

Productiv it & Psychology Well Being

Ananda Tri Wahyuni¹, Feri Sadili², Novia Jamilati³, Mochammad Isa Anshori⁴

^{1,2,3,4}Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo
Madura

E-mail: anandawahyuni16@gmail.com¹, noviajamilati13@gmail.com², ferisadili25@gmail.com³,
mochammad.isa.anshori@alumni.unair.ac.id⁴

Abstract. *Productivity is generally defined as the relationship between output (goods or services) and input (labor, materials, money). Productivity is a measure of productive efficiency. According to Ryff (1989: 1.080) quoted from Devi Tri Wahyuningtiyas' research (2016) psychological well-being is a term used to describe individual psychological health based on fulfilling positive psychological functioning criteria. In this writing using the method of writing literature (Library Research). Writing is done by collecting data contained in literature books and other reading sources related to the problem under study. In this writing, secondary data was found and collected by conducting literature studies, namely collecting data based on literature books. The data obtained will be analyzed qualitatively, namely the analysis carried out by understanding and assembling the data that has been collected and arranged systematically, then a conclusion is drawn.*

Keywords: *Productivity, Psychology, Well Weing.*

Abstrak. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Menurut Ryff (1989: 1.080) di kutip dari penelitian Devi Tri Wahyuningtiyas (2016) psychological well-being merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif (positive psychological functioning). Dalam penulisan ini menggunakan metode penulisan kepustakaan (Library Research). Penulisan dilakukan dengan cara menggumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku literature dan sumber bacaan lainnya yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam penulisan ini data-data sekunder ditemukan dan dikumpulkan dengan cara Melakukan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang didasarkan pada buku-buku literatur. Data yang diperoleh akan dianalisa secara kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis, kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Kata Kunci: Produktivitas, Psychology, Well Weing.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dibutuhkan untuk keberlangsungan hidup suatu organisasi. Sumber daya manusia memerlukan produktivitas dan kesejahteraan psikologi dalam dirinya. Secara umum produktivitas merupakan ukiran output barang dan jasa dalam kaitannya dengan input, yang berupa tenaga kerja, modal, dan peralatan Cascio (2006) dikutip dari penelitian Lucia Klamensia Rahaded (2017). Sedangkan output antara lain kualitas, keuntungan, pangsa pasar, kegagalan (defect) dan lain-lain. Semakin produktif suatu organisasi, semakin baik biaya saingnya karena biaya unitnya lebih rendah. Apabila produktivitas meningkat, organisasi atau perusahaan dapat membayar karyawannya lebih tinggi tanpa menyebabkan inflasi. Meningkatkan produksi secara secara seerhana berarti memperoleh lebih banyak dari apa yang telah ditentukan, bukan berarti meningkatkan produksi melalui penambahan sumber daya, seperti waktu, uang, material, atau orang. Produktivitas ialah melakukan yang lebih baik dengan apa yang kita miliki. Meningkatkan produktivitas bukan bekerja lebih keras (*working harder*), melainkan bekerja lebih cerdas (*working smarter*). Dunia saat ini menuntut kita melakukan lebih banyak dnegann melakukan lebih sedikit orang, lebih sedikit uang, lebih sedikit waktu, lebih sedikit ruang, dan lebih sedikit sumber daya pada umumnya. Selain produktivitas, organisasi dan perusahaan wajib menjamin kesejahteraan psikologi untuk para karyawannya. *Psychology well being* merupakan suatu kondisi individu yang memiliki kemampuan dalam menentukan keputusan hidupnya secara mandiri, mampu menguasai lingkungan secara efektif, mampu menjalin hubungan secraa positif dengan orang lain, mampu menentukan dan menjalankan arah dan tujuan hidup, mampu menerima diri secara positif, dan mengembangkan potensinya secara kontinu dari waktu ke waktu (Ryff, 1989) yang dikutip dari penelitian Devi Tri Wahyuningtiyas (2016).

Psychology well being pada saat ini menjadi topik yang dibahas dalam berbagai penelitian empiris, dan semakin menjadi focus dari perhatian public (Lewis, 2014: 417) dikutip dari penelitian Irma Yuliani (2018). Minat psikolog terhadap studi *psychology well being* terus meningkat bersamaan dengan konsep kebahagiaan (Ryff, 1989: 169) dikutip dari penelitian Irma Yuliani (2018). *Well being* didasari oleh psikologi positif yang mengkaji studi ilmiah dari apa yang benar-benar terjadi dalam hidup, dan hal-hal berharga meliputi optimisme, kesejahteraan, kebahagiaan, kreatifitas, *self-efficacy*, kebijaksanaan, kesehatan, serta pengambilan keputusan

yang melibatkan kekuatan pribadi (seperti fisik, kognitif, sosioemosional) sebagai indikatornya (Huebner, Gilman & Jurlong, 2009) dikutip dari Irma Yuliani (2018).

Kajian terhadap psikologi positif menjadi penting karena merupakan kunci dalam pengembangan potensi siswa di sekolah dan berguna dalam pengembangan program-program pendidikan bagi siswa agar dapat mengembangkan potensinya (Huebner, Gilman & Jurlong, 2009), salah satunya melalui layanan untuk meningkatkan psychological well-being pada lingkup bimbingan dan konseling sebagai sarana untuk mengatasi berbagai permasalahan khususnya di lingkungan Sekolah. Terdapat permasalahan yang dialami anak Indonesia berkaitan dengan beberapa kasus kekerasan. Berdasarkan International Research on Women (ICWR) 2015 dalam Permendikbud nomor 82 tahun 2015 memaparkan bahwa 84% siswa pernah mengalami kekerasan di sekolah, 75% siswa mengakui pernah melakukan kekerasan disekolah, 45% siswa laki-laki menyebutkan bahwa guru atau petugas sekolah merupakan pelaku kekerasan, 22% siswa perempuan menyebutkan bahwa guru-petugas sekolah merupakan pelaku kekerasan. Berdasarkan United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF) 2015 sebanyak 40% siswa usia 13-15 tahun pernah mengalami kekerasan fisik oleh teman sebaya, 50% anak melaporkan mengalami perundungan (bullying) di sekolah. Selain itu, jumlah anak sebagai pelaku kekerasan (bullying) di sekolah mengalami kenaikan dari 67 kasus pada 2014 menjadi 79 kasus di 2015 (Rostanti & Hazliansyah, 2015) dikutip dari Irma Yuliani (2018).

Fakta di atas dapat dijadikan indikator bahwa siswa di Indonesia belum sejahtera, karena terlihat masih adanya perilaku siswa yang melakukan kekerasan di sekolah. Pelaku kekerasan menunjukkan ketidaksehatan mental dan ketidakmampuan dalam mengelola lingkungan dan menjalin hubungan yang positif dengan orang lain. Siswa yang berkesulitan dalam menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, tidak mampu mengelola lingkungan secara efektif, serta tidak dapat menentukan tindakan secara mandiri dan bertanggung jawab. Kondisi di atas menunjukkan siswa berada pada kondisi psychological well-being yang rendah., karena ketidakmandirian dalam menyelesaikan masalah secara efektif. Hal tersebut di pertegas oleh Ryff (1995) dikutip dari Irma Yuliani (2018) yang mengungkapkan jika individu memiliki skor yang rendah dalam dimensi otonomi maka akan berpengaruh terhadap rendahnya psychologocial well-being. Psychological well-being berkaitan erat dengan pencapaian potensi danperkembangan individu mencaai kemandirian dan hidup sejahtera. Maka, Secara konseptual psychological well-being termasuk kajian dalam lingkup bimbingan dan konseling, salah satunya dalam bidang

pribadi dan sosial, sesuai dengan Permendikbud nomor 111 tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah yang dirincikan adanya bimbingan dan konseling pribadi dan sosial bermuara pada pencapaian potensi yang optimal disetiap fase perkembangannya dan mencapai kebahagiaan, kesejahteraan dan keselamatan dalam kehidupannya. Dengan demikian, konsep psychological well-being penting diaplikasikan dalam layanan bimbingan dan konseling di sekolah, agar mampu membimbingsiswa menjadi pribadi yang sejahtera baik secara individual maupun sosial.

STUDI LITERATUR

Produktivitas

Istilah produktivitas mempunyai arti yang berbeda-beda untuk setiap orang yang berbeda, dan penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan pemakainya. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan Sutrisno (2009) yang dikutip dari penelitian Utomo dkk (2013). Sedangkan menurut pendapat Ardana (2012) yang dikutip dari penelitian Utomo dkk (2013) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial Pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Produktivitas adalah sikap mental dan cara pandang manusia untuk membuat hari esok lebih baik dari sekarang dan membuat hari ini lebih baik dari kemarin. Dalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian kedua tentang produktivitas adalah ratio antara keluaran dan masukan yang terpakai (Gaspersz, Vincent : 1998) yang dikutip dari penelitian Utomo dkk (2013). Bentuk persamaan tersebut adalah produktivitas = keluaran : masukan.

Produktivitas secara konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja (bentuk nyata) dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang tenaga kerja Ravianto (2013) dikutip dari penelitian Farida Hanum (2021). Produktivitas ialah ukuran efisien suatu perbandingan antara hasil masukan dan keluaran atau bisa dibilang input dan output perusahaan Sinungan (2013) dikutip dari penelitian Farida Hanum (2021). Menurut Hasibuan (2013) yang dikutip dari penelitian Farida Hanum (2021), mengungkapkan bahwa secara lebih

sederhana maksud dari produktivitas ialah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan konsep produktivitas menurut Kusnendi (2011) yang dikutip dalam penelitian Farida Hanum (2021), adalah selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) maupun keluaran (output).

Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional. Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat menjadi dasar untuk pencapaian produktivitas kerjanya. Dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Dengan kata lain, jika seseorang karyawan memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif terhadap pekerjaannya. Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati : 2017) dikutip dari penelitian Khairunisa Nur Baiti dkk (2020). Menurut Dahlan (2014) dikutip dari penelitian Khairunisa Nur Baiti dkk (2020), produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan.

Produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien (Wibowo: 2018) dikutip dari penelitian Khairunisa Nur Baiti dkk (2020). Menurut Sutrisno (2016:102) yang dikutip dari penelitian Khairunisa Nur Baiti dkk (2020), mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang

telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Yuniarsih dan Suwatno (2009) yang dikutip dari Teguh Sandjaya dan Rd. Daniar Muliawan (2019), produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil output, terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Selain itu, dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang terbentuk oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dewan Produktivitas Nasional (DPN) dalam Tjiptoheriyanto dan Nagib (2008) yang dikutip dari penelitian Teguh Sandjaya dan Rd. Daniar Muliawan (2019), telah merumuskan 2 (dua) pengertian tentang produktivitas. Pertama, pengertian yang relatif abstrak dan menyangkut sistem nilai, dimana produktivitas adalah sikap mental yang melihat hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Kedua, pengertian yang lebih bersifat teknis, yaitu rasio dari keluaran yang dikehendaki dengan semua masukan yang dipakai dalam menghasilkan keluaran. Rumusan kedua untuk menekankan bahwa untuk pencapaian produktivitas tidaklah sama dengan pencapaian produksi. Jika aspek produktivitas ingin diperhatikan dalam peningkatan produksi, maka penggunaan masukan selain berkaitan dengan pertanyaan *how much* juga berkaitan dengan pertanyaan *how well*. Jadi dalam pengertian ini keluaran yang terbentuk selain memenuhi kriteria dalam kuantitas, juga memenuhi kriteria mutu.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) yang dikutip dari penelitian Teguh Sandjaya dan Rd. Daniar Muliawan (2019), produktivitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri atas manajemen, pegawai, biaya produksi, peralatan dan waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar dan kerusakan produk. Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2003) yang dikutip dari penelitian Teguh Sandjaya dan Rd. Daniar Muliawan (2019), menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh dari latihanlatihan. Produktivitas yang meningkat berarti kinerja yang baik akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input* yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut). Produktivitas adalah rasio dari beberapa *output* dengan beberapa *input* (Bain dan Dafid: 1992) yang dikutip dari penelitian Utomo dkk (2013).

Produktivitas bukanlah merupakan ukuran dari produksi atau output yang dihasilkan, melainkan ukuran tentang tingkat penggunaan sumber-sumber untuk mencapai suatu misi atau prestasi. Menurut Bain dan Dafid (1992), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh (1) pendidikan/latihan, (2) perbaikan cara kerja, (3) upah /gaji sesuai bobot dan prestasi kerja, (4) perbaikan lingkungan dan kondisi kerja, (5) motivasi. Namun Muchdarsyah Sinungan (2003) yang dikutip dari penelitian Utomo dkk (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivas tenaga kerja adalah: (1) kuantitas, (2) tingkat keahlian, (3) latar belakang budaya dan pendidikan, (4) kemampuan dan sikap, (5) minat, (6) struktur pekerjaan yang dikaitkan dengan keahlian, umur, jenis kelamin dan angkatan kerja. Sedangkan John Suprihanto (2002) yang dikutip dari penelitian Utomo dkk (2013), mengatakan bahwa peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh:

(4) pendidikan dan latihan ketrampilan, (2) gizi atau nutrisi dan kesehatan, (3) bakat dan bawaan, motivasi dan kemampuan, (5) kesempatan kerja, (6) kesempatan manajemen, (7) kebijaksanaan pemerintah.

Menurut Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2017:103) yang dikutip dari penelitian Yepi Iswani (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu : (1) Pelatihan : Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan, (2) Mental dan kemampuan fisik karyawan: Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan, (3) Hubungan antara atasan dan bawahan: Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348) yang dikutip dari penelitian Yepi Iswani (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : (1) Motivasi kerja karyawan, (2) Pendidikan, (3) Disiplin kerja, (4) Keterampilan, (5) Sikap etika kerja, (6)

Kemampuan kerja sama, (7) Gizi dan kesehatan, (8) Tingkat penghasilan, (9) Lingkungan kerja dan iklim kerja, (10) Kecanggihan teknologi yang digunakan, (11) Faktor – faktor produksi yang memadai, (12) Jaminan sosial, (13) Manajemen dan kepemimpinan, (14) Kesempatan berprestasi. Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119) yang dikutip dari Yepi Iswani (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : (1) Pendidikan, (2) Keterampilan, (3) Disiplin, (4) Sikap, (5) Etika kerja, (6) Motivasi, (7) Gaji, (8) Kesehatan, (9) Teknologi, (10) Manajemen, (11) Kesempatan berprestasi.

Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:104) dikutip dari penelitian Debi Novita Sari (2020) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: (1) Kemampuan: Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka, (2) Meningkatkan hasil yang dicapai: Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan, (3) Semangat kerja: Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya, (4) Pengembangan diri: Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan, (5) Mutu: Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada saatnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri, (6) Efisiensi: Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber

daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan. Menurut Arfida (2003:36) yang dikutip dari penelitian Hamdan Basirun (2020), indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah : (1) Kemampuan menyelesaikan tugas Karyawan yang selalu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang baik, (2) Ketepatan waktu penyelesaian tugas Karyawan selalu mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai ketentuan waktu yang diberikan perusahaan dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang baik, (3) Kualitas pekerjaan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi & efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum, (4) Beban Pekerjaan Karyawan yang bisa mengatasi pekerjaan sesulit apapun itu tanpa adanya keluhan, dapat pula dikatakan memiliki produktivitas yang baik, (5) Peningkatan mutu kerja Karyawan yang mempunyai keinginan belajar dan peningkatan kualitas kerja menjadi lebih baik, juga mencerminkan produktivitas yang baik.

Menurut Sinungan (2011:15) yang dikutip dari penelitian Debi Novita Sari (2020) mengatakan untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan suatu indikator, yaitu :

(1) Jumlah karyawan: Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja, (2) Jumlah hasil produksi yang dicapai: Besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut, (3) Jumlah jam kerja per tenaga kerja: Jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja, (4) Moral kerja karyawan: Moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas.

Psychology Well-Being

Sebelum memahami tentang kesejahteraan psikologis, perlu diketahui tentang pengertian kata “sejahtera” dan “kesejahteraan” itu sendiri. Kata “sejahtera” dalam kamus besar bahasa indonesia berarti aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesuksesan dan sebagainya). Sedangkan “kesejahteraan” adalah keamanan dan keselamatan “kesenangan hidup dan sebagainya”, kemakmuran (Depdikbud, 1996) dikutip dari Devi Tri Wahyuningtyas (2016). Menurut Ryff (1989: 1.080) yang dikutip dari penelitian Devi Tri

Wahyuningtiyas (2016) *psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif (*positive psychological functioning*). Ryff (1989) menjelaskan bahwa *psychological well-being* sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang. Dimana individu tersebut dapat menerima kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya, menciptakan hubungan positif dengan orang lain yang ada disekitarnya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan mandiri, mampu dan berkompentensi untuk mengatur lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan merasa mampu untuk melalui tahapan perkembangan dalam kehidupannya.

Ryff dan Singer (dalam Zulifatul & Savira, 2015: 6) dikutip dari Devi Tri Wahyuningtiyas (2016) menyebutkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan disekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya. *Psychological well-being* berhubungan dengan kepuasan pribadi, engagement, harapan, rasa syukur, stabilitas suasana hati, pemaknaan terhadap diri sendiri, harga diri, kegembiraan, kepuasan dan optimisme, termasuk juga mengenali kekuatan dan mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki. *psychological well-being* memimpin individu untuk menjadi kreatif dan memahami apa yang sedang dilaksanakannya (Bartram dan Boniwell, 2007: 479) dikutip dari Devi Tri Wahyuningtiyas (2016).

Hurlock (1994) dalam Devi Tri Wahyuningtiyas (2016) menyebutkan kebahagiaan adalah keadaan sejahtera (*well being*) dan kepuasan hati, yaitu kepuasan yang menyenangkan yang timbul bila kebutuhan dan harapan individu terpenuhi. Alston dan Dudley (dalam Hurlock, 1994) yang dikutip dari Devi Tri Wahyuningtiyas (2016) menambahkan bahwa kepuasan hidup merupakan kemampuan seseorang untuk menikmati pengalaman-pengalamannya, yang disertai tingkat kegembiraan. Dari beberapa pengertian *psychological well-being* yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, simpulan *psychological well-being* dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Ryff (1989: 1.070) dalam Devi Tri Wahyuningtiyas (2016) yang berarti mengarah pada kondisi individu yang mampu menghadapi berbagai hal yang dapat memicu permasalahan dalam kehidupannya, mampu melalui periode sulit dalam kehidupan dengan mengandalkan kemampuan yang ada dalam dirinya dan menjalankan fungsi psikologi positif yang ada dalam dirinya, sehingga individu tersebut merasakan adanya kesejahteraan batin dalam hidupnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff dan Singer (dalam Zulifatul & Savira, 2015: 6) dalam penelitian Devi Tri Wahyuningtiyas (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), antara lain: (1) Usia berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa penelitian yang dilakukan Ryff (1989; Ryff & Keyes 1995; Ryff & Singer 1996), penguasaan lingkungan dan kemandirian menunjukkan peningkatan seiring perbandingan usia (usia 25-39, usia 40-59, usia 60-74). Tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi secara jelas menunjukkan penurunan seiring bertambahnya usia. Skor aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain secara signifikan bervariasi berdasarkan usia. (2) Jenis Kelamin berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa penelitian yang dilakukan Ryff (1989; Ryff 1995; Ryff & Singer 1996), faktor jenis kelamin menunjukkan perbedaan yang signifikan pada aspek hubungan positif dengan orang lain dan aspek pertumbuhan pribadi. Dari keseluruhan perbandingan usia (usia 25-39, usia 40-59, usia 60-74), wanita menunjukkan angka yang lebih tinggi daripada pria. Sementara aspek *psychological well-being* yang lain yaitu penerimaan diri, kemandirian, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. (3) Tingkat pendidikan dan pekerjaan merupakan status pekerjaan yang tinggi atau tingginya tingkat pendidikan seseorang menunjukkan bahwa individu memiliki faktor pengaman (uang, ilmu, keahlian) dalam hidupnya untuk menghadapi masalah, tekanan, dan tantangan Ryff dan Singer (dalam Zulifatul & Savira, 2015: 6). Hal ini dapat terkait dengan kesulitan ekonomi, dimana kesulitan ekonomi menyebabkan sulitnya individu untuk memenuhi kebutuhan pokoknya, sehingga menyebabkan menurunnya kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Latar belakang budaya menurut Sugianto (2000) dalam Devi Tri Wahyuningtiyas (2016), perbedaan budaya Barat dan Timur juga memberikan pengaruh yang berbeda. Aspek yang lebih berorientasi pada diri (seperti aspek penerimaan diri dan kemandirian) lebih menonjol dalam konteks budaya Barat, sedangkan aspek yang berorientasi pada orang lain (seperti hubungan positif dengan orang lain) lebih menonjol pada budaya Timur.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Schmutte dan Ryff (1997) dalam Devi Tri Wahyuningtiyas (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), antara lain: (1) Kepribadian pada faktor ini merupakan apabila individu memiliki kepribadian yang mengarah pada sifat-sifat negatif seperti mudah marah, mudah stres, mudah terpengaruh dan cenderung labil akan menyebabkan terbentuknya

keadaan *psychological well-being* yang rendah. Sebaliknya, apabila individu memiliki kepribadian yang baik, maka individu akan lebih bahagia dan sejahtera karena mampu melewati tantangan dalam kehidupannya. (2) Pekerjaan merupakan sifatnya rentan terhadap korupsi, iklim organisasi yang tidak mendukung dan pekerjaan yang tidak disenangi akan menyebabkan terbentuknya keadaan *psychological well-being* yang rendah, begitu pula sebaliknya. (3) Kesehatan dan fungsi fisik merupakan individu yang mengalami gangguan kesehatan dan fungsi fisik yang tidak optimal atau terganggu dapat menyebabkan rendahnya *psychological well-being* individu tersebut. Sebaliknya, apabila individu memiliki kesehatan dan fungsi yang baik, akan memiliki *psychological well-being* yang tinggi. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* antara lain sebagai berikut: (1) Religiusitas pada faktor ini dalam penelitian Ellison (dalam Taylor, 1995) menyebutkan bahwa agama mampu meningkatkan *psychological well-being* dalam diri seseorang. Hasil penelitian Ellison menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan terhadap agama yang kuat, dilaporkan memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi, kebahagiaan personal yang lebih tinggi serta mengalami dampak negatif peristiwa traumatis yang lebih rendah jika dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki kepercayaan terhadap agama yang kuat. Penelitian yang dilakukan Amawidyati dan Utami (2007) mendukung penelitian Ellison, dimana hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara religiusitas dan *psychological well-being*. (2) Dukungan sosial pada faktor ini menurut Calhoun dan Accocella (1990) dalam penelitian Devi Tri Wahyuningtiyas (2016) menyebutkan bahwa dukungan sosial dapat berkaitan erat dengan *psychological well-being*. Dukungan sosial diperoleh dari orang-orang yang berinteraksi dan dekat secara emosional dengan individu. Orang yang memberikan dukungan sosial ini disebut sebagai sumber dukungan sosial. Bagaimana sumber dukungan sosial ini penting, karena akan mempengaruhi *psychological well-being* seseorang. Dari beberapa pendapat di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* meliputi usia, jenis kelamin, kelas sosial (terkait pekerjaan, jenis pekerjaan, status kerja dan tingkat pendidikan), latar belakang budaya, kepribadian, kesehatan dan fungsi fisik, religiusitas serta dukungan sosial.

METODE PENULISAN

Dalam penulisan ini menggunakan metode penulisan kepustakaan (*Library Research*). Penulisan dilakukan dengan cara menggumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku *literature* dan sumber bacaan lainya yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam penulisan ini data-data sekunder ditemukan dan dikumpulkan dengan cara Melakukan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang didasarkan pada buku-buku literatur. Penulis menggunakan metode penulisan tersebut karena bermanfaat untuk hal-hal berikut: pertama, menggali teori-teori dan konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli terdahulu. Kedua, mengikuti perkembangan penelitian dalam bidang yang akan diteliti. Ketiga, memperoleh orientasi yang lebih luas mengenai topik yang dipilih. Keempat, memanfaatkan data sekunder dalam penelitian. Kelima, menambah keterampilan tentang bagaimana cara mengungkapkan buah pikiran secara sistematis, kritis dan analogis.

Data yang diperoleh akan dianalisa secara kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis, kemudian ditarik suatu kesimpulan. Kesimpulan diambil dengan menggunakan cara berpikir deduktif yaitu cara berpikir yang didasarkan kepada hal - hal yang bersifat umum dan kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

RESULT & DISI

Psychological well-being dikembangkan berdasarkan konsep fungsi psikologi positif yang mencakup perspektif dari konsep *self actualization* dari Maslow, dan *fully functioning person* dari Rogers, dan *formulation maturity* dari Allport dalam setiap perkembangan individu. Teori *psychological well-being* lahir dari pendekatan eudamonic, yang terdiri dari tiga konsep teori, yaitu aktualisasi diri, *fully functioning person* dan *formulation maturity* yang diintegrasikan menjadi konsep *psychological well-being* multidimensi (Ryff & Singer, 2006) dalam penelitian Irma Yuliani (2018). Ryff mengembangkan kerangka teoretis mengenai *psychological well-being* berdasarkan perjalanan hidupnya. Ryff mendefinisikan kehidupan yang baik adalah kehidupan yang memiliki kesamaan dalam bentuk kebahagiaan serta hal yang positif dan tidak adanya penyakit psikologis (Dierendonck, dkk, 2008) dalam Irma Yuliani (2018). *Psychological well-being* merupakan suatu kondisi individu yang memiliki kemampuan dalam menentukan keputusan hidupnya secara mandiri, mampu menguasai lingkungan secara efektif, mampu

menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, mampu menentukan dan menjalankan arah dan tujuan hidup, mampu menerima diri secara positif, dan mengembangkan potensinya secara kontinu dari waktu ke waktu (Ryff, 1989) dalam Irma Yuliani (2018).

Ryff & Keyes (1995) dalam Irma Yuliani (2018) memaparkan bahwa *psychological well-being* mencakup enam dimensi teoretis, yaitu: (1) otonomi (*autonomy*), (2) hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), (3) penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), dan (4) pertumbuhan pribadi (*personal growth*), (5) tujuan hidup (*purpose in life*), dan (6) penerimaan diri (*self acceptance*). Otonomi, mengacu pada individu yang memiliki keyakinan tentang dirinya dan mampu hidup mandiri (Lopez, dkk., 2010) dalam Irma Yuliani (2018). Penguasaan lingkungan, berarti kemampuan untuk mengelola lingkungan secara efektif, mampu memanfaatkan kesempatan secara positif untuk mengembangkan diri atau meningkatkan kemampuan yang dimilikinya (Ryff, 1989) dalam Irma Yuliani (2018).

Menurut (Ryff, 1989) dalam penelitian Irma Yuliani (2018) Pertumbuhan pribadi mencakup pengembangan potensi yang dimiliki sebagai kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yang karakteristik utama adalah menjadi individu yang terbuka terhadap pengalaman baru. Hubungan positif dengan orang lain menekankan pada pentingnya hubungan interpersonal dan saling percaya, yang meliputi kemampuan untuk mencintai sebagai salah satu komponen utama kesehatan mental. Adanya perasaan empati dan kasih sayang dalam menjalin hubungan orang lain juga menunjukkan aktualisasi diri dari individu. Tujuan hidup berkaitan dengan adanya keyakinan individu tentang tujuan dan makna hidup. Kedewasaan seseorang ditandai dengan adanya pemahaman yang jelas dan terarah tentang tujuan dan arah hidup serta makna hidup itu sendiri. Penerimaan diri merupakan ciri utama kesehatan mental, dan karakteristik dari aktualisasi diri serta kedewasaan. Penerimaan diri juga melingkupi penerimaan pada kehidupan masa lalu. Dengan melibatkan siswa dalam lingkungan pendidikan, khususnya guru bimbingan dan konseling. Secara konseptual, dimensi-dimensi *psychological well-being* yang telah dideskripsikan di atas termasuk dalam hal yang memengaruhi perkembangan individu yang harus diperhatikan agar dapat menunjang pencapaian potensi yang optimal. Terlebih apabila dimensi-dimensi *psychological well-being* ditingkatkan, maka secara otomatis setiap individu akan sejahtera. Salah satunya melalui proses pendidikan dan bimbingan baik dalam lingkungan keluarga maupun sekolah, serta masyarakat dengan memperhatikan sifat kemanusiaan (Kartadinata, 2011: 14) dalam Irma Yuliani (2018).

Psychological well-being pada dasarnya termasuk salah satu tujuan dari layanan bimbingan dan konseling, yakni memberikan bantuan kepada siswa agar mencapai kehidupan yang bermakna dan berbahagia baik secara personal maupun sosial (Yusuf, 2009: 38) dalam Irma Yuliani (2018). Artinya, muara dari pemberian bantuan dari layanan bimbingan dan konseling adalah pencapaian potensi yang optimal dalam setiap fase perkembangannya agar individu dapat bahagia dan sejahtera dalam hidupnya. Perasaan bahagia, menyenangkan, serta memuaskan merupakan hal yang dihasilkan dari *psychological wellbeing*. Konsep *psychological well-being* dalam bimbingan dan konseling secara implisit sesuai dengan dasar hukum implementasi bimbingan dan konseling di sekolah. Berdasarkan Permendikbud nomor 111 tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah disebutkan bahwa tujuan bimbingan dan konseling pribadi, serta tujuan bimbingan dan konseling sosial adalah sebagai berikut. Bimbingan dan konseling pribadi dimaksudkan untuk memambtu peserta didik atau konseli agar mampu, memahami potensi diri dan memahami kelebihan dan kelemahannya baik kondisi fisik maupun psikis, mengembangkan potensi untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupannya, menerima kelemahan dan kondisi diri dan mengatasinya secara baik, mencapai keselarasan perkembangan antara cipta-rasa-karsa, mencapai kematangan atau kedewasaan cipta-rasa-karsa secara tepat dalam kehidupannya sesuai nilai-nilai luhur, dan mengaktualisasikan dirinya sesuai dengan potensi diri secara optimal berdasarkan nilai-nilai luhur budaya dan agama. Bimbingan dan konseling sosial bertujuan untuk membantu peserta didik atau konseli agar mampu berempati terhadap kondisi orang lain, memahami keragaman latar sosial budaya, menghormati dan menghargai orang lain, menyesuaikan diri dengan nilai dan norma yang berlaku, berinteraksi sosial yang efektif, bekerjasama dengan orang lain secara bertanggung jawab, dan mengatasi konflik dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan. Pertumbuhan dan pengembangan individu Yang otonom, mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain untuk mencapai kebahagiaan, keselamatan, kebermaknaan, dan kesejahteraan menjadi tujuan utama dalam pemberian bantuan layanan bimbingan konseling pada bidang pribadi sosial.

Kemampuan dalam menerima diri secara positif, mampu bertubuhan dan berkembang secara kontinu, memiliki keyakinan bahwa kehidupan itu bermakna dan memiliki tujuan hidup, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, kemampuan mengelola lingkungan secara efektif, serta mampu menentukan tindakan sendiri merupakan dimensi yang secara konseptual

merupakan *psychological well-being* (Ryff & Keyes, 1995) dalam Irma Yuliani (2018). Pentingnya layanan bimbingan dan konseling sebagai upaya peningkatan *psychological well-being* pada siswa dapat diperkuat melalui aspek-aspek pribadi-sosial. Secara rinci aspek-aspek pribadi sosial sebagai tujuan khusus pencapaian pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling diuraikan sebagai berikut (Suherman, 2015: 16-17) dalam penelitian Irma Yuliani (2018): (1) memahami tentang kondisi, irama, dan tuntutan kehidupan lingkungan yang pluktuatif antara yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, serta mampu meresponnya secara positif sesuai dengan norma pribadi, sosial, dan ajaran agama yang dianut, (2) memiliki komitmen yang kuat dalam mengamalkan nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan yang Maha Esa, baik dalam kehidupan pribadi, keluarga, pertemanan, tempat bekerja, sekolah, maupun kehidupan masyarakat pada umumnya, (3) memiliki sikap toleransi terhadap orang lain, saling menghormati dan memiliki sikap toleransi terhadap orang lain, saling menghormati dan memelihara hal dan kewajiban masing-masing, (4) sikap respect terhadap orang lain, menghormati dan menghargai orang lain, serta tidak melecehkan martaban dan harga diri orang lain, (5) memiliki pemahaman dan penerimaan diri secara positif, objektif dan konstruktif, baik yang terkait dengan keunggulan maupun kelemahan, baik fisik maupun psikis; memiliki kemampuan melakukan pilihan dan membuat keputusan secara sehat dan efektif, (6) memiliki kemampuan berinteraksi sosial (*human relationship*) yang diwujudkan dalam bentuk hubungan persahabatan, persaudaraan, atau silaturahmi dengan sesama manusia, (7) memiliki kemampuan interpersonal, baik dalam menyelesaikan konflik yang bersifat internal maupun dengan orang lain.

Aspek-aspek pribadi sosial yang dikemukakan oleh Suherman (2015) dalam Irma Yuliani (2018) secara eksplisit dapat mewakili dimensi-dimensi *psychological well-being*, seperti: otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan yang positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Penjabaran tujuan khusus pribadi-sosial diatas *psychological well-being* dan pertimbangan berdasarkan dimensi-dimensi *psychological well-being* yang mencakup, otonomi, pertumbuhan pribadi, penguasaan lingkungan, hubungan yang positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri dapat menjadi salah satu acuan dalam pengembangan layanan bimbingan dan konseling untuk *psychological well-being* siswa. Peningkatan *psychological well-being* siswa tidak hanya pada bidang pribadi-sosial, akan tetapi dapat diintegrasikan pada semua bidang secara utuh baik belajar maupun karir. Sehingga, layanan bimbingan konseling untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis setidaknya mencakup enam

dimensi dalam *psychological well-being*, (seperti otonomi, memiliki tujuan hidup, mampu mengelola lingkungan, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi, dan mampu menerima diri) dalam keseluruhan aspek kehidupan. Dengan demikian, rancangan program bimbingan dan konseling komprehensif untuk meningkatkan *psychological well-being* yang mengintegrasikan hasil analisis kebutuhan dalam empat bidang, baik pribadi, sosial, belajar, dan karir secara utuh. Sehingga, dapat menjadi layanan bimbingan dan konseling komprehensif sebagaimana menurut Yusuf & Nurihsa (2012) dalam penelitian Irma Yuliani (2018) pengembangan program bimbingan dan konseling komprehensif meliputi layanan dasar, layanan responsif, perencanaan individual dan dukungan sistem yang meliputi empat bidang layanan, yaitu: pribadi, sosial, belajar, dan karir secara utuh. Dalam pengembangan keilmuan bimbingan dan konseling yang komprehensif dan mengikuti perkembangan zaman, adanya pembahasan mengenai perlunya mencapai perkembangan pribadi siswa secara optimal dan meraih kebahagiaan, kesejahteraan, serta mampu menyesuaikan diri dan memiliki keserasian hubungan dengan lingkungan sosialnya menjadi hal yang penting, dan harus menjadi komitmen bersama semua pihak. Peningkatan *psychological well-being* pada para siswa menjadi hal yang penting untuk mendukung tujuan pendidikan dan tujuan bimbingan dan konseling agar siswa dapat menjadi pribadi yang otonom, bahagia, dan sejahtera hidupnya.

CONCULTION

Istilah produktivitas mempunyai arti yang berbeda-beda untuk setiap orang yang berbeda, dan penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan pemakainya. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan Sutrisno (2009) yang dikutip dari penelitian Utomo dkk (2013). Produktivitas secara konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja (bentuk nyata) dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang tenaga kerja Ravianto (2013) dikutip dari penelitian Farida Hanum (2021).

Menurut Hasibuan (2013) yang dikutip dari penelitian Farida Hanum (2021), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas ialah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Yuniarsih dan Suwatno (2009) yang dikutip dari Teguh Sandjaya dan Rd. Dewan

Produktivitas Nasional (DPN) dalam Tjiptoheriyanto dan Nagib (2008) yang dikutip dari penelitian Teguh Sandjaya dan Rd. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) yang dikutip dari penelitian Teguh Sandjaya dan Rd. Produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran (output) dengan masukan (input yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut). Produktivitas adalah rasio dari beberapa output dengan beberapa input (Bain dan Dafid: 1992) yang dikutip dari penelitian Utomo dkk (2013).

Menurut Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2017:103) yang dikutip dari penelitian Yepi Iswani (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu: (1) Pelatihan: Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348) yang dikutip dari penelitian Yepi Iswani (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : (1) Motivasi kerja karyawan, (2) Pendidikan, (3) Disiplin kerja, (4) Keterampilan, (5) Sikap etika kerja, (6) Kemampuan kerja sama, (7) Gizi dan kesehatan, (8) Tingkat penghasilan, (9) Lingkungan kerja dan iklim kerja, (10) Kecanggihan teknologi yang digunakan, (11) Faktor – faktor produksi yang memadai, (12) Jaminan sosial, (13) Manajemen dan kepemimpinan, (14) Kesempatan berprestasi. Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119) yang dikutip dari Yepi Iswani (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : (1) Pendidikan, (2) Keterampilan, (3) Disiplin, (4) Sikap, (5) Etika kerja, (6) Motivasi, (7) Gaji, (8) Kesehatan, (9) Teknologi, (10) Manajemen, (11) Kesempatan berprestasi. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Menurut Sinungan (2011:15) yang dikutip dari penelitian Debi Novita Sari (2020) mengatakan untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan suatu indikator, yaitu: (1) Jumlah karyawan: Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Sebelum memahami tentang kesejahteraan psikologis, perlu diketahui tentang pengertian kata “sejahtera” dan “kesejahteraan” itu sendiri.

Menurut Ryff (1989: 1.080) dalam Devi Tri Wahyuningtiyas (2016) *psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif (*positive psychological functioning*). *Psychological well-being* berhubungan dengan kepuasan pribadi, engagement, harapan, rasa syukur, stabilitas suasana hati, pemaknaan terhadap diri sendiri, harga diri, kegembiraan,

kepuasan dan optimisme, termasuk juga mengenali kekuatan dan mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki. *Psychological well-being* memimpin individu untuk menjadi kreatif dan memahami apa yang sedang dilaksanakannya (Bartram dan Boniwell, 2007: 479) dikutip dari Devi Tri Wahyuningtiyas (2016).

Hurlock (1994) yang dikutip dari Devi Tri Wahyuningtiyas (2016) menyebutkan kebahagiaan adalah keadaan sejahtera (*well being*) dan kepuasan hati, yaitu kepuasan yang menyenangkan yang timbul bila kebutuhan dan harapan individu terpenuhi. Alston dan Dudley (dalam Hurlock, 1994) yang dikutip dari Devi Tri Wahyuningtiyas (2016) menambahkan bahwa kepuasan hidup merupakan kemampuan seseorang untuk menikmati pengalaman-pengalamannya, yang disertai tingkat kegembiraan. (2) Jenis Kelamin berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa penelitian yang dilakukan Ryff (1989; Ryff 1995; Ryff & Singer 1996), faktor jenis kelamin menunjukkan perbedaan yang signifikan pada aspek hubungan positif dengan orang lain dan aspek pertumbuhan pribadi. Dari keseluruhan perbandingan usia (usia 25-39, usia 40-59, usia 60-74), wanita menunjukkan angka yang lebih tinggi dari pada pria. (3) Kesehatan dan fungsi fisik merupakan individu yang mengalami gangguan kesehatan dan fungsi fisik yang tidak optimal atau terganggu dapat menyebabkan rendahnya *psychological well-being* individu tersebut. Sebaliknya, apabila individu memiliki kesehatan dan fungsi yang baik, akan memiliki *psychological well-being* yang tinggi. *Psychological well-being* dikembangkan berdasarkan konsep fungsi psikologi positif yang mencakup perspektif dari konsep *self actualization* dari Maslow, dan *fully functioning person* dari Rogers, dan *formulation maturity* dari Allport dalam setiap perkembangan individu.

Ryff & Keyes (1995) dalam Irma Yuliani (2018) memaparkan bahwa *psychological well-being* mencakup enam dimensi teoretis, yaitu: (1) otonomi (*autonomy*), (2) hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), (3) penguasaan lingkungan (*environ mental mastery*), dan (4) pertumbuhan pribadi (*personal growth*), (5) tujuan hidup (*purpose in life*), dan (6) penerimaan diri (*self acceptance*). Otonomi, mengacu pada individu yang memiliki keyakinan tentang dirinya dan mampu hidup mandiri (Lopez, dkk., 2010) dalam Irma Yuliani (2018).

Menurut (Ryff, 1989) dalam penelitian Irma Yuliani (2018) Pertumbuhan pribadi mencakup pengembangan potensi yang dimiliki sebagai kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yang karakteristik utama adalah menjadi individu yang terbuka terhadap pengalaman baru.

Secara konseptual, dimensi-dimensi *psychological well-being* yang telah dideskripsikan diatas termasuk dalam hal yang memengaruhi perkembangan individu yang harus diperhatikan agar dapat menunjang pencapaian potensi yang optimal. *Psychological well-being* pada dasarnya termasuk salah satu tujuan dari layanan bimbingan dan konseling, yakni memberikan bantuan kepada siswa agar mencapai kehidupan yang bermakna dan berbahagia baik secara personal maupun sosial (Yusuf, 2009: 38) dalam Irma Yuliani (2018). Perasaan bahagia, menyenangkan, serta memuaskan merupakan hal yang dihasilkan dari *psychological well-being*. Kemampuan dalam menerima diri secara positif, mampu bertubuhan dan berkembang secara kontinu, memiliki keyakinan bahwa kehidupan itu bermakna dan memiliki tujuan hidup, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, kemampuan mengelola lingkungan secara efektif, serta mampu menentukan tindakan sendiri merupakan dimensi yang secara konseptual merupakan *psychological well-being* (Ryff & Keyes, 1995) dalam Irma Yuliani (2018).

Dengan demikian, rancangan program bimbingan dan konseling komprehensif untuk meningkatkan *psychological well-being* yang mengintegrasikan hasil analisis kebutuhan dalam empat bidang, baik pribadi, sosial, belajar, dan karir secara utuh. Peningkatan *psychological well-being* pada para siswa menjadi hal yang penting untuk mendukung tujuan pendidikan dan tujuan bimbingan dan konseling agar siswa dapat menjadi pribadi yang otonom, bahagia, dan sejahtera hidupnya.

REFERENCES

- Amawidyawati, SAG, Utami MS. (2005) Jurnal Psikologi “Religiusitas dan Psychological Well-Being pada Korban Gempa”. Fakultas Psikologi. Universitas Gajah Mada.
- Ardana, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arfida. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bain, L.J., dan M. Engelhardt. 1992. *Introduction to Probability and Mathematical Statistics Second Edition*. Duxbury Press, California.
- Bartram, D., Boniwell, I. 2007. *The Science Of Happiness: Achieving Sustained Psychological Well Being*. In practice. Vol. 29.
- Basirun, Hamdan. (2020). Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Samba Arnavat Indonesia (Sai) Jakarta. Thesis. Universitas Komputer Indonesia.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Calhoun, J.F dan Acocella, J.F. (1990). *Psychology Of Adjustment And Human Realtionship 3rd Edition*. USA: Mc Grow Hill
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work-. Life, profits*. McGraw-Hill. Davis, K. & J. W. N. (1995).
- Currie, J. (2005). *Welfare And The Well-Being Of Children*. Switzerland: Harwood Academic Publishers.
- Dahlan. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Jurnal Salewangang, 8(1),20- 26.
- Dierendock, dkk. (2008). *Ryff Six Factor Model Of Psychological Well-Being, A Spanis Exploration*. Soc Indic Res, Spinger Sience and Business, 01 (87), 473- 479.
- Gaspersz, Vincent. 1998. *Production Planning And Inventory Control: Berdasarkan Pendekatan Sistem Teritegrasi MRP II dan JIT Menuju Manufacturing*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Ghonyah. Zulifatul & Siti Ina Savira. (2015). Gambaran *Psychologycal Well-Being* Pada Perempuan Yang Memiliki Anak Down Syndrom. Character. Vol. 03. Nomor. 2
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan). Yogyakarta: Andi
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: C.V ANDI.
- Hanum, Farida. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Angkasa Leather Jombang. Thesis. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.

- Huebner, R., Gilman, E.S., & Furlong, J. (2009). *A Conceptual Model For Research In Positive Psychology In Children And Youth*. Dalam Rich Gilman, E. Scoot Huener & J. Furlong (Penyunting). Handbook of positive psychology in school. New York: Routledge.
- Hurlock, E.B. 1994. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga
- Iswani, Yepi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Multiguna Precast Mandiri Rimbo Panjang. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kartadinata, S. (2011). Menguak tabir bimbingan dan konseling sebagai upaya pedagogis. Bandung: UPI Press.
- Kusnendi. 2011. Sistem Informasi Manajemen dan Pengambilan Keputusan. Jakarta: Universitas Terbuka Jakarta.
- Lewis, B. (2007). *The Happiness Revolution*. New york: Alive and Halthy Institute Press.
- Lopez, dkk. (2010). Psychological well being, assesment tools and related factors. Dalam Ingrid E. Wells (Penyunting). Psychological well-being (hlm. 77- 113). New york: Nova Science Publishers, Inc.
- Mangkuprawira dan Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkuprawira, Tb. S. dan A. V. Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2003, Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Permendikbud nomor 111 Tahun 2014 tentang Bimbingan dan konseling pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah
- Permendikbud nomor 82 Tahun 2015 tentang Pencegahan dan penanggulangan tindak kekerasan di lingkungan satuan pendidikan. Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Rahaded, Lucia K. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Guru Sd Swasta Katolik Di Jakarta Pusat. Jurnal Visipena. 8 (2), 200.
- Ramadan, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. Universitas Bina Darma, 3(12), 1–12.
- Rostanti, Q., & Hazliansyah. (2015). KPAI: Kasus bullying disekolah meningkat selama tahun 2015, REPUBLIKA, 30 Desember 2015. (Online). Diakses dari <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/12/30/o067zt280-kpai-kasus-bullying-di-sekolahmeningkat-selama-2015>.
- Ryff, C. D dan Keyes C.L.M. 1995. *The Structure Of Psychological Well Being Revisited*. Journal Of Personality And Social Psychology. Vol. 73.

- Ryff, C.D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being*. Journal of Personality and Social Psychology, 6 (57), 1069-1081.
- Ryff, C.D. (1989). *In The Eye Of The Beholder: Views Of Psychological Well-Being Among Middle-Aged And Older Adults*. Psychology and Aging, 2 (2), 195- 210.
- Ryff, C.D., & Keyes, L.M. (1995). *The Structure Of Psychological Well-Being Revisited*. Journal of Personality and Social Psychology, 96 (4), 719-727.
- Ryff, C.D., & Singer, H. (2006). *Know Thself And Become What You Are: A Edaimonic Approach To Psychological Well-Being*. Journal of Happiness Studies, 9,13-39.
- Ryff, C.D., dkk. (2006). *Psychological Wellbeing And Ill-Being: Do They Have Distinct Or Mirrored Biological Correlates?*. Psychotherapy and Psychosomatics. 75, 85-95.
- Sandjaya, T. & Rd. Daniar Muliawan. (2019). Produktivitas Penulisan Artikel Jurnal Ilmiah Dosen Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran. Jurnal Kandaga. Vol 1 (1), 19-20.
- Sari, Debi N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah. Skripsi. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Sinungan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugianto, I. R. 2000. Status lajang dan psychologycal well being pada pria dan wanita lajang usia 30-40 tahun di jakarta. Phronesis. Vol. 2. Hal. 66-67.
- Suherman, U. (2015). Manajemen bimbingan dan konseling. Bandung: Rizky Press.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya: CV R.A.De. Rozarie.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Tjiptoheriyanto, P. dan Nagib, L. (2008). Pengembangan SDM: diantara Peluang dan Tantangan. Jakarta: LIPI Press.
- Utomo, J. & Agung Subono. (2013). Pengaruh kemampuan fisik, motivasi kerja dan peluang inovasi terhadap produktivitas tenaga kerja industry pande besi bareng hadipolo kodus. Jurnal Fakultas Ekonomi UMIK. Vol 6 (1), 41-56.
- Wibowo, F. P. 2018. Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), 211–228.
- Yuliani, Irma. (2018). Konsep Psychological Well-Being serta Implikasinya dalam Bimbingan dan Konseling. Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research, 2 (2): pp. 51-56.

Yuniarsih, T. dan Suwatno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Yuniarsih, Tjutju & Suwatno (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Yusuf, S. (2009). Program bimbingan dan konseling di sekolah. Bandung: Rizky press.