

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Seiring dengan perubahan zaman, masyarakat modern mengalami kehidupan yang lebih baik (mapan), namun masih belum cukup puas dengan kondisi mapan tersebut. Selain itu kehidupan masyarakat nampaknya tercukupi, namun relatif kurang dalam semangat hidupnya. Seringnya masalah fisik mudah dirasakan atau diidentifikasi, sedangkan masalah psikis sering terabaikan (Li & Zhang, 2021). Individu yang mampu memandang kembali kehidupan yang ia miliki dengan perasaan puas, akan menjalani seluruh hidupnya tersebut tanpa adanya penyesalan. Jika ia sering merefleksikan diri dengan menunjukkan bahwa hidupnya terasa cukup baik, maka ia akan merasakan kepuasan dalam pencapaian yang telah ia raih. Sebaliknya jika ia memandang hidupnya negatif, mereka cenderung memiliki perasaan bersalah dan juga merasa kecewa (putus asa) akan ketidakpuasan hidupnya. Terdapatnya emosi positif, emosi negatif serta kepuasan dalam hidup menimbulkan apa yang disebut dalam ilmiah yaitu kebahagiaan (Ridwan dkk., 2021). Kebahagiaan adalah tujuan dasar hidup manusia. Kesejahteraan dalam diri seseorang dapat membuat hidupnya menjadi lebih berharga, oleh karena itu bahwa seorang individu memiliki *subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) yang tinggi maka ia kemungkinan dapat menjalani kehidupan yang lebih bahagia berkat kepuasan yang tertanam di dirinya tersebut (Cintantya & Nurtjahjanti, 2020).

Pekerjaan memegang peranan penting dalam keberadaan manusia. Hal ini membuat masyarakat lebih aktif secara fisik dan juga memberikan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya (Shams & Kadow, 2019). *Subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kerja individu secara maksimal. *Subjective well-being* juga sangat penting di tempat kerja karena hampir seluruh orang menghabiskan sepertiga hidupnya di tempat kerja (Eryilmaz & Bal, 2021). Tidak ada keraguan bahwa *subjective well-being* pekerja telah menjadi perhatian utama bagi organisasi, terutama organisasi yang bersaing ketat untuk menarik dan

mempertahankan pekerja berbakat. Oleh karena itu, organisasi yang paling proaktif dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak membatasi diri pada pencapaian hasil bisnis namun menetapkan tujuan yang lebih ambisius untuk kesehatan dan kesejahteraan pekerjanya (Ortiz-Gómez dkk., 2022).

*Subjective well-being* sering diteliti oleh banyak peneliti, mengacu pada evaluasi dan menilai kasih sayang dari kehidupan seseorang. Diener (Citra dkk., 2019) menjelaskan bahwa evaluasi *subjective well-being* mampu dijalankan menggunakan dua cara: penilaian kognitif dan respons emosional pada pengalaman. Penilaian kognitif mencakup kepuasan hidup secara umum dan spesifik, seperti kepuasan terhadap pekerjaan dan hubungan. *Subjective well-being* dikatakan tinggi ditandai dengan pikiran dan emosi positif. Dalam penilaian afektif, individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi sering mengalami emosi positif, sementara mereka dengan *subjective well-being* yang rendah lebih dominan mengalami emosi negatif misalnya kecemasan, depresi, serta kemarahan. Individu dengan *subjective well-being* yang tinggi cenderung puas dengan hidup mereka, melihat setiap kejadian sebagai hal positif, dan mampu menjaga kesehatan mental mereka dengan lebih baik melalui kreativitas, produktivitas, dan kemampuan mengatasi stress (Untari, 2021).

Begitu pula pekerja dapat diartikan memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila ia merasa kepuasan dengan pekerjaannya serta tidak jarang menunjukkan emosi positifnya dibandingkan emosi negatif di tempat kerjanya. Park dkk. (Cintantya & Nurtjahjanti, 2020) mengatakan bahwa kesejahteraan ini memberikan efek terhadap hasil kerjanya yang positif pula. Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa subjek penelitian kesejahteraan subjektif cenderung terhadap siswa atau pekerjaan lain seperti pegawai industri jasa, polisi dan kelompok profesi yang memiliki tekanan tinggi, sedangkan guru kurang tereksplorasi.

Terkait dengan lingkungan pendidikan dan *subjective well-being* ini, sepertinya terdapat hubungan erat keduanya bagi siswa maupun guru. Guru dengan *subjective well-being* yang tinggi amat diperlukan untuk siswa agar

dapat membimbing dalam pembelajaran dan perkembangan mereka. Sedangkan bagi para pendidik, kualitas pendidikan yang unggul menjadi landasan pengembangan bakat nasional. Seorang guru yang mengalami stres yang tinggi akan sulitnya untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa yang beragam atau pekerjaan pendidikan yang kompleks dapat berdampak negatif pada kesehatan psikologisnya. Selain itu, akan berdampak pula pada efektivitas pengajaran yang mungkin berkurang ketika berinteraksi dengan siswa selama proses pengajaran.

Profesi guru umumnya tidak dianggap menarik (Meidelina dkk., 2023). Padahal guru merupakan faktor terpenting dalam menciptakan keberhasilan siswa dan sekolah, maka guru dengan kesejahteraan yang lebih positif dan bahagia berkontribusi terhadap keberhasilan akademik siswa. Karena beratnya tanggung jawab guru, kondisi kesejahteraan subjektif mereka ialah faktor krusial yang dengan langsung memberikan pengaruh pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk fokus pada kenyamanan subjektif guru di lingkungan kerjanya. Kesejahteraan merupakan isu penting bagi guru, sebab guru dengan kesejahteraan yang baik mampu berprofesional dan memiliki harapan besar terhadap peningkatan kualitas proses belajar mengajar. Dengan difasilitasi profesi, langkah ini mampu memotivasi guru untuk lebih mengembangkan profesionalismenya (Oktafiana dkk., 2023). Meskipun pemerintah telah berupaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru, khususnya melalui sertifikasi, namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidak sepenuhnya mampu meningkatkan kesejahteraan guru (Mansir, 2020).

Fenomena yang berkaitan dengan *subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) dapat dilihat pada masa sekarang yaitu fenomena kurangnya minat mahasiswa meneruskan generasi sebagai guru. Mayoritas mereka tidak tertarik disebabkan karena mereka merasa tidak mampu, kurang percaya diri, dan khawatir terhadap kesejahteraan dari profesi tersebut (Indrianti & Listiadi, 2021). Hal tersebut mampu memberikan pengaruhnya pada tenaga pendidik secara fisik ataupun emosional, hal tersebut terbukti dari terdapatnya survei yang memberikan penjelasan bahwa tidak sedikit guru memiliki beberapa situasi yang relatif menimbulkan ketakutan dan kekhawatiran bagi dirinya dan sekolah,

antara lain: keluarga, pekerjaan, ekonomi. Survei tersebut dilakukan untuk melihat bagaimana guru mampu memaksimalkan kesejahteraan subjektifnya ketika selama mengajar di sekolah (Purba & Christy, 2023). Sebagian guru mendapatkan dorongan agar bekerja tanpa adanya imbalan serta tanpa munculnya perasaan positif terhadap pekerjaannya, hal tersebut disebabkan karena tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan gaji maupun fasilitas pelayanan yang dirasakan oleh guru di beberapa sekolah. hal ini memaksa guru untuk bekerja tanpa mempertahankan kondisi kognitif maupun afektif terhadap sekolah, sehingga keinginan mahasiswa untuk berprofesi sebagai guru menjadi mengalami penurunan.

Menyadari kondisi yang tengah terjadi tersebutlah yang akhirnya menjadikan guru tetap bekerja dengan memperoleh pemasukan (*income*) yang kecil, dan tidak menunjukkan minat mereka akan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan untuk sekolah, sehingga menimbulkan turunya kesejahteraan yang mampu memotivasi guru untuk meningkatkan mutunya dalam pembelajaran (Wahyudin, 2021). Guru terpaksa dihadapkan oleh tuntutan tugasnya dalam perkembangan pembelajaran siswa dengan tidak melibatkan kondisi emosionalnya mampu menyebabkan resiko akan timbulnya permasalahan psikologis misalnya depresi serta permasalahan sosial yang lain seperti hubungan maladaptif bersama dengan orang lain (Ayudahya & Kusumaningrum, 2019). Kesejahteraan guru suatu sekolah dan reputasi profesi guru secara keseluruhan tentu saja merupakan hasil keterkaitan berbagai aspek kehidupan sekolah. Kesejahteraan ini bisa dipengaruhi oleh karakteristik sekolah ataupun gurunya. Isu gaji benar adanya membantu kesejahteraan guru menurun, tapi tidak semuanya. Tidak hanya imbalan finansial tetapi juga kualitas hubungan dan manajemen penting agar guru dan seluruh staf di sekolah merasa nyaman (Desgourdes dkk., 2023).

Menurut berita dari Surbakti (2019) mengatakan bahwa kesejahteraan guru telah ditingkatkan secara bertahap. Meskipun yang baru terasa dampaknya hanyalah guru berstatus PNS, sedangkan guru honorer di sekolah negeri yang memiliki ketidakpastian dan guru swasta yang bergantung pada yayasan akan

kesejahteraannya. Selain mengenai tunjangan atau gaji, beberapa pengamat pendidikan melihat bahwa kesejahteraan guru dapat dilihat dari guru yang telah mendapatkan sertifikasi atas kompetensinya. Masih banyak hasil uji kompetensi guru yang rendah di Indonesia, menandakan bahwa perlu adanya pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh mereka dalam bekal untuk mengajarkan siswa-siswa. Hal ini didukung oleh survei kebahagiaan (*World Happiness Report*) yang dilakukan oleh Helliwell dkk., (Nurfalaah & Rani, 2022) menjelaskan dimana Indonesia ada dalam peringkat 82 dari 149 negara. Hal tersebut memperlihatkan bahwa tingkat kebahagiaan masyarakat Indonesia masih rendah. Selain itu, hasil penelitian yang dijalankan oleh (Haldimann dkk., 2023) pada 26 guru menunjukkan bahwa sebesar 9 subjek memiliki berbagai keluhan tentang perilaku sosial-emosional siswanya, yang memengaruhi hubungan mereka dengan siswa dan rendahnya kesejahteraan mereka.

Berikut tabel hasil wawancara variabel *subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) yang telah dilakukan terhadap 10 guru 4 SMAN di Kabupaten Bekasi.

Tabel 1. *Pre-eliminatory study* variabel *Subjective well-being*

No.	Aspek	Jumlah (%)
1.	Kognitif	7 (70%)
2.	Afektif	5 (50%)

Ket: Tampilan angka tanpa lambang *persentase* merupakan jumlah asli responden wawancara yang tidak memiliki aspek-aspek dari *subjective well being*

(Sumber : diolah oleh peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap 10 guru tersebut tentang *subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) diketahui terdapat 7 dari 10 guru yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka belum mencapai kepuasan yang diinginkan seperti mendapat sertifikasi guru, mengembangkan IT dalam pembelajarannya, bahkan menjaga dan mengembangkan visi dan misi sekolah mengenai tujuan untuk seluruh murid memiliki karakter Islami yang sangat baik. Hal ini menunjukkan kurangnya kognitif pada aspek *subjective well-being* yang ada pada guru yang membuat mereka menilai bahwa kehidupan yang dijalannya belum memuaskan. Sedangkan kemunculan aspek kognitif yang ditunjukkan seharusnya ketika

guru mampu menilai kehidupannya dengan kepuasan pada bidang kehidupan tertentu, seperti pekerjaan yang dimiliki individu. Kemudian 5 dari 10 guru yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka sering menyendiri atau menghindari rekan kerjanya dalam menyikapi kejadian menjengkelkan selama mengajar di sekolah. Hal ini menunjukkan kurangnya afektif pada aspek *Subjective well-being*, sedangkan kemunculan aspek afektif yang seharusnya ditunjukkan berupa individu mampu mengesampingkan efek dari emosi negatifnya menjadi sesuatu yang positif ketika mendapat kejadian buruk tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, terlihat adanya masalah *subjective well-being* para guru-guru tersebut, dimana guru yang menjadi narasumber wawancara menjelaskan masih ada guru yang menilai kehidupannya masih kurang memuaskan (kognitif), dan guru yang tidak ingin mengontrol sikapnya ketika merasakan emosi negatifnya pada setiap kejadian yang dialaminya selama mengajar di sekolah (afektif).

Hasil studi pendahuluan ini konsisten dengan penelitian (Pamungkas dkk., 2022), yang memperlihatkan bahwa masalah terkait *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif, ditandai oleh ketidakpuasan guru terhadap pencapaian kerja yang dianggap tidak sesuai harapan, sehingga pengalaman tersebut dianggap tidak menyenangkan. Fredrickson dkk., (Dani dkk., 2021) memberikan penjelasan bahwa guru yang memiliki emosi positif dapat memperluas strategi pemecahan masalah mereka, menunjukkan bahwa mereka telah mengembangkan *subjective well-being*. Ini memperlihatkan bahwa guru dengan *subjective well-being* mampu menggunakan emosi positif mereka untuk memperluas strategi pemecahan masalah terkait ketidakpuasan terhadap pencapaian pekerjaan. Hal ini mengungkapkan bahwa *subjective well-being* yang tertanam dalam diri guru bukan hanya semata-mata membawa dampak positif kepada individu tersebut, melainkan juga untuk sekolah secara keseluruhan.

*Subjective well-being* tentu saja tidak mampu timbul begitu saja dalam diri individu ataupun guru, akan tetapi ada beberapa faktor yang memicu adanya

perilaku kesejahteraan subjektif itu. Berbagai faktor tersebut yakni faktor demografis, *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja), *self esteem*, dan dukungan sosial yang dapat mempengaruhi atau memprediksi kemunculan *subjective well-being* (Dimala dkk., 2021). Salah satu faktor yakni *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) yang dapat mempengaruhi rasa kesejahteraan guru adalah berkurangnya kepuasan kerja dan kehidupan (keseimbangan kehidupan dan kerja). Hal ini sesuai dengan pendapat Martadinata dkk., (2020) melalui hasil penelitiannya bahwa adanya keseimbangan kehidupan kerja membuat individu memiliki kualitas hidup yang baik sehingga juga berdampak pada meningkatnya *subjective well-being*.

Hal ini juga selaras dengan pendapat yang diungkapkan oleh Fajar & Yusuf (Chaniago, 2020) bahwa jika guru mampu menyeimbangkan tekanan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga serta merasa puas setelahnya, maka perasaan puas ini merupakan bagian dari kesejahteraan subjektif yang dirasakannya. Sedangkan Ji & Yue (2020) berpendapat bahwa *subjective well-being* yang rendah mampu dipengaruhi oleh organisasi yang tidak mengetahui kelelahan yang dirasakan oleh guru dengan peran ganda yakni kurang mampunya mereka dalam menyeimbangkan kehidupan kerja, ini juga berdampak pada prediksi perkembangan siswanya. Oleh karena itu keseimbangan kehidupan kerja sangat mempengaruhi tingkat efektivitas pengajaran mereka dan hasil performan yang diberikan siswa selama di kelas (Pan dkk., 2022).

Berikut tabel hasil wawancara variabel *work life-balance* (keseimbangan kehidupan kerja) yang telah dilakukan.

Tabel 2. *Pre-eliminatory study* variabel keseimbangan kehidupan kerja

No.	Aspek	Jumlah (%)
1.	<i>Time Balance</i>	4 (40%)
2.	<i>Involvement Balance</i>	3 (30%)
3.	<i>Satisfaction Balance</i>	6 (60%)

Ket: Tampilan angka tanpa lambang *persentase* merupakan jumlah asli responden wawancara yang tidak memiliki aspek-aspek dari keseimbangan kehidupan kerja

(Sumber : diolah oleh peneliti, 2023)

Berdasarkan wawancara terhadap 10 guru tersebut, ditemukan beberapa masalah utama terkait keseimbangan kehidupan kerja. Empat guru mengalami kesulitan mengontrol waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sering

harus menyelesaikan tugas sekolah di rumah yang mengurangi waktu bersama keluarga atau menyebabkan begadang. Tiga guru merasa kurang mampu berkomitmen secara psikologis antara peran di sekolah dan di rumah, menunjukkan ketidaknyamanan dalam menjalankan kedua peran tersebut. Enam guru merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan di kedua peran tersebut, contohnya seorang guru merasa perannya sebagai ibu belum maksimal karena lebih puas dengan perannya di sekolah. Masalah ini menunjukkan ketidakseimbangan dalam aspek waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Penelitian Wei & Ye (2022) serta Dani dkk., (2021) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruhnya yang positif kepada kesejahteraan subjektif guru, sehingga penting untuk memperhatikan pemenuhan kepuasan afektif guru selama bekerja untuk menciptakan kesejahteraan subjektif yang tinggi, kemampuan menerima keadaan, dan relasi baik dengan rekan kerja.

Selain faktor *work-life balance* yang sudah dijelaskan, ada juga faktor internal yang memberikan pengaruhnya pada kesejahteraan subjektif guru di sekolah, ialah kebersyukuran. Rasa syukur ini dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif. Ketika seseorang sering merasa bersyukur, kesejahteraan hidupnya akan meningkat. Tingkat kebersyukuran yang tinggi dapat memberikan ketenangan pikiran, kebahagiaan, kesehatan fisik, serta hubungan pribadi yang cenderung lebih mendalam dan memberikan perasaan yang puas (Nugrahawati, 2022). Menurut Emmons & Stern (Li dkk., 2023), orang yang bersyukur cenderung memiliki cara pandang terhadap hidup yang bermakna dengan menikmati pengalaman secara positif dan memperkuat hubungan sosial, sehingga memberikan rasa tujuan dan koneksi. Kebersyukuran ini berkaitan dengan orientasi hidup yang positif dan mempengaruhi perasaan puas pada hidup dengan keseluruhan, yang menjadi salah satu aspek dari kesejahteraan subjektif (Suseno & Pramithasari, 2019).

Berikut tabel hasil wawancara variabel *gratitude* (kebersyukuran) yang telah dilakukan.



Tabel 3. *Pre-eliminary study* variabel kebersyukuran

No.	Aspek	Jumlah (%)
1.	<i>Sense of Abundance</i>	2 (20%)
2.	<i>Simple Pleasure Appreciation</i>	6 (60%)
3.	<i>Appreciation of The Contribution of others</i>	5 (50%)

Ket: Tampilan angka tanpa lambang *persentase* merupakan jumlah asli responden wawancara yang tidak memiliki aspek-aspek dari kebersyukuran

(Sumber : diolah oleh peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 guru tersebut, diketahui bahwa 2 dari 10 guru yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan beberapa hal yang mereka terima, seperti jabatan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan kurangnya rasa berlimpah pada aspek kebersyukuran, sedangkan seharusnya individu yang bersyukur mampu merasa cukup dengan segala hal yang diterimanya. Selanjutnya, 6 dari 10 guru tersebut mengungkapkan bahwa mereka terkadang hanya mengungkapkan rasa syukur pada peristiwa besar atau saat menghadapi kesedihan. Kurangnya penghargaan terhadap kesenangan sederhana pada aspek kebersyukuran tercermin dari hal ini, padahal seharusnya individu yang bersyukur dapat menghargai kebahagiaan dalam hal-hal yang sederhana. Selain itu, 5 dari 10 guru menyatakan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan kontribusi dari rekan kerja mereka terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan kurangnya penghargaan terhadap kontribusi orang lain pada aspek kebersyukuran, padahal seharusnya individu yang bersyukur dapat menghargai sumbangan baik Tuhan maupun orang lain terhadap kesejahteraannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat adanya masalah terkait kebersyukuran di mana guru yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan hal-hal yang mereka terima dalam pekerjaan mereka (*sense of abundance*). Selain itu, mereka juga berpandangan bahwa kesenangan atau hal-hal yang sederhana tidaklah layak untuk diekspresikan rasa syukur (*simple pleasure appreciation*), dan mereka merasa bahwa kontribusi orang lain terhadap kesejahteraan mereka tidaklah cukup (*appreciation of the contribution of others*). Temuan ini selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa kebersyukuran memiliki dampak secara signifikan terhadap kesejahteraan subjektif, di mana guru yang mengekspresikan rasa syukur cenderung

mengalami peningkatan dalam afeksi positif dan penurunan dalam afeksi negatif, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan hidup mereka dalam pekerjaan (Iqbal & Dar, 2022). Temuan tersebut juga mendukung pandangan dari Kerr dkk., yang menyatakan bahwa kebersyukuran dapat memperkuat hubungan, meningkatkan kepuasan dalam kehidupan sehari-hari, mempromosikan optimisme, mengurangi kecemasan, dan meningkatkan kesejahteraan (Halleyda & Japar, 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat adanya masalah dalam keseimbangan kehidupan kerja dan kebersyukuran, yang menyebabkan rendahnya *subjective well-being* terhadap guru. Narasumber wawancara mengatakan bahwa ada guru yang menilai kehidupannya masih kurang memuaskan (kognitif), dan mereka tidak ingin mengontrol emosi mereka ketika mereka merasakan emosi negatif tentang apa pun yang mereka alami selama mengajar di sebuah lembaga pendidikan. Rasa syukur yang rendah pada diri sendiri tidak muncul dengan sendirinya; sebaliknya, ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja guru disebabkan oleh kurangnya kebersyukuran. sehingga hal ini berdampak pada kebahagiaan guru yang meningkat karena stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan terkait krusialnya kesejahteraan subjektif terhadap bermacam aspek pekerjaan serta penelitian terdahulu, maka dari itu peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian terkait dengan *subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) yang mendapatkan pengaruh dari faktor eksternal yaitu keseimbangan kehidupan kerja serta faktor internal yaitu kebersyukuran. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul "*Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dan *Gratitude* (Kebersyukuran) terhadap *Subjective Well Being* (Kesejahteraan Subjektif) Pada Guru SMAN di Kabupaten Bekasi".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran keseimbangan kehidupan kerja, kebersyukuran dan *subjective well-being* pada guru SMAN di Kabupaten Bekasi?

2. Apakah ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *subjective well-being* pada guru SMAN di Kabupaten Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh kebersyukuran terhadap *subjective well-being* pada guru SMAN di Kabupaten Bekasi?
4. Apakah ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kebersyukuran terhadap *subjective well-being* pada guru SMAN di Kabupaten Bekasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui gambaran keseimbangan kehidupan kerja, kebersyukuran dan *subjective well-being* pada guru SMAN di Kabupaten Bekasi.
2. Mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *subjective well-being* pada guru SMAN di Kabupaten Bekasi.
3. Mengetahui pengaruh kebersyukuran terhadap *subjective well-being* pada guru SMAN di Kabupaten Bekasi.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kebersyukuran terhadap *subjective well-being* pada guru SMAN di Kabupaten Bekasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini memiliki harapan untuk dapat dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang berikutnya serta memberikan tambahan berbagai teori baru bagi penelitian lainnya yang serupa.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini memiliki harapan untuk dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat serta pembaca terkait dengan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kebersyukuran serta *subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) pada guru.
- b. Penelitian ini mampu memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan terkait dengan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kebersyukuran serta *subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) pada guru, serta untuk memperoleh pengalaman.