan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur kesenangan di tempat kerja, keterlibatan kerja, modal psikologis, dan kepuasan kerja sebagai variabel kontrol, menggunakan skala Likert 5 poin. Analisis data dilakukan dengan	Kesenangan di Tempat Kerja, Keterlibatan Kerja, Modal Psikologis	Penelitian ini menemukan bahwa kesenangan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui modal psikologis sebagai mediator. Selain itu, modal psikologis juga memperkuat hubungan

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Conffirmatory Factor Analysis (CFA) untuk menguji validitas konstruk, serta Hierarchical Multiple Regression Analysis untuk menguji hubungan antar variabel dan efek mediasi serta moderasi modal psikologis.		antara kesenangan di tempat kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel moderator. Artinya, lingkungan kerja yang menyenangka n dapat meningkatka n keterlibatan kerja karyawan, terutama jika mereka memiliki modal psikologis yang tinggi seperti optimisme, harapan, ketahanan,

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				dan efikasi diri.

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Kerangka di atas merupakan kerangka yang bersumber dari Kautish et al., (2023) dengan judul "*Well-being, Satisfaction and Work Engagement: an Evidence-Based Study Amongst Hospitality Managers*" yang di modifikasi dan di sesuaikan dengan kondisi yang ada.

Kesejahteraan subjektif mengacu pada bagaimana individu menilai kehidupannya secara keseluruhan, termasuk kepuasan hidup dan keseimbangan emosi positif serta negatif. Karyawan dengan kesejahteraan subjektif yang tinggi

cenderung memiliki emosi positif, merasa lebih bahagia, dan memiliki sikap optimis dalam bekerja. Hal ini mendorong mereka untuk lebih termotivasi, antusias, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas dengan kehidupan secara keseluruhan akan lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka melihat pekerjaan sebagai bagian yang bermakna dari hidup mereka.

Kesejahteraan psikologis berkaitan dengan aspek mental dan emosional individu dalam menghadapi tantangan hidup, termasuk perasaan memiliki tujuan hidup, kemandirian, dan hubungan sosial yang baik. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi merasa memiliki kontrol atas lingkungan kerja, mampu mengatasi tekanan, dan memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan kerja, karena mereka merasa lebih kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dengan sikap yang positif.

Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana individu merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, keseimbangan kerja-hidup, serta penghargaan yang diterima. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal, berdedikasi, dan menunjukkan energi serta keterlibatan yang tinggi dalam bekerja. Mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal karena merasa pekerjaan mereka dihargai dan sesuai dengan harapan mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan kerja, yang berdampak pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

2.7 Hipotesis

2.7.1 Kesejahteraan Subjektif dan Keterlibatan Kerja

Penelitian telah menunjukkan hubungan antara pekerjaan dan keterlibatan karyawan (Garg & Singh dalam Kautish et al., (2023)). Karena produktivitas organisasi bergantung pada keterlibatan karyawan, maka sangat penting untuk menentukan faktor pendorong keterlibatan kerja (Magnier Watanabe dalam Kautish et al., (2023)). Sejauh ini, para peneliti telah menekankan sumber daya yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai penentu keterlibatan kerja (Van De Voorde et al., dalam Kautish et al., (2023)). Namun, sumber daya pribadi dapat memiliki pengaruh yang lebih mandiri terhadap keterlibatan kerja (Bakker et al., dalam Kautish et al., (2023)).

Sumber daya pribadi termasuk lokus kendali dan ketahanan diri seseorang yang membantu individu dengan mengubah persepsi mereka tentang sumber daya terkait pekerjaan lainnya menjadi lebih positif dan, pada akhirnya, keterlibatan kerja yang lebih besar (Xanthopoulou et al., dalam Kautish et al., (2023)). Selain itu, model tuntutan-sumber daya pekerjaan, yang menjelaskan kesejahteraan karyawan, juga menyatakan bahwa berbagai aspek lingkungan kerja mempengaruhi keterlibatan kerja (Bakker et al., dalam Kautish et al., (2023)). Oleh karena itu, berdasarkan pembahasan di atas mengenai hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterikatan kerja dalam literatur yang ada, kami dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

H1. Kesejahteraan subjektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.

2.7.2 Kesejahteraan Psikologis dan Keterlibatan Kerja

Penelitian telah menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis secara langsung mempengaruhi keterlibatan kerja, bahkan ketika dedikasi karyawan sedang (Erdogan et al., dalam Kautish et al., 2023). Salanova dan Schaufeli dalam Kautish et al., (2023) menemukan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan perilaku proaktif dan peningkatan keterlibatan di tempat kerja (Schaumberg dan Flynn dalam Kautish et al., 2023).

Tisu et al., dalam Kautish et al., (2023) menjelaskan bahwa kondisi emosional karyawan, jika positif, akan meningkatkan keterlibatan kerja (Mousa et al., dalam Kautish et al., 2023). Serupa dengan lima faktor kesejahteraan psikologis dari Ryff dalam Kautish et al., (2023), Fried dan Ferris dalam Kautish et al., (2023) mengidentifikasi tiga faktor penentu kesejahteraan yang berdampak pada keterikatan karyawan (Hakanen dan Schaufeli, dalam Kautish et al., (2023)). Berdasarkan penelitian yang ada yang menghubungkan kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja, kita dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

H2. Kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

2.7.3 Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja

Penelitian sebelumnya mengenai keterlibatan kerja dipengaruhi oleh variabel seperti kepuasan kerja (Christian et al.,; Kahn dalam Kautish et al., 2023). Penelitian sebelumnya tentang keterlibatan kerja telah dilakukan oleh praktisi di

sektor-sektor seperti perhotelan, pariwisata, dan perawatan kesehatan (Swarnalatha dan Prasanna dalam Kautish et al., (2023)). Penelitian telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berdampak pada keterlibatan karyawan dalam berbagai kondisi seperti ketersediaan sumber daya kerja, otonomi kerja (Babakus et al., dalam Kautish et al., (2023)), dukungan di tempat kerja, kualitas kehidupan kerja (Wahlberg et al., dalam Kautish et al., (2023)), dan lingkungan kerja (Putra et al., dalam Kautish et al., (2023)).

Dalam penelitian-penelitian tersebut, faktor di atas berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterikatan kerja mereka (Park et al., dalam Kautish et al., (2023)). Namun demikian, banyak penelitian yang membuktikan adanya hubungan langsung antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja (Christian et al.,; Kulikowski dalam Kautish et al., (2023)). Hipotesis berikut ini telah dirumuskan untuk menjelaskan hubungan yang disarankan dalam diskusi di atas:

H3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.