

Prevention Focus dan Employee Well-being pada Guru di Pondok Pesantren

Dinda Dwi Heriyanti

Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Barat

Tuti Rahmi

Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Barat

Utari Febriani

Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Barat

Naskah masuk:
29-September-
2023

Naskah diterima:
30-Desember-
2023

Korespondensi:
Dindadwi@studen
t.unp.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to look at the contribution of prevention focus on employee well-being to ustadz/ustadzah at the Sumatra Thawalib Parabek Bukittinggi Agam Islamic boarding school. The research method used a quantitative approach, with survey methods and data collection techniques using total sampling, the number of samples in this study were 108 ustadz/ustadzah at the Sumatra Thawalib Islamic boarding school Bukittinggi Agam, data analysis used simple linear regression analysis and processed with the SPSS 16.0 program for windows. Based on the results of the hypothesis testing conducted, there is a contribution of prevention focus on employee well-being of 4.7%.*

Keywords: *Prevention focus, employee well-being, teachers Islamic boarding school*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi prevention focus pada employee well-being terhadap ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei dan teknik pengambilan data menggunakan total sampling, jumlah sampel dalam penelitian ini 108 ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Bukittinggi Agam. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan diolah dengan program SPSS 16.0 for windows. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa $p = 0,025$ ($p < 0,05$), hasil penelitian menunjukkan bahwa prevention focus memberikan kontribusi sebesar 4,7% terhadap employee well-being.

Kata kunci: Prevention focus, employee well-being, Guru pondok pesantren

Pendahuluan

Well-being yang berarti suatu kehidupan yang baik, sehat fisik dan psikis, serta bahagia merupakan bagian positif dari kehidupan dan menjadi cita-cita atau yang sangat diidamkan oleh semua orang (McMahon et al., 2010), termasuk bagi pekerja dilokasi kerja. Well-being sangat penting bagi pekerja dan kelangsungan sebuah organisasi dan industri (Zheng et al., 2015). Shanafelt et al. (2005) mengatakan keadaan well-being dengan keadaan psikis yang sehat akan menunjukkan rendahnya tingkat stres, depresi serta dapat mengatasinya dan mampu mengevaluasi dengan

cukup baik, kemudian memberikan hubungan yang efisien pada pekerjaan, komunitas atau lingkungannya. Employee well-being dilokasi kerja dapat diartikan dengan kualitas secara keseluruhan dari pengalaman individu serta fungsi di lokasi kerja (Zheng et al., 2015).

Juniper et al. (2011) employee well-being di lokasi kerja akan terpenuhi apabila menerapkan beberapa faktor di lokasi kerja. Juniper et al. (2011) beberapa faktor tersebut adalah advancement, facilities, home work interface, job, physical health, psychological health, dan relationship. Sedangkan menurut Zheng (2015) employee well-being terdiri dari

beberapa faktor dan tiga dimensi, faktor yang dimaksud ialah kompensasi, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, pengaturan kerja, perawatan pribadi dan keluarga, masalah keluarga, pembelajaran dan pertumbuhan, serta prestasi kerjadan, kemudian beberapa dimensi yang dimaksud adalah life well-being, workplace well-being, dan psychological well-being.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai employee well-being tersebut dapat disimpulkan, bahwa employee well-being merupakan rasa well-being yang didapat individu dan berkaitan terhadap ketenangan individu dalam bekerja, motivasi dalam bekerja, pengabdian, disiplin dan loyal kepada komunitas. Menghargai employee well-being akan menjadi sumber kinerja yang baik, karena setiap individu yang bekerja selalu mengidamkan well-being (Warr & Nielsen, 2018). Dalam dunia pekerjaan yang sering menjadi penghambat kinerja serta kualitas individu ialah ketegangan akibat terlalu banyak tantangan atau rasa bosan karena sedikitnya tantangan, dan ini berdampak pada employee well-being serta produktivitas individu dalam mencapai tujuan (Harter et al., 2004). Maka dari itu perlunya suatu strategi atau program yang dapat memotivasi individu dalam pengembangan karir (Zheng et al., 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brenninkmeijer et al. (2010) bahwa regulatory focus memiliki faktor yang signifikan mempengaruhi well-being serta motivasi individu dalam pengembangan karirnya.

Regulatory focus memiliki peran dalam pengambilan keputusan bagi individu, dan berfokus pada pengaturan diri dalam mencapai tujuan atau cita-cita (Tory Higgins, 1997). Gamache et al. (2020) berpendapat bahwa regulatory focus merupakan motivasi setiap individu yang terdiri dari dua sistem regulasi, yaitu promotion focus dan prevention focus. Perbedaan mendasar dari kedua motivasi tersebut ialah bahwa promotion focus memiliki keadaan akhir yang diinginkan berupa aspirasi dan pencapaian, sedangkan prevention focus memiliki keadaan akhir yang diinginkan berupa

tanggung jawab dan keselamatan (Tory Higgins, 1997), hal ini menyesuaikan dengan karakteristik individu. Santoso (2022) berpendapat bahwa individu dengan tipe promotion focus cenderung menyukai tantangan serta mencoba atau menciptakan hal baru dalam pencapaian tujuan, sedangkan individu dengan tipe prevention focus cenderung 'bermain' aman dalam tindakannya untuk menghindari kehilangan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa promotion focus dan prevention focus dapat dikatakan sebagai mindset atau persepsi yang dapat mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan dalam pencapaian tujuan. Penelitian ini memiliki tujuan yang berfokus pada prevention focus ustadz/ustadzah dalam pencapaian well-being mereka. Individu dengan regulatory focus berupa prevention focus akan berusaha memenuhi kebutuhan keamanan dan kewajibannya serta tugasnya dengan sangat berhati-hati, agar mereka tidak menemukan keadaan yang akan menjauhkan mereka dari tujuan yang sesungguhnya (Lanaj et al., 2012), misalnya kehilangan pekerjaan mereka atau gagal mendapatkan posisi tingkat jabatan yang diinginkan.

Penelitian sebelumnya yang membahas prevention focus, dilakukan oleh Ekowati (2020), mengenai Regulatory focus and employee creativity: The role of individual participation and intellectual stimulat. Penelitian tersebut memiliki tujuan dalam mengkaji bagaimana regulatory focus yang terdiri dari promotion focus dan prevention focus dapat mempengaruhi kreativitas pada karyawan di stasiun radio Surabaya, penelitian ini juga meneliti bagaimana interaksi antara dua faktor kontekstual, stimulasi intelektual dan partisipasi individu yang akan memperkuat efek dari promotion focus terhadap kreativitas individu, dengan subjek sebanyak 142 responden, dengan metode analisis regresi hirarkis dan moderat dengan tujuan menguji efek moderasi dua faktor kontekstual, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa promotion focus memiliki hubungan yang positif terhadap kreativitas karyawan.

Sedangkan prevention focus memiliki hubungan yang negatif terhadap kreativitas karyawan, dengan kata lain prevention focus tidak memiliki interaksi yang berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.

Penelitian lainnya mengenai prevention focus, juga diteliti oleh Khachatryan dan Grigoryan (2021) mengenai Does Culture Mediate the Effect of Promotion/Prevention Regulatory Focus on Subjective Well-Being? Evidence from an Armenian Sample. Penelitian tersebut memiliki tujuan menyelidiki bagaimana promotion focus dan prevention focus mampu memprediksi subjective well-being, yang sesuai dengan orientasi budaya individualis-kolektivistik pada masyarakat Armenia dan juga mempertimbangkan efeknya. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi dan memiliki hasil bahwa promotion focus memiliki peran yang besar terhadap subjective well-being, sedangkan prevention focus tidak berpengaruh terhadap subjective well-being. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi antara prevention focus dan employee well-being pada ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, teknik pengambilan data menggunakan total sampling, teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana guna memprediksi seberapa besar variasi variabel terikat (employee well-being) berdasarkan variabel bebas (prevention focus), dan diolah dengan program SPSS 16.0 for windows. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 108 ustadz/ustadzah pada pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam dengan kriteria minimal lama bekerja 2 tahun, pekerjaan sebagai ustadz/ustadzah di Aliyah atau Tsanawiyah di pondok pesantren tersebut. Seluruh subjek penelitian juga bersedia mengisi informed consent sebagai bentuk persetujuan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang disebar secara online, instrumen pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala prevention focus yang dikembangkan oleh Neubert et al. (2008) dan telah diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Rahmi, Agustiani, et al. (2021) dengan jumlah 9 item dan rentang skor 1-5 serta pilihan jawaban dari 'sangat tidak setuju' hingga 'sangat setuju'. Skala employee well-being (variabel dependent) yang akan digunakan adalah skala yang dikembangkan oleh Zheng et al. (2015) untuk mengukur komponen employee well-being dengan skor 1-7 dan pilihan jawaban dari 'sangat setuju' hingga 'sangat tidak setuju'. Alat ukur ini telah diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Rahmi, et al. (2021) dengan jumlah item sebanyak 18 item.

Hasil dan Pembahasan

Subjek penelitian terdiri dari 80 orang perempuan dan 28 orang laki-laki, dengan mayoritas subjek sudah menikah sebanyak 83 orang. Mayoritas subjek juga berada di rentang 34 – 39 tahun sebanyak 34 orang dan 28-33 tahun sebanyak 32 orang. Pendidikan terakhir rata-rata subjek ialah S1 sebanyak 95 orang, pekerjaan di Aliyah dan Tsanawiyah memiliki jumlah yang hampir sama yaitu Aliyah 51 orang dan Tsanawiyah 57 orang, dengan lama bekerja mayoritas subjek berada di rentang 1 – 8 tahun sebanyak 54 orang dan sebanyak 45 orang bekerja selama 9 – 16 tahun.

Pada deskripsi variabel penelitian yaitu variabel independent ditemukan bahwa skor rata-rata hipotetik sebesar 27 lebih rendah dari rata-rata skor empirik sebesar 37.14, hal ini menandakan bahwa ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam memiliki motivasi prevention focus. Fokus utamanya adalah kewaspadaan dan keselamatan yang cukup tinggi apabila dibandingkan dengan populasi pada umumnya. Hal ini juga serupa jika dilihat berdasarkan aspek variabel independent (security, oughts, losses) dimana masing-masing aspek memiliki rata-rata skor empirik yang cukup tinggi dibandingkan skor hipotetik. Sedangkan pada

variabel dependent ditemukan rata-rata skor hipotetik sebesar 54 lebih rendah dari rata-rata skor empirik sebesar 102.66 dapat diartikan employee well-being ustadz/ustadzah pada penelitian ini sangat tinggi dibandingkan dengan employee well-being populasi pada umumnya. Demikian pula jika dilihat dari segi aspek (life well-being, workplace well-being, psychological well-being) rata-rata skor empirik cukup tinggi dibandingkan skor hipotetik. Analisis data selanjutnya berupa uji normalitas data untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Z, data berdistribusi normal apabila nilai $p > .05$, berdasarkan tabel yang dicantumkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian berdistribusi normal $p = .199$ ($p > .05$).

Tahap selanjutnya yaitu uji linearitas data penelitian, tujuan uji linearitas untuk melihat apakah data berkategori linear atau non-linear. Data dikatakan linear apabila $p > .05$, dan diperoleh hasil p deviation form linierity $> .05$ (.143). Maka disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi uji asumsi atau linear dan dapat menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Uji signifikansi dilihat berdasarkan hasil ringkasan analisis regresi sederhana dengan tujuan untuk melihat mampukah variabel X memprediksi perubahan pada variabel Y. Dilakukan dengan membandingkan F empirik dengan F teoritis yang dapat dilihat pada F tabel. Diperoleh F empirik (5.189) dengan F teoritis (3.94) pada taraf 5%, dengan $df = 1$ dan 106, maka didapat harga F empirik $> F$ teoritis dan dapat diinterpretasikan signifikan.

Berdasarkan uji hipotesis didapat $p < .05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi prevention focus terhadap employee well-being pada ustadz/ustadzah pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut, juga diketahui bahwa R square adalah .047. hal ini menunjukkan bahwa pengaruh prevention focus pada employee well-being sebesar 4,7%. Kemudian secara rumus persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = 81.767 + .562X$$

Nilai konstan menandakan bahwa jika tidak terdapat prevention focus maka konsistensi pada employee well-being sebesar 81.767. Nilai koefisien regresi prevention focus sebesar .562, hal tersebut mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% pada nilai prevention focus, maka nilai employee well-being akan bertambah sebesar .562. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi prevention focus pada employee well-being sebesar 4.7%.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kontribusi dari prevention focus terhadap employee well-being pada ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa prevention focus memiliki kontribusi pada employee well-being ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam. Well-being sangat penting bagi semua orang dan dimanapun, termasuk dilokasi kerja dan para pegawai atau karyawan, guru serta apapun jabatannya sangat penting untuk memperhatikan well-being orang tersebut (Warr & Nielsen, 2018). Sama halnya pada ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam, karena semakin tinggi employee well-being maka akan semakin terjamin kelangsungan hidup organisasi atau yayasan serta perusahaan tersebut (Tisu et al., 2020).

Pada penelitian ini variabel employee well-being diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Zheng et al., (2015) dan telah di adaptasi ke bahasa Indonesia oleh Rahmi, et al., (2021) yang terdiri dari tiga aspek. Setiap aspek menunjukkan kategori tinggi terutama pada aspek psychological well-being yang memiliki makna tentang pembelajaran dan pertumbuhan, aktualisasi dan prestasi kerja (Zheng et al., 2015) berdasarkan rata-rata pada

item “saya menyelesaikan urusan sehari-hari dengan baik”, “secara umum, saya merasa nyaman dengan diri saya sendiri, dan saya percaya diri” dan “saya senang terlibat dalam pembicaraan yang mendalam dengan keluarga dan teman-teman saya, sehingga kami lebih saling memahami” menandakan bahwa Ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam mampu mencapai potensi serta perkembangan terhadap dirinya, untuk menjadi mandiri dan mendapatkan well-being (Yuliani, et al., 2018).

Aspek workplace well-being sedikit rendah dari psychological well-being namun lebih tinggi dari life well-being, memiliki makna sebagai dukungan dari tempat kerja, dan mengenai pekerjaan itu sendiri (Rahmi, Agustini, et al., 2021) berdasarkan rata-rata pada item “Bekerja merupakan pengalaman yang berarti bagi saya”, “saya benar-benar menikmati pekerjaan saya” menunjukkan kinerja mereka dan merasa puas terhadap pekerjaan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang mereka jalani. Individu yang menggunakan kemampuannya dilokasi kerja akan menimbulkan pengaruh positif pada kinerja dan lokasi kerja mereka (Bakker et al., 2019).

Kemudian aspek life well-being yang memiliki makna berupa suatu keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi mereka atau keterkaitan antara persepsi mereka dalam menjalankan peran sebagai karyawan dengan bagaimana mereka saat di dalam sebuah keluarga atau kehidupan personal (Rahmi, Agustini, et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian subjek menunjukkan kepuasan terhadap kehidupannya karena merasa cukup baik dan menyenangkan yang ditunjukkan berdasarkan rata-rata item tertinggi pada “saya merasa puas dengan kehidupan saya”, saya berada di situasi kehidupan yang baik”, dan “hidup saya sangat menyenangkan”

Terkait beberapa item rendah dapat diatasi dengan suatu strategi yang dapat membantu dalam meningkatkan well-being seseorang karena apabila well-being semakin terpenuhi maka akan semakin mempengaruhi

produktivitas mereka, seperti kinerja pekerja (Zheng et al., 2015). Berdasarkan hasil penelitian terdapat kontribusi prevention focus terhadap employee well-being sebagai teknik pengambilan keputusan dan salah satu fokus motivasi dalam mengendalikan diri, mengontrol, serta mengatur diri mereka sendiri dalam menghadapi situasi dan kondisi dengan strategi menghindari kesalahan dan fokus utamanya adalah kinerja keselamatan (Kark & Van Dijk, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap aspek prevention focus memiliki kontribusi yang tinggi terhadap employee well-being, terutama pada aspek oughts yang berkaitan dengan pemenuhan tugas dan tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab (Brenninkmeijer et al., 2010) berdasarkan rata-rata pada item “ditempat kerjaa, saya berusaha untuk memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada saya” yang menunjukkan bahwa subjek penelitian memenuhi kewajibannya dan menjalankan tuntutan pekerjaan dengan baik, serta bertanggung jawab.

Kemudian aspek security yang sedikit lebih rendah dari aspek oughts, ditemukan item dengan rata-rata yang cukup tinggi seperti “keamanan dalam bekerja merupakan faktor penting bagi saya dalam mencari pekerjaan” aspek security berkaitan dengan keselamatan dan strategi melindungi dan waspada terhadap losses atau risiko kehilangan peluang (Pollack et al., 2015), dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa mayoritas subjek cenderung tanggap terhadap situasi dan kondisi dilokasi kerja dan terhadap pengaturan kerja.

Kemudian aspek terakhir yaitu losses juga ditemukan item dengan rata-rata tertinggi “saya memusatkan perhatian saya untuk menghindari kegagalan dalam bekerja” aspek losses mencakup tindakan individu yang berorientasi penuh kehati-hatian, memastikan tidak ada kesalahan atau hasil negatif dalam menghindari losses serta mencapai keuntungan (Bryant, 2007) dan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek bertindak dengan hati-hati dan teliti melakukan pekerjaan dengan

teliti agar sesuai dengan pengaturan kerja yang ada.

Uraian tersebut menggambarkan bagaimana prevention focus pada ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam yang dapat disimpulkan bahwa hampir keseluruhan subjek pada penelitian ini memiliki orientasi motivasi dan pengambilan keputusan berupa prevention focus, dengan kata lain ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam mengalami penyesuaian diri (Higgins, 2000) menjadi yang seharusnya terhadap pengaturan kerja yang diberikan dan tindakan yang di ambil berupa motivasi menghindari losses, dengan menekankan pada oughts serta tanggung jawab dan strategi yang digunakan berupa waspada (memilih penolakan yang benar) dan menghindari tujuan akhir yang tidak diinginkan (Braun, ReinerTumasjan, 2012).

Tuncdogan et al. (2015) individu dengan prevention focus mencoba untuk meminimalkan kesalahan dengan konsentrasi terperinci pada ancaman di lingkungan dan dengan menyesuaikan diri dengan situasi mereka (diri yang seharusnya). Pemaparan tersebut juga menjawab mengenai gambaran prevention focus pada ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parbek Bukittinggi Agam yang memiliki tindakan dalam pengambilan keputusan dan motivasi berfokus pada keselamatan dan kewaspadaan. Pada penelitian Pollack et al. (2015) bahwa prevention focus mempengaruhi individu dalam pengejaran tujuan dan kinerja seperti mengambil tindakan yang cenderung aman dilokasi kerja, mendeteksi kesalahan dengan baik dan jarang menunda-nunda, mempersempit hasil negatif, dan komitmen terhadap tujuan meskipun peluang yang ia harapkan tersedia.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian yang membuktikan bahwa terdapat kontribusi antara prevention focus terhadap employee well-being pada ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam. Sehingga pada hipotesis penelitian (H_a),

“terdapat kontribusi prevention focus terhadap employee well-being” diterima, berarti semakin tinggi prevention focus maka akan semakin tinggi employee well-being ustadz/ustadzah di pondok pesantren tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Brenninkmeijer et al. (2010) bahwa dengan mempengaruhi faktor well-being dan motivasi karyawan, regulatory focus dapat menjadi faktor yang relevan dalam pengembangan karir individu. Individu dengan prevention focus merasakan kepuasan kerja, meskipun persentase kontribusi prevention focus yang di dapat tidak begitu besar. Penelitian lain yang dilakukan oleh Brenninkmeijer et al. (2018) bahwa ketika orientasi pekerjaan dikaitkan dengan kesehatan mental, karyawan yang berorientasi prevention focus umumnya melaporkan adanya well-being meskipun berada pada kategori rendah. Penelitian pendukung lainnya oleh Khachatryan & Grigoryan (2021) prevention focus memiliki hubungan dengan social well-being individu dengan budaya individualisme, suatu rasa mandiri dengan ketidak setaraan hubungan, serta kompetitif.

Hasil studi lainnya mengatakan bahwa kepemimpinan dengan prevention focus mampu mengatasi masalah employee well-being di masa pandemi covid-19 dengan strategi adaptasi dan dukungan, berdampak pada hasil well-being yang positif serta meningkatkan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan dengan adanya peran yang jelas dilokasi kerja (Li & Griffin, 2022). Temuan pada penelitian ini yang sedikit berbeda dari penelitian lainnya adalah bahwa berdasarkan hasil penelitian subjek dengan fokus motivasi berupa prevention focus yang tinggi memiliki employee well-being yang tinggi, walaupun besaran pengaruh yang diberikan rendah. Berdasarkan penjelasan teori-teori dalam pemaparan diatas yang telah dikemukakan oleh para ahli yang memang berkaitan dengan hasil penelitian yang diteliti, bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara prevention focus terhadap employee well-being pada ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara umum em-ployee well-being pada ustadz/ustadzah di pon-dok pesantren Sumatera Thawalib Parabek Bukittinggi Agam merasakan well-being yang tinggi dalam hidupnya dan dilokasi kerja serta terhadap pekerjaan. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja individu dilokasi kerja, sebab apabila aspek well-being terpenuhi maka individu tersebut akan cenderung mengarah ke kooperatif, disiplin, dan lebih bertanggung ja-wab serta loyal terhadap organisasi atau perus-ahaan. Prevention focus pada ustadz/ustadzah di pondok pesantren Sumatera Thawalib Para-bek Bukittinggi Agam memiliki tingkat ke-waspadaan yang tinggi dalam mencapai tujuannya dan memakai strategi penghindaran dalam menghindari tujuan akhir yang tidak di-inginkan, dan kerap belajar dari masa lalu agar tidak mengalami kesalahan atau kegagalan yang sama. Hal ini berarti juga menunjukkan bahwa secara umum ustadz/ustadzah cenderung menyesuaikan diri menjadi yang seharusnya dilokasi kerja terhadap pekerjaan mereka. Hasil hipotesis juga menunjukkan adanya kontribusi yang signifikan antara prevention focus ter-hadap employee well-being pada ustadz/ustadzah Pondok Pesantren Sumatera Parabek Bukittinggi Agam, dengan besaran kontribusi yang diberikan sebanyak 4,7%.

Daftar Rujukan

- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 144–168. <https://doi.org/10.1111/joop.12243>
- Braun, ReinerTumasjan, A. (2012). Journal of Business Venturing In the eye of the beholder : How regulatory focus and self-ef fi cacy interact in in fl uencing opportunity recognition. *Journal of Business Venturing*, 27(6), 622–636. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2011.08.001>
- Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., le Blanc, P. M., & van Emmerik, I. J. H. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International*, 15(7), 708–728. <https://doi.org/10.1108/13620431011094096>
- Brenninkmeijer, V., Vink, M., Dorenbosch, L. W., Beudeker, D. A., & Rink, F. (2018). Regulatory fit at work: Gravitational effects and associations with employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(6), 809–821. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1540467>
- Bryant, P. (2007). Self-regulation and decision heuristics in entrepreneurial opportunity evaluation and exploitation. *Management Decision*, 45(4), 732–748. <https://doi.org/10.1108/00251740710746006>
- Ekowati, D. (2020). Regulatory focus and employee creativity : the role of individual participation and. 11(12), 226–234.
- Gamache, D. L., Neville, F., Bundy, J., & Short, C. E. (2020). Serving differently: CEO regulatory focus and firm stakeholder strategy. *Strategic Management Journal*, 41(7), 1305–1335. <https://doi.org/10.1002/smj.3134>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and

- its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.*, December 2013, 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: Value from fit. *American Psychologist*, 55(11), 1217–1230. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.11.1217>
- Implikasinya, S., Bimbingan, D., & Konseling, D. A. N. (2018). Counseling konsep psychological well-being. 2, 51–56.
- Juniper, B., Bellamy, P., & White, N. (2011). Testing the performance of a new approach to measuring employee well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 32(4), 344–357. <https://doi.org/10.1108/01437731111134634>
- Kark, R., & Van Dijk, D. (2007). Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self-regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*, 32(2), 500–528. [https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24351846Khachatryan, N. G., & Grigoryan, A. K. \(2021\). Does culture mediate the effect of promotion / prevention regulatory focus on subjective well-being? evidence from an armenian sample. 14\(3\).](https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24351846Khachatryan, N. G., & Grigoryan, A. K. (2021). Does culture mediate the effect of promotion / prevention regulatory focus on subjective well-being? evidence from an armenian sample. 14(3).)
- 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, K., & Griffin, M. A. (2022). Prevention-focused leadership and well-being during the pandemic: mediation by role clarity and workload. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(6), 890–908. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0455>
- McMahon, A. T., Williams, P., & Tapsell, L. (2010). Reviewing the meanings of wellness and well-being and their implications for food choice. *Perspectives in Public Health*, 130(6), 282–286. <https://doi.org/10.1177/1757913910384046>
- 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>
- Pollack, J. M., Forster, W. R., Johnson, P. D., Coy, A., & Molden, D. C. (2015). Promotion- and prevention-focused networking and its consequences for entrepreneurial success. *Social Psychological and Personality Science*, 6(1), 3–12. <https://doi.org/10.1177/1948550614543030>
- 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>
- Rahmi, T., Agustini, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of

- employee well-being scale (EWBS) of Indonesian version. *Jurnal Psikologi*, 93–101.
- Santoso, D. J. (2022). Pengaruh prevention , promotion focus , dan online consumer reviews terhadap purchase intention traveloka. 7.
- Shanafelt, T. D., Novotny, P., Johnson, M. E., Zhao, X., Steensma, D. P., Lacy, M. Q., Rubin, J., & Sloan, J. (2005). The well-being and personal wellness promotion strategies of medical oncologists in the North Central Cancer Treatment Group. *Oncology*, 68(1), 23–32. <https://doi.org/10.1159/000084519>
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153(July 2019), 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Tory Higgins, E. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280–1300. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.52.12.1280>
- Tuncdogan, A., Van Den Bosch, F., & Volberda, H. (2015). Regulatory focus as a psychological micro-foundation of leaders' exploration and exploitation activities. *Leadership Quarterly*, 26(5), 838–850. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.06.004>
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. *handbook of well-being*, February, 1–14. <https://www.researchgate.net/publication/323268036>
- Winarsunu, T. (2012). *Statistik dalam penelitian psikologi & pendidikan*. Malang: UMM Press
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.1990>