

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN**



Oleh:

Ratri Wulan Sari

Nur Pratiwi Noviati



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

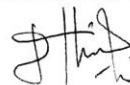
2018

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN**

Telah Disetujui Pada Tanggal

05 APR 2018

Dosen Pembimbing Utama



(Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi)

RELATIONSHIP BETWEEN GRATITUDE AND EMPLOYEE WELL- BEING

Ratri Wulan Sari
Nur Pratiwi Novianti

ABSTRACT

This study attempted to search the association between gratitude among employee well-being. The hypothesis tested was based on the assumption that higher gratitude was correlated with higher employee well-being. This research used quantitative method with likert scale. Participants of this research are 105 muslim employees from X company. Data were collected by two scales include employee well-being scale and gratitude scale. The collected data were processed by spearman correlation analysis. The analysis result showed that hypothesis is acceptance, and means that there is a significant correlation between gratitude and employee well-being with r value 0,324, $p = 0,001$ ($p < 0,05$).

Key words : gratitude, employee well-being

PENGANTAR

Negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki jumlah tenaga kerja cukup besar. Berdasarkan data statistik yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2017 tercatat sebanyak 48 juta orang yang berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai. Banyaknya jumlah tersebut bukan tidak luput dari berbagai permasalahan, khususnya dalam mengatur sumber daya manusia yang ada. Permasalahan terkait sumber daya manusia tersebut beragam, dari permasalahan yang bersifat fisik hingga permasalahan yang berkaitan dengan psikologis.

Selama hampir 20 tahun terakhir, telah terjadi banyak perdebatan mengenai implementasi sumber daya manusia yang tepat untuk digunakan dalam suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kemakmuran pekerja dan kesejahteraan yang berdampak pada peningkatan efisiensi serta kinerja keuangan untuk organisasi (Mihail & Kloutsiniotis, 2016). Dahulu karyawan dianggap sebagai sumber daya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Saat ini karyawan bukan hanya sebagai sumber daya namun telah menjadi modal yang memegang peranan penting yang harus dikelola sedemikian rupa oleh perusahaan agar mampu menjalankan, mengembangkan dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Robbins (Tenggara, Zamralita & Suyasa, 2008) pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih dari sekedar kegiatan yang berhubungan dengan kertas, menulis kode program atau menunggu pelanggan. Pekerjaan juga menuntut adanya interaksi dengan sesama rekan kerja dan atasan,

mengikuti kebijakan dan peraturan organisasi, memperlihatkan standar kerja, dan bekerja dalam lingkungan yang kurang ideal. Dalam hal ini, pekerjaan juga berhubungan dengan kesejahteraan karyawan sebagai individu. Kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) menjadi salah satu faktor yang patut diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan dewasa ini. Sebab, kesejahteraan merupakan salah satu bagian penting dalam kehidupan individu dan menjadi suatu kondisi yang sangat ingin dicapai oleh semua orang dari berbagai umur dan lapisan masyarakat (Sativa & Helmi, 2013), termasuk karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) sebagai perasaan, persepsi dan evaluasi yang dikembangkan oleh karyawan yang mengacu pada apa yang mereka lakukan setiap hari untuk mengatasi kebutuhan pekerjaan mereka (Sebastiano, Belvedere, Grando, & Gianreco, 2016). Sebagai modal utama yang dimilikinya, perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhan terkait dengan kesejahteraan karyawan sebagai balasan atas usaha, tenaga maupun pikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan, Zheng, Zhu, Zhao, dan Zhang (2015) mengungkapkan terdapat tiga dimensi utama yaitu *life well-being* (kesejahteraan hidup), *workplace well-being* (kesejahteraan kerja), dan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis). Kesejahteraan karyawan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (31) yang berbunyi: Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan

dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan bukan saja berupa pembayaran gaji, tunjangan, jaminan keluarga dan pensiun namun juga kebutuhan lain seperti jam dan beban kerja, lingkungan perusahaan, dan fasilitas yang diberikan. Pemenuhan kebutuhan tersebut tidak lepas dari kemampuan serta kebijakan yang telah disesuaikan, sehingga perusahaan mampu memperbaiki produktivitas serta kondisi mental maupun psikologis karyawan (Nasution, 2009). Pendapat lain mengusulkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya melibatkan persepsi karyawan dan perasaan tentang pekerjaan dan kepuasan hidup tetapi juga pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan di kedua bidang yang mencakup pekerjaan dan kehidupan pribadi (Zheng dkk, 2015).

Sejatinya setiap karyawan yang telah bekerja pada sebuah perusahaan mendapatkan pemenuhan kebutuhan sebagai bagian dari kewajiban perusahaan. Fakta yang ditunjukkan berdasarkan hasil survey oleh Jobstreet.com pada tahun 2014, terdapat 73% karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Sebanyak 54% karyawan bekerja dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya kesempatan memiliki jenjang karier. Semetara 85% koresponden lain merasa tidak memiliki *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut memunculkan fakta

bahwa terdapat sebanyak 62% karyawan mengalami kesulitan tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Hasil temuan lain menunjukkan bahwa hanya 18% dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja (Kompasiana, 2015). Terdapat tiga masalah yang paling dikeluhkan yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta ketersediaan jenjang karir. Berdasarkan hasil temuan-temuan tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di Indonesia masih minim.

Dari data yang telah dipaparkan sebelumnya maka disimpulkan bahwa pengelolaan karyawan sebagai sumber daya manusia yang amat penting bagi tiap perusahaan maupun organisasi bukan merupakan hal yang mudah. Hal tersebut disebabkan karena bukan hanya keterampilan, namun karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan serta latar belakang dan kondisi yang berbeda. Perusahaan harus mampu memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Harter, Schmid, dan Keyes (2003) mengungkapkan bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan yang tinggi akan menunjukkan sikap kooperatif yang lebih besar, tepat waktu dalam bekerja, rendahnya tingkat absensi, dan dapat bekerja lebih lama. Hal tersebut akan mendorong karyawan supaya tetap produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan perusahaan akan mendapatkan karyawan dengan loyalitas dan dedikasi tinggi yang memiliki pengalaman serta potensi yang dibutuhkan. Pemberian kesejahteraan kepada

karyawan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga menurunkan resiko *turn over* bagi pegawai (Hasibuan, 2005).

Terdapat beberapa aspek atau indikator yang dapat digunakan untuk melihat tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan seperti yang dikemukakan oleh Achour, Boerhannoeddin, dan Khan (2011), yaitu kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan religiusitas. Religiusitas dimaknai sebagai adanya hubungan kembali antara Tuhan dengan manusia (Indrawati, Masliha, & Wulandari, 2010) kemudian dapat dipahami sebagai bentuk dari penghambaan dan keyakinan manusia sebagai makhluk kepada Tuhan yang telah menciptakannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas membantu individu mempertahankan kesehatan mental pada saat-saat sulit dan meningkatkan *psychological well-being* dalam diri seseorang (Amawidyawati & Utami, 2007). Seseorang yang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap agama menunjukkan kepuasan hidup dan kebahagiaan personal yang lebih tinggi, serta cenderung lebih rendah terdampak pada peristiwa traumatis dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki kepercayaan terhadap agama. Watkins (Rusdi, 2016) memprediksi adanya hubungan antara religiusitas intrinstik dan perilaku bersyukur.

Bersyukur merupakan salah satu aktivitas spiritual dalam Islam yang didorong oleh ketaatan serta rasa yakin manusia kepada penciptanya dan menjadi bagian dari sikap religious karena berhubungan dengan sikap positif terhadap segala sesuatu yang terjadi dan yang telah dimiliki oleh individu

(Novianti, 2017). Emmons dan Crumpler (Lin, 2015) mendefinisikan syukur sebagai kecenderungan untuk merasakan dan mengungkapkan rasa terima kasih secara konsisten dari waktu ke waktu pada beragam situasi. Syukur merupakan emosi yang ditimbulkan ketika seseorang menerima sesuatu yang bermanfaat, bersifat tidak terduga dan sengaja diberikan, yang dapat memainkan peranan kunci dalam mengatur inisiasi serta pemeliharaan hubungan sosial. Individu cenderung memiliki tingkat depresi yang rendah jika memiliki rasa kebersyukuran yang tinggi (McCullough, Emmons, & Tsang, 2002). Diungkapkan oleh McCullough dkk (Wood, Joseph, & Linley, 2007), rasa syukur menunjukkan adanya hubungan yang positif terhadap kepuasan, gairah hidup dan kebahagiaan. Prediktor dari kepuasan kerja juga dapat dilihat dari rasa kebersyukuran yang dimiliki individu (Waters, 2012).

Berdasarkan kajian teoritis terhadap kebersyukuran dan kesejahteraan karyawan maka hipotesis dari penelitian ini yaitu adanya hubungan antara kebersyukuran dan kesejahteraan karyawan. Semakin tinggi kebersyukuran yang rasakan maka semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan pada pekerja perusahaan tersebut. Begitupula sebaliknya, semakin rendah rasa kebersyukurannya, maka akan semakin rendah pula kesejahteraan karyawan yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini diambil dari 105 responden karyawan muslim yang bekerja di Perusahaan X di daerah Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan skala. Skala

yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yang terdiri dari skala kebersyukuran dan skala kesejahteraan karyawan. Skala kebersyukuran menggunakan skala yang telah dikembangkan oleh Rusdi (2016) dengan 20 aitem dan skala kesejahteraan karyawan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Zheng, Zhu, Zhao, dan Zhang (2015) dengan 18 aitem.

Skala kebersyukuran dan kesejahteraan karyawan menggunakan lima rentang respon jawaban yang harus dipilih (1= tidak pernah dan 5= selalu) yang disusun berdasarkan format skala *likert*. Teknik korelasi *Spearman* digunakan untuk menguji hipotesis dari penelitian ini. Pengolahan data penelitian menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistic* versi 25.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic* versi 25. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Teknik *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* menunjukkan skor KS-Z sebesar 0,092 dengan $p=0,27$ ($p<0,05$) untuk skala kesejahteraan karyawan sehingga menunjukkan distribusi data tidak normal, dan skor KS-Z sebesar 0,084 dengan $p=0,068$ ($p>0,05$) untuk skala kebersyukuran. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kebersyukuran memiliki sebaran data yang normal. Hasil uji linieritas kesejahteraan karyawan dengan kebersyukuran memperoleh hasil $F = 19,833$ dengan $p =$

0,000 ($p < 0,05$) dan *deviation of linearity* $F = 1,500$ dengan $p = 0,074$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan dan kebersyukuran bersifat linier.

B. Uji Hipotesis

Uji korelasi dilakukan menggunakan korelasi non parametrik, yaitu *Spearman Correlation*. Pegujian dilakukan dengan memenuhi syarat yaitu telah melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas (data tidak normal) dan uji linieritas (data linier) terpenuhi. Berdasarkan hasil uji asumsi, didapatkan hasil bahwa terdapat satu data yang tidak terdistribusi secara normal. Dari hasil analisis korelasi *Spearman*, diketahui bahwa keterkaitan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan karyawan menghasilkan nilai $r = 0,324$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis awal penelitian diterima.

C. Analisis Tambahan

Pada penelitian ini terdapat analisis tambahan yaitu melakukan uji beda terhadap tingkat kesejahteraan karyawan dan kebersyukuran berdasarkan faktor jenis kelamin. Uji beda dilakukan menggunakan teknik *Mann Whitney*. Hasil uji beda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Variabel	Asymp Sig. (2-Tailed)	Intaerpretasi
Kebersyukuran	0,752	Tidak Ada Beda
Kesejahteraan Karyawan	0,330	Tidak Ada Beda

Hasil uji beda tersebut menunjukkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) 0,752 ($p > 0,05$) pada variabel kebersyukuran. Sementara pada variabel

kesejahteraan karyawan, hasil Asymp. Sig (2-tailed) 0,330 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara responden laki-laki dan perempuan dengan kedua variabel yang diuji.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan karyawan yang dimiliki. Subjek dari penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Perusahaan X. Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,324 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier dan positif antara kebersyukuran dengan kesejahteraan karyawan. Angka tersebut dapat diinterpretasikan semakin tinggi rasa bersyukur yang dimiliki maka semakin tinggi kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya jika rasa syukur yang dimiliki rendah maka kesejahteraan karyawannya juga rendah. Berdasarkan hasil analisa secara statistik menunjukkan hipotesis awal yang diajukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Watkins, bahwa ada keterkaitan yang erat antara kebersyukuran dengan komponen kesejahteraan. Individu yang memiliki pola pikir untuk terus bersyukur merupakan ciri individu yang bahagia (Dewanto & Retnowati, 2015).

Kesejahteraan karyawan dapat didefinisikan sebagai kualitas hidup dan status psikologis karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kelelahan emosional dapat menjadi indikasi kesejahteraan secara keseluruhan. Kesejahteraan karyawan kemudian dibagi menjadi kepuasan kerja, kepuasan keluarga, kepuasan hidup, dan emosi positif di tempat kerja (Zheng dkk, 2015). Individu yang bersyukur maka akan memunculkan emosi, sikap dan kognitif yang positif. Munculnya emosi, sikap dan kognitif yang positif ini memberikan dampak kepada individu, sehingga ketika individu melakukan evaluasi terhadap berbagai dimensi dalam kehidupannya maka evaluasi-evaluasi tersebut juga akan menjadi evaluasi yang positif dan kesejahteraan pun akan meningkat (Sativa & Helmi, 2013). Diener dkk mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki pengalaman positif yang lebih banyak dibandingkan dengan emosi negatif lainnya akan lebih sejahtera (Dewanto & Retnowati, 2015).

Kebersyukuran yang terdapat dalam diri karyawan di Perusahaan X masuk dalam kategori sedang. Sebanyak 44 responden (41,9%) berada dalam rentang skor $59.648 < X \leq 84.404$. Padahal, dengan memiliki rasa kebersyukuran yang tinggi akan menambah memori positif pada kognitif seseorang. Individu yang sering bersyukur akan semakin banyak memiliki pengalaman emosi dan memori positif. Pengalaman positif tersebut akan dipanggil kembali (*recall*) saat dibutuhkan, misalnya ketika individu tersebut dihadapkan dengan suatu kondisi depresif. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian oleh McCraty dan Childre bahwa terjadi sinkronisasi

antara kerja otak, emosi, dan tubuh. Saat orang bersyukur, pola ritme jantung menjadi koheren yang merefleksikan kerja susunan syaraf autonomy yaitu terjadi peningkatan aktifitas syaraf parasimpatic sehingga tubuh menjadi lebih tenang. Temuan lain oleh Miller, Bansal, Wicramaratne, Hao, Tenke, Weissman, dan Petterson menyatakan bahwa orang yang bersyukur dengan landasan keimanan mengalami penebalan pada *parietal*, *oksipital*, dan lobus *frontal* medial di *hemisper* kanan dan juga *cuneus* dan *precuneus* di *hemisper* kiri. Penebalan pada bagian korteks ini meningkatkan ketahanan terhadap depresi (Dewanto & Retnowati 2015).

Berdasarkan kategorisasi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan masuk dalam kategori sedang dengan total responden yang masuk dalam rentang skor $36.045 < X \leq 44.355$ sebanyak 45 orang (42,9,9%). Perusahaan yang mampu membuat pegawainya merasakan kesejahteraan karyawan akan mendapatkan keuntungan secara internal. Harter, Schmidt, dan Keyes menyatakan bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan yang tinggi akan lebih kooperatif, lebih mudah menolong kolega, tepat waktu dan efisien, jarang absen, dan bekerja dalam perusahaan lebih lama (Tenggara, Zamralita, & Suyasa, 2008). Hal tersebut akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Soegandhi dkk (2013) menyatakan bahwa suatu organisasi akan mencapai keberhasilan apabila karyawan yang dimiliki tidak sekedar melakukan pekerjaan pokok saja, namun mau melakukan tugas ekstra seperti bekerja sama, tolong-menolong,

memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Penelitian mengenai perbedaan tingkat kebersyukuran pada laki-laki dan perempuan telah dilakukan oleh Kristanto (2016). Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara tingkat kebersyukuran yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan. Perempuan memiliki tingkat kebersyukuran yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan tingkat kebersyukuran pada laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti mencoba untuk menganalisis apakah terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan variabel kebersyukuran berdasarkan jenis kelamin responden. Pengujian dilakukan menggunakan metode non parametrik dengan teknik uji *Mann Whitney*. Setelah dilakukan pengujian pada variabel kebersyukuran, hasil uji menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) 0,752 ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan hasil pada variabel kesejahteraan karyawan dan kebersyukuran baik berdasarkan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Terjadinya perbedaan hasil tersebut dapat dimungkinkan oleh perbedaan jumlah responden yang tidak seimbang antara responden laki-laki dan perempuan yang diuji. Dalam penelitian ini responden laki-laki tercatat lebih banyak yaitu sebanyak 78 orang dengan jumlah responden perempuan hanya 27 orang. Sementara pada penelitian Kristanto (2016) jumlah responden yang digunakan yaitu 25 orang responden laki-laki dan 25 orang responden perempuan.

Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kebersyukuran merupakan salah satu faktor yang memberi pengaruh pada kesejahteraan karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan nilai t hitung = 4,104 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel kebersyukuran memberikan pengaruh secara nyata (signifikan) terhadap variabel kesejahteraan karyawan. Nilai koefisien korelasi pada tabel pengukuran korelasi menunjukkan kebersyukuran memberikan kontribusi kepada variabel tergantung sebesar 0,340 atau 34%. Hal tersebut berarti bahwa kebersyukuran memberikan pengaruh sebesar 34% terhadap kesejahteraan karyawan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian para ahli yang menemukan bahwa rasa syukur secara kuat, unik dan kausal berhubungan dengan kebahagiaan (*well-being*) (Rusdi, 2016). Namun masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan seperti gaji, insentif, bonus, layanan kesehatan, dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut.

Penelitian ini memiliki banyak kelemahan. Skala kesejahteraan karyawan atau *employee well-being* yang digunakan peneliti merupakan skala baru yang dikembangkan oleh Zheng dkk (2015) yang merujuk pada model teoritis mengenai kesejahteraan karyawan yang diusulkan oleh Page dan Vella-Brodrick sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian kualitatif yang dilakukan, Zheng dkk (2015) kemudian menemukan dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengkonstruksi alat ukur ini yaitu *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-*

being. Dimensi *life well-being* memiliki makna yang serupa dengan *subjective well-being*. Namun Zheng dkk (2015) menggunakan istilah *life well-being* pada penelitiannya untuk menggambarkan lebih jelas mengenai kesejahteraan yang dimaksudkan. Dimensi kedua yaitu *workplace well-being* yang dalam penelitian Zheng dkk (2015) bermakna bahwa kesejahteraan di tempat kerja tidak saja berisi kepuasan kerja namun juga mencakup emosi positif yang dialami oleh individu tersebut terkait pekerjaannya.

Dimensi ketiga yaitu *psychological well-being* yang merujuk pada konseptualisasi teori Ryff yang terdiri dari enam dimensi yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Namun dalam alat ukur yang dikembangkan oleh Zheng dkk (2015) pada dimensi PWB tidak ada aitem yang mewakili aspek otonomi dan tujuan hidup karena tujuan dalam kehidupan telah tercermin dalam dimensi *life well-being*. Terdapat enam aitem yang merepresentasikan dimensi PWB. Namun setelah dilakukan uji coba pada skala tersebut, hanya satu aitem yang bertahan. Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena alat ukur ini dikonstruksi dengan menggabungkan item yang dikembangkan dengan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Zheng dkk (2015) membuat aitem awal untuk mengukur EWB dengan menggabungkan aitem dari beberapa kutipan perwakilan individu yang telah diwawancarai sebelumnya, dan mengadopsi beberapa aitem dari skala yang ada, seperti *satisfaction with live scale* oleh Diener et al., *job*

diagnostic survey oleh Hackman dan Oldham, *psychological well-being* oleh Ryff, *positive/negative affect scale* yang disesuaikan untuk pekerjaan oleh Agho, Price, dan Mueller.

Kemudian perlu diperhatikan pula bahwa skala ini diadopsi dan digunakan pada subjek dan budaya yang berbeda. Penelitian Zheng dkk (2015) memberikan skala pengukuran ilmiah untuk mengetahui perilaku organisasi pada pribumi Tionghoa. Meskipun *invariant configural* dari EWB telah dikonfirmasi antara Cina dan Amerika Serikat, namun penelitian yang dilakukan tetaplah berdasar pada sampel perusahaan di negara Cina, sehingga orientasi nilai sosial budaya Cina masih melekat dan memiliki pengaruh yang signifikan.

Negara Indonesia merupakan negara yang memiliki populasi Muslim terbesar di dunia. Tercatat jumlahnya sekitar 225,25 juta muslim. Jumlah tersebut mengimplikasikan bahwa sekitar 13% dari umat Muslim di seluruh dunia tinggal di Indonesia. Sebagai negara yang memiliki mayoritas penduduk yang beragama Islam, tentu akan berpengaruh pada hasil pengukuran bila menggunakan skala dengan orientasi nilai yang berbeda dengan orientasi nilai yang dianut oleh subjek penelitian yang digunakan. Penelitian yang disusun oleh Muneim (Sa'adah, 2018) dengan melakukan pelatihan akhlak kerja qur'ani ditemukan bahwa pengamalan tazkia memberikan dampak positif secara psikologis, sosial, kesadaran baru, hingga pada beban yang meringan. Hal tersebut tentu akan bermanfaat baik bagi diri individu maupun bagi orang lain dan organisasi tempatnya bekerja.

Zulaifah (Sa'adah, 2018) menjelaskan bahwa pengamalan tazkia bagi seseorang memiliki dampak yang lebih luas dibandingkan dengan teori *subjective well-being* yang berfokus pada *mood* dan teori *psychological well-being* yang berfokus pada pertumbuhan diri. Tazkia yang diamalkan akan meingkatkan kemampuan *coping* terhadap masalah, individu memiliki peningkatan secara sosial, dan mampu memunculkan kesadaran baru. Temuan mengenai pelatihan akhlak kerja qur'ani ini menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terkait kesejahteraan psikologis, *meaning*, kepuasan kerja atau kepuasan dirinya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif sangat signifikan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan karyawan. Adanya hubungan antara kedua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,324 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa syukur yang dimiliki maka akan semakin tinggi kesejahteraan karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah rasa syukur yang dimiliki akan semakin rendah pula kesejahteraan karyawan.

SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Membahas variabel lain yang turut mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan
- b. Melakukan penelitian dengan merujuk pada hasil dan pengukuran pada penelitian Sa'adah (2018) dengan melakukan pelatihan akhlak kerja qur'ani dengan bentuk penelitian berupa intervensi

- c. Memperdalam variabel-variabel yang berkaitan dengan variabel kebersyukuran dalam konteks psikologi positif
- d. Memberikan pengawasan secara langsung ketika melakukan penelitian
- e. Mengantisipasi adanya *faking good* yang mungkin dilakukan oleh responden dengan memperhatikan aitem-aitem yang disajikan

2. Bagi subjek penelitian

- a. Subjek agar lebih memperhatikan administrasi tata cara pengisian kuisisioner
- b. Memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya sehingga didapatkan hasil penelitian yang baik serta bermanfaat

3. Bagi instansi

- a. Agar menjaga, mempertahankan, serta memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki
- b. Meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga membantu perusahaan untuk berkembang lebih pesat
- c. Memberikan pelatihan kepada pekerja dengan pendekatan-pendekatan psikologis

DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., Boerhannoeddin, A., & Khan, A. (2011). Religiosity As Moderator Of Work Family Demands And Employees' Well Being. *African Journal Of Business Management*, 5(12), 4955-4960
- Amawidyawati, S. A. & Utami, M. S. (2007). Religiusitas Dan Psychological Well-Being Pada Korban Gempa. *Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada*, 34(2), 164-176.
- Ananda, Putra Andri. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di PTPN IV Kebun Air Batu. Skripsi. Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2001). *Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andayanti, Wahyu. (2016). Hubungan Antara *The Big Five Personality* Dengan *Gratitude* Pada Warga Binaan Pemasyarakatan Di Lembaga Pemasyarakatan Wanita Kelas II A Malang. *Seminar Asean 2nd Psychology & Humanity*.
- Ariati, J. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117-123.
- Azwar, S. (1999). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik. (2017). <https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/11/1936/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-selama-seminggu-yang-lalu-menurut-status->

[pekerjaan-utama-dan-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-2008-2017.html](#). Diakses pada Desember 2017

Dewanto, W., & Retnowati, S. (2015). Intervensi Kebersyukuran Dan Kesejahteraan Penyandang Disabilitas Fisik. *Gadjah Mada Journal Of Professional Psychology*, 1(1), 33-47

Hadi, S. (2000). *Metodologi Research: Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.

Harter, J. K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C.L.M. Keyes and J Haidt (Eds) *Flourishing, Positive Psychology and the Life Well-lived*. Washington DC, USA: American Psychological Society.

Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ince, E. C., Jelley, B. R., & MacKinnon, S. L. (2016). Leadership's Effects On Employee WellBeing: Synthesizing The Qualitive Evidence. *Workplace Review University Of Prince Edward Island*, 3-18.

Indrawati, S. W., Masliha, S., & Wulandari, A. (2010). Studi Tentang Religiusitas, Derajat Stress, Dan Strategi Penanggulangan Stress (Coping Stress) Pada Pasangan Hidup Pasien Gagal Ginjal Yang Menjalani Terapi Hemodialisa. *Jurnal Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia*, 5(2).

Joobstreet.co.id. (2014). <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>. Diakses pada November 2017

Lin, C-C. (2015). The Role Of Social Support And Coping Style In Relationship Between Gratitude And Well-Being. *Personality And Differences*, 89, 13-18.

McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The Grateful Disposition : A Conceptual And Empirical Topography. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 82(1), 112-127.

- Merisa, F. A., Utami, W., Sunardi, & Sudarsih. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomika Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131-135.
- Mihail, D. M., & Kloutsiniotis, P. V. (2016). The Effects Of High-Performance Work Systems On Hospital Employees' Work-Related Well-Being: Evidence From Greece. *European Management Journal*, 34, 424-438.
- Nasution, Siska Malisa. (2009). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Noviati, N. P. (2017). Gratitude Training To Reduce Job Stress On People With Work-Family Conflict. *Jurnal Psikologi Islam*, 4(2), 100-106
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M., & Nygard, C. (2011). A New Approach To Measuring Work-Related Well-Being. *International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics (JOSE)*, 17 (4), 341-359.
- Prawira, M., S., & Riana, I., G. (2014). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan The Akasha Beach Estate. *Jurnal Penelitian Manajemen*. 2543-2557
- Ramadhani, T., Djunaedi, Sismiati, A. S. (2016). Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Siswa Yang Orang Tuanya Bercerai (Studi Deskriptif Yang Dilakukan Pada Siswa Di Smk Negeri 26 Pembangunan Jakarta). *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(1), 108-115
- Rohmah, N., H. (2013). Hubungan Antara Kepuasan Hidup Remaja Dengan Bersyukur Pada Siswa Smit Abu Bakar Boarding School Yogyakarta. *Emphaty Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1)

- Rusdi, Ahmad. (2015). Syukur Dalam Psikologi Islam Dan Konstruksi Alat Ukurnya. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 2(2) – 37-54
- Sa'adah, N. (2018). Peningkatan Kualitas Pelayanan Pegawai Administrasi Fakultas Melalui Pelatihan Akhlak Kerja Qur'ani Berbasis Maqasid. *Thesis* : Universitas Islam Indonesia
- Sardar, Z., & Nafik, M. H. (2016). Kesejahteraan dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Harapan*, 3(5), 391-401
- Sativa, A., R., & Helmi, A., F. (2013). Syukur Dan Harga Diri Dengan Kebahagiaan Remaja. *Jurnal Wacana Psikologi*, 5(10)
- Sebastiano, A., Belvedere, V., Grando, A., & Gianreco, A. (2016). The Effect Of Capacity Management Strategies On Employees' Well-Being: A Quantitative Investigation Into The Long-Term Healthcare Industry. *European Management Journal*, 1-11.
- Soegandhi, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1)
- Tenggara, H., Zamralita, & Suyasa., P., T. (2008). Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industry Dan Organisasi*, 10(1), 96-115
- Triwahyuningsih, Y. (2017). Kajian Meta-Analisis Hubungan antara *Self Esteem* dan Kesejahteraan Psikologis. *Buletin Psikologi*, 25(1), 26-35
- Waters, L. (2012). Predicting Job Satisfaction: Contributions of Individual Gratitude and Institutionalized Gratitude. *Scientific Research Psychology*, 3(12A), 1174-1176
- Wijayanto, A., Wahyudi, A., & Suseno, Y., D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 204-219

Wood, A. M., Joseph, S., & Linley, P. A. (2007). Coping Style As A Psychological Resource Of Grateful People. *Journal Of Social And Clinical Psychology*, 26, 1076-1093.

World Health Organization. (2014). Mental Health: A State Of Well Being. http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/. Diakses paka April 2018

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee Well Being In Organizations: Theoretical Model, Scale Development, And Cross-Cultural Validation. *Journal Of Organization Behaviour*, 36, 621-644

IDENTITAS PENULIS

Nama : Ratri Wulan Sari

Alamat : Jalan Raya Cinta Manis, Ketiau, Ogan Ilir, Sumatera
Selatan

Nomor telepone/HP : 082185899647

Email : ratirahady@gmail.com