

***Regulatory focus dan employee well-being* ustadz/ustadzah di pondok pesantren**

Huriah Nurul Diyana

Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Barat

Tuti Rahmi

Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Barat

Utari Febriani

Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Barat

Naskah masuk:
04-Juli-2023

Naskah diterima:
30-September-2023

Korespondensi:
huriahnd@gmail.com

Abstract: *This study aims to find out whether there is a contribution of regulatory focus to employee well-being. Regulatory focus is a multi-dimensional construct consisting of prevention focus and promotion focus. Respondents consisted of 111 teachers at Pondok Pesantren Thawalib Parabek Bukittinggi. Using a quantitative approach with survey methods. Data analysis was performed with multiple linear regression. The results of this study indicate that Prevention Focus and Promotion Focus contribute as much as 6.5% together.*

Keywords: *Employee well-being, Regulatory Focus, well-being*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya kontribusi *regulatory focus* terhadap *employee well-being*. *Regulatory focus* merupakan konstruk multi dimensi yang terdiri dari *prevention focus* dan *promotion focus*. Responden terdiri dari 111 guru di Pondok Pesantren Thawalib Parabek Bukittinggi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Prevention Focus* dan *Promotion Focus* berkontribusi sebanyak 6,5% secara bersama-sama.

Kata kunci: Regulatory Focus, Employee well-being, well-being

Pendahuluan

Employee well-being merupakan keseluruhan kesejahteraan yang meliputi aspek fisik, psikologis, maupun pribadi individu dan bukan hanya dilihat dari sudut pandang diri karyawan mengenai kepuasan ataupun kelelahan dalam pekerjaan (Xiaoming et al. 2015). Lebih lanjut, Juniper (2010), menjelaskan *employee well-being* merupakan kesejahteraan yang dimiliki individu pada pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerjanya. *well-being* di tempat kerja pada karyawan begitu penting bagi instansi atau perusahaan

(Danna & Griffin, 1999).

Membangun *employee well-being* merupakan hal yang baik bagi perusahaan. *Well-being* yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja perusahaan atau organisasi. *Employee well-being* mengacu sebagai *well-being* afektif dimana menunjuk pada perasaan individu karyawan mengenai dampak positif atau negatif dalam pekerjaan pada pengaturan kehidupan. Afek positif berkaitan dengan perasaan bahagia, sedangkan afek mengacu pada ketegangan, tekanan dan stress yang karyawan rasakan dalam tuntutan

pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Melalui pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan serta perasaan karyawan baik fisik maupun psikologis yang sehat dan bahagia well-being afektif dapat diukur (Zhang et al., 2020).

Employee well-being di tempat kerja menunjukkan *promotion focus* memiliki hubungan yang positif. Namun, hubungan dapat melemah ketika seseorang memiliki hubungan yang kuat dengan atasan mereka. Sebaliknya ketika *prevention focus* kuat maka *promotion focus* akan melemah (Koopmann et al., 2016). Situasi dengan adanya *well-being* merupakan suatu keadaan yang sudah melampaui normal yang mana di sertai dengan kualitas hidup baik dan kegiatan yang produktif (Lubis et al., 2011).

Regulatory focus berperan penting pada seseorang untuk melakukan sesuatu. Seseorang akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dengan memperhatikan *well-being* fisik dan sosial mereka (Rahmi et al., 2021). *Regulatory focus* mentitikberatkan pada pengaturan diri menuju tujuan yang diinginkan. *Regulatory focus* mengungkapkan ada metode yang berbeda untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Teori regulatory focus* berasumsi bahwa prinsip hedonis harus berbeda melayani kebutuhan seperti kebutuhan untuk hidup dan keamanan (Higgins, 1997). *Regulatory focus* sangat berhubungan dengan cara seseorang untuk mendapatkan kesenangan dan

menghindari rasa sakit dengan metode yang berbeda. Fungsi *regulatory focus* termasuk pada kinerja seseorang, emosi, dan pengambilan keputusan (Higgins, 1997).

Setiap pekerjaan memiliki keadaan akhir yang berbeda-beda dan memiliki kaitannya dengan harapan dan aspirasi seseorang (*promotion focus*) dan tugas serta tanggung jawab (*prevention focus*) (Higgins et al., 2020). *Promotion focus* dan *prevention focus* mempunyai hubungan yang berbeda dengan hasil dan sikap kinerja kerja karyawan. *Promotion focus* berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan, kepuasan kerja, kinerja inovatif karyawan sedangkan *prevention focus* meningkatkan kinerja keselamatan dan perilaku kerja yang tidak menguntungkan (Koopmann et al., 2016). Seseorang dengan *promotion focus* biasanya mencapai tujuan yang diinginkan harus memiliki semangat untuk mencapai keuntungan dan kemajuan. Sedangkan seseorang dengan *prevention focus* biasanya menghindari ketidaksesuaian untuk mencapai tujuan yang diinginkan juga harus memiliki kewaspadaan pada keselamatan dan tidak adanya kerugian (Higgins, 1997).

Pada sebagian besar pekerjaan memiliki keadaan akhir yang berbeda-beda yang mana memiliki kaitannya dengan harapan dan aspirasi seseorang (*promotion focus*) dan tugas serta tanggung jawab (*prevention focus*) (Higgins et al., 2020). *Promotion focus* dan *prevention*

focus mempunyai hubungan yang beda dengan hasil dan sikap kinerja kerja karyawan. *Promotion focus* berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan, kepuasan kerja, kinerja inovatif karyawan sedangkan *prevention focus* meningkatkan kinerja keselamatan dan perilaku kerja yang tidak menguntungkan (Koopmann et al., 2016). Seseorang dengan *promotion focus* biasanya mencapai tujuan yang diinginkan harus memiliki semangat untuk mencapai keuntungan dan kemajuan. Sedangkan seseorang dengan *prevention focus* biasanya menghindari ketidaksesuaian untuk mencapai tujuan yang diinginkan juga harus memiliki kewaspadaan pada keselamatan dan tidak adanya kerugian (Higgins, 1997).

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek. Pesantren ini berlokasi di Banuhampu, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. *Employee well-being* karyawan di Pesantren ini menjadi salah satu yang perlu diperhatikan karena akan menentukan kemajuan santri, sehingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan topik *employee well-being*. Oleh karena itu yayasan harus memiliki strategi untuk mempertahankan karyawannya terutama karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kemajuan perusahaan, salah satu cara untuk kesejahteraan karyawan adalah dengan adanya *regulatory focus* dan pemberian *employee well-being* yang benar.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan variabel independen yaitu *prevention focus* dan *promotion focus* dan variabel dependent *employee well-being*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 111 guru Pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi. Data dikumpulkan dengan dua skala *employee well-being* yang disusun oleh Zheng et al (2015) skala ini terdiri dari 18 aitem, dimana keseluruhan aitem favorable dengan skor 1-7 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju) dan *regulatory focus* disusun oleh yang disusun oleh Neubert (Neubert et al., 2008) dan di adaptasi oleh Rahmi et al (2021) yang terdiri dari 18 aitem dengan skor 1-5 memiliki jawaban pilihan sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data analisis menggunakan analisis regresi linear berganda melihat seberapa besar kontribusi antar variabel.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil penelitian ini terdapat 111 responden dengan pembagian berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa subjek berjenis kelamin perempuan sebanyak 61(55%) orang lebih banyak daripada laki-laki 55 orang (45%). Status pernikahan single sebanyak 28 orang (25,2%) dan menikah sebanyak 81 orang (73%) lalu janda/duda sebanyak 2 orang (1,8%). Pendidikan terakhir S1 sebanyak 101 orang

dengan persentase 91% dan data selanjutnya disajikan dengan table skor rerata hipotetik dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 10 orang empirik. dengan persentase 9%. Hasil penelitian

Tabel 1. Deskripsi Data *Regulatory Focus* dan *Employee Well-being*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Prevention Focus</i>	9	45	27	6	22	45	37,12	4,193
<i>Promotion Focus</i>	9	45	27	6	26	44	33,59	3,944
<i>Employee Well Being</i>	18	126	72	18	47	122	101.41	13,119

Pada tabel 1 dijelaskan bahwa *regulatory focus* adalah dua dimensi *prevention focus* dan *promotion* yang dijadikan satu variabel, terlihat dari table skor empirik variabel lebih tinggi

dibandingkan skor hipotetiknya, hal ini menunjukkan responden dalam studi memiliki nilai yang lebih baik diperkirakan oleh alat ukur. Kemudian dilakukan kategorisasi berdasarkan deskripsi data.

Tabel 2. Kategori Subjek berdasarkan Skor *Employee Well-Being*

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 90$	96	86,5 %
Sedang	$54 \leq X < 90$	14	12,6 %
Rendah	$X < 54$	1	0,9 %
Jumlah		111	100%

Berdasarkan tabel 2, disimpulkan bahwa responden memiliki *employee well-being* yang tinggi dilihat dari persentase 86,6% yang mana berjumlah 96 responden, selanjutnya pada kategori sedang ada 14 responden dan kategori rendah sebesar 1 responden.

Berdasarkan tabel 3 kategorisasi aspek skala *prevention focus* dan *promotion focus* pada dosen perguruan tinggi negeri pada tabel di atas diketahui bahwa aspek *prevention* dan *promotion* secara umum memiliki skor kategori

tinggi dan sedang. Dapat dilihat dari tabel bahwa aspek *prevention focus* merupakan kategori yang paling tinggi 88,3% membuktikan responden memiliki motivasi yang fokus pada keamanan dan strategi yang lebih berfokus dalam mencapai tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan melaksanakan tanggung jawab yang ada. Terlihat dari persentase *Promotion focus* 50,5% yang mana kurangnya pengakuan dari atasan atas kemampuan dan keterampilan responden.

Tabel 3. Kategori Subjek berdasarkan Skor *Regulatory Focus*

Aspek	Skor	Kategori	F	%
<i>Prevention focus</i>	$33 > X$	Tinggi	98	88,3%

	21 ≤ X < 33	Sedang	13	11,7%
	X < 21	Rendah	0	0
Total			111	
<i>Promotion focus</i>	33 > X	Tinggi	56	50,5%
	21 ≤ X < 33	Sedang	55	49,5%
	X < 21	Rendah	0	0
Total			111	

Pada penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$EWB = 69.599 + 0,738 \text{ Prevention} + 0,131 \text{ Promotion}$$

Dari hasil persamaan diatas bahwa rata-rata skor *employee well-being* akan mengalami perubahan sebesar 0,738 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada skor *prevention focus* dan diperkirakan juga akan mengalami perubahan sebesar 0,131 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada skor *promotion focus*. Didapatkan hasil uji diperoleh nilai F= 3,761 dengan R Square sebesar 0,065 yang dapat dilihat bahwa artinya besarnya hubungan variabel *prevention focus* dan *promotion focus* (X) dengan Variabel EWB (Y) sebesar 6,5% sedangkan sisanya 93,5% oleh variabel lain.

Pada tabel 14 menunjukkan sumbangan efektif variabel *prevention focus* sebesar 5,97% yang artinya besar kontribusi *prevention focus* terhadap *employee well-being* sebesar 5,97% dan besar sumbangan relatif 91,7%. Sumbangan efektif pada variabel *promotion focus* sebesar 0,54 yang artinya *promotion focus* berkontribusi pada *employee well-being* sebesar 0,54% dengan sumbangan relatif sebesar 8,3%.

Koefisien korelasi *prevention focus* dengan *employee well-being* sebesar 0,738 dengan nilai sig=0,024 (p<0,05) yang artinya terdapat kontribusi yang signifikan *prevention focus* dengan *employee well-being* pada guru di Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variable	Koefisien regresi	t	sig	SE	SR
Konstanta	69.599				
<i>Prevention Focus</i>	0.738	2.297	0.024	5,97	91,7
<i>Promotion Focus</i>	0,131	0.383	0.702	0.54	8,3

Pembahasan

Dilihat dari penelitian sebelumnya Rouxuan Li (2019) menunjukkan bahwa regulatory focus secara signifikan terkait dengan

employee well-being. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Unji (2022) menunjukkan hasil secara konsisten menunjukkan bahwa *prevention focus* lebih memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap *employee well-being*. Penelitian lainnya menunjukkan hasil bahwa *prevention focus* memiliki kontribusi yang kuat dibandingkan *promotion focus* (Koopmann et al., 2016).

Karyawan yang memiliki *prevention focus* yang kuat rawan akan tuntutan pekerjaan menyulitkan dan karyawan yang memiliki *promotion focus* lemah akan tanggap pada sumber daya kerja yang bermanfaat, penelitian ini berkaitan dengan *regulatory focus* untuk *employee well-being* dan motivasi (Brenninkmeijer, 2010). *Promotion focus* dan *prevention focus* memiliki hubungan yang berbeda dengan hasil dan sikap kinerja kerja. Misalnya, bahwa *Promotion focus* memiliki pengaruh positif pada organisasi perilaku kewarganegaraan, kepuasan kerja, dan kinerja inovatif, sedangkan *prevention focus* meningkatkan keselamatan kinerja dan perilaku kerja kontraproduktif (Lanaj, Chang, & Johnson, 2012).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat kontribusi *prevention focus* dan *promotion focus* terhadap *employee well-being* pada guru di Pondok Pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi, sehingga dalam penelitian ini menunjukkan kontribusi *regulatory focus* terhadap *employee well-being* di Pondok

Pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi.

Daftar Rujukan

- Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., le Blanc, P. M., & Hetty van Emmerik, I. J. (2010). Regulatory focus at work. *Career Development International*, 15(7), 708–728.
<https://doi.org/10.1108/136204310110940>
- Cui, Xiaoming, and Junchen Hu. 2012. “A Literature Review on Organization Culture and Corporate Performance.” *International Journal of Business Administration* 3(2).
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
<https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280–1300.
- Higgins, E. T., Nakkawita, E., & Cornwell, J. F. M. (2020). Beyond outcomes: How regulatory focus motivates consumer goal pursuit processes. *Consumer Psychology Review*, 3(1), 76–90.
<https://doi.org/10.1002/arcp.1052>
- James, K. Harter, L. Hayes Theodore, and L. Schmidt Frank. 2002. “Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis.” *Journal of Applied Psychology* 87(2):

- 268–79. <http://www.issr-journals.org/ijias/>.
- Juniper, Bridget. 2010. CRANFIELD UNIVERSITY “Evaluation Of A Novel Approach To Measuring Well-Being In The Workplace.” Cranfield University.
- Keeman, A., Näswall, K., Malinen, S., & Kuntz, J. (2017). Employee wellbeing: Evaluating a wellbeing intervention in two settings. *Frontiers in Psychology*, 8(MAR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00505>
- Koopmann, J., Lanaj, K., Bono, J., & Campana, K. (2016). Daily shifts in regulatory focus: The influence of work events and implications for employee well-being. March. <https://doi.org/10.1002/job>
- Lanaj, K., Daisy Chang, C. H., & Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related outcomes: A review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(5), 998–1034. <https://doi.org/10.1037/a0027723>
- Li, R., Liu, H., Yao, M., & Chen, Y. (2019). Regulatory Focus and Subjective Well-Being: The Mediating Role of Coping Styles and the Moderating Role of Gender. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 153(7), 714–731. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1601066>
- Lubis, D. U., Takwin, B., & Panggabean, S. K. (2011). Antisipasi, Rujukan, Fokus Pengaturan sebagai Prediktor Perilaku Sehat. *Makara, Sosial Humaniora*, 15(2), 109–116.
- Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory Focus as a Mediator of the Influence of Initiating Structure and Servant Leadership on Employee Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1220–1233. <https://doi.org/10.1037/a0012695>
- Rahmi, T., Agustini, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Jurnal Psikologi*, 93–10
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Schulte, P. A., Guerin, R. J., Schill, A. L., Bhattacharya, A., & Cunningham, T. R. (2015). Considerations for Incorporating “ Well-Being ” in Public Policy for Workers and Workplaces. 105(8), 31–44. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302616>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.
- Xiaoming, Zheng, Zhu Weichun, Zhao Haixia, and Zhang Chi. 2015. “Employee Well-

Being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross Cultural Validation.” *Journal of Organizational Behavior* 36(1): 621–44.

Zhang, X., Lin, Z., Liu, Y., Chen, X., & Liu, D. M. (2020). How do human resource management practices affect employee well-being? A mediated moderation model. *Employee Relations: The International Journal*, 42(4), 903-919.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.