

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

RATRI WULAN SARI

14320353

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

2018

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

RATRI WULAN SARI

14320353

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

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN**

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Mengetahui
Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia



Ketua

Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi.

Dosen Penguji:

1. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi
2. Dr. rer. nat. Arief Fahmi, S.Psi., MA., Psikolog
3. Dr. Phill. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog

.....
.....
.....

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Ratri Wulan Sari
No. Mahasiswa : 14320353
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara Kebersyukuran dan Kesejahteraan Karyawan

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Maret 2018

Yang Menyatakan



Ratri Wulan Sari

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan bagi orang-orang
tercintaku :

Bapak Bambang Tri Handoyo (Rahimahullah)

&

Ibu Endang Tri Purwaningsih,

Adik-Adikku,

Keluarga,

Dan untuk mereka yang selalu
Memberiku semangat dalam bait-bait do'anya.

MOTTO

شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَانِمًا بِالْقِسْطِ ۗ لَا إِلَهَ

إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ - 3:18

“Allah menyatakan bahwa tidak ada tuhan selain Dia; (demikian pula) para malaikat dan orang berilmu yang menegakkan keadilan, tidak ada tuhan selain

Dia, Yang Maha Perkasa, Maha Bijaksana.”

[Q.S Ali-Imran – 18]

Akan ada saatnya segala keinginanmu tumpah ruah. Dan, akan ada saatnya keinginanmu dijawab: “Tunggulah, yang terbaik sedang menujumu. Percayalah”

Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tentram [13 -29]

(Ratri Wulan Sari)

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Alhamdulillah Robbil'alamin. Segala puji dan syukur selalu terpanjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat iman dan islam, serta seluruh petunjuk, pertolongan dan kemudahan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini yang berjudul **“Hubungan antara Kebersyukuran dan Kesejahteraan Karyawan”**.

Sholawat serta salam juga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad Sholallahu Alaihi Wassalam, kepada para Sahabat, Tabi'in dan Tabi'ut Tabi'in yang telah berjuang mendakwahkan kebenaran dari zaman jahiliyah hingga zaman yang penuh nikmat ini.

Penulis menyadari bahwa dalam baik dalam proses menyelesaikan studi strata 1 (S1) ataupun dalam proses menyusun karya ilmiah ini telah ada banyak pihak yang memberikan bantuan, baik berupa batuan, dorongan, arahan dan yang bersifat materil maupun non-materil. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Bambang Tri Handoyo (Rahimahullah) dan Ibu Endang Tri Purwaningsih. Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang selalu dicurahkan, selalu memberi dukungan, bimbingan, fasilitas dan kepercayaan kepada penulis untuk belajar tumbuh menjadi sosok yang

dewasa dan mandiri. Tak lupa juga kepada kedua adikku; Dzikri Ageng Nugroho dan Alfi Akbar Rahmada yang selalu menjadi penyemangat. Terimakasih untuk segala jerih payah dan do'a yang terus mengalir kepadaku.

2. Bapak Dr. rer. nat Arief Fahmie S.Psi., MA. HRM, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi, Universitas Islam Indonesia.
4. Dosen Pembimbing Skripsi, Ibu Nur Pratiwi Noviyanti S.Psi., M.Psi yang telah berkenan untuk meluangkan waktu demi membimbing, memberi arahan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
5. Dosen Pembimbing Akademik, Bapak Nur Widiasmara S.Psi., M.Psi yang telah menjadi wali pembimbing bagi penulis sejak awal masuk hingga selesai proses perkuliahan, seluruh dosen dan karyawan akademik maupun non-akademik atas segala ilmu pengetahuan, pengalaman dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan dan penyusunan karya ilmiah ini
6. Mbah Pujo Sutrisno, Tante Endang Sri Wahyuni, Om M. Hisyam, dan kepokanan: M. Syaifuddin Zuhri, Shinta Nur Aini Inayah, Kamilia Rozita Putri, seluruh saudara dan keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, do'a dan semangat untuk segera menyelesaikan studi.

7. Sahabat-sahabatku *My Homely Car*; Hanifah Nur Fitriani, Siti Ajeng Puti, M. Nurul Rifqi, Canda Hartinah, M. Abdul Hafiz, dan M. Robi Hamdani yang selalu ada memberi semangat dan dukungan, selalu ada di saat-saat tidak terduga dan tidak terencana untuk berkelana *ngalor-ngidul*. *Thank you for having me, guys!* Jadi pengen cepet-cepet reuni.
8. Sahabat-sahabatku Jafana Berkah 2014; Ade Rahmah P N, Iroh Rohmaniah, Tri Wahyuningtiyas, Fawwaz Ahmad Fauzan, Desinta Hayatun, Nadhila Safitri, Fathan Auzan, Fatimah Nur Afifah, Indy Cita Aisyah, Iqma Diah, Kartika Talia, Monika Trisia, Sri Wahyuningsih, Zahra Annisa, Talitha Quratu, Azhar Dear, M. Jati, dan keluarga Jama'ah Fathan Mubina (JAFANA) secara umum. Terimakasih telah menjadi saudara di tanah perantauan. Semoga Allah Ta'ala selalu mendekatkan kita dengan iman.
9. Sahabatku yang sekarang sudah jauh di mata; Dedew, Eka, Sindi, & Vika. Semoga Allah menjaga kalian.
10. Kepada teman-teman Kost Puri Amrina untuk berbagai pengalaman dan semangat yang ditularkan selama ini.
11. Rekan-rekan Psikologi angkatan 2014 dan teman-teman KKN yang turut memberikan sumbangan kenangan dan perjuangan selama penulis menempuh studi.
12. Seluruh responden dan pihak Perusahaan X yang telah memberikan kesempatan, kemudahan kepada penulis untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan demi menyelesaikan skripsi ini.

13. Seluruh pihak yang terlibat dan ikut serta memberikan dukungan baik bersifat materil dan non-materil yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata saya berharap bahwa Allah Subhanahu Wa Ta'ala berkenan memberikan balasan kepada semua pihak atas seluruh kebaikan dan do'a yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membaca dan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Yogyakarta, Maret 2018

Penulis

Ratri Wulan Sari

DAFTAR PUSTAKA

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR PUSTAKA	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	8
D. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Kesejahteraan karyawan (<i>employee well-being</i>).....	12
1. Definisi kesejahteraan karyawan (<i>employee well-being</i>)	12
2. Dimensi Kesejahteraan Karyawan	19
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan.....	25
B. Kebersyukuran	27
1. Definisi kebersyukuran.....	27

2. Dimensi kebersyukuran	30
C. Hubungan antara kebersyukuran dan kesejahteraan karyawan.....	31
D. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Identifikasi Variable Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
1. Kesejahteraan karyawan.....	33
2. Kebersyukuran.....	34
C. Subjek Penelitian.....	34
D. Metode Pengumpulan Data	34
E. Validitas Dan Reliabilitas	38
F. Metode Analisis Data.....	40
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	41
A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	41
1. Orientasi Kacah Penelitian	41
2. Persiapan	42
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	47
C. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	48
2. Deskripsi Penelitian.....	50
3. Uji Asumsi.....	54
C. Uji Hipotesis.....	55
D. Pembahasan.....	58

BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1 <i>Blue print</i> skala kesejahteraan karyawan sebelum uji coba.....	32
Tabel 2 <i>Blue print</i> skala kebersyukuran sebelum uji coba.....	32
Tabel 3 Distribusi aitem skala kesejahteraan karyawan setelah uji coba.....	41
Tabel 4 Distribusi aitem skala kebersyukuran setelah uji coba	42
Tabel 5 Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin	43
Tabel 6 Deskripsi subjek berdasarkan usia	44
Tabel 7 Deskripsi subjek berdasarkan pendidikan.....	44
Tabel 8 Deskripsi data penelitian.....	45
Tabel 9 Norma kategorisasi empirik.....	46
Tabel 10 Kategorisasi skala kesejahteraan karyawan	46
Tabel 11 Kategorisasi skala kebersyukuran.....	47
Tabel 12 Hasil uji normalitas	49
Tabel 13 Hasil uji linearitas	49
Tabel 14 Hasil uji hipotesis.....	50
Tabel 14 Hasil uji beda	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala <i>Try Out</i>	63
Lampiran 2 Tabulasi Data <i>Try Out</i>	69
Lampiran 3 Reliabilitas dan validitas	79
Lampiran 4 Skala penelitian.....	83
Lampiran 5 Tabulasi data penelitian	84
Lampiran 6 Hasil uji normalitas.....	93
Lampiran 7 Hasil uji linearitas	94
Lampiran 8 Hasil uji hipotesis	95
Lampiran 9 Hasil uji beda.....	95
Lampiran 10 Surat izin penelitian	96
Lampiran 11 Surat keterangan selesai penelitian.....	97

HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Ratri Wulan Sari
Nur Pratiwi Novianti

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Kebersyukuran dengan Kesejahteraan Karyawan pada pekerja di Perusahaan X. Semakin tinggi kebersyukuran yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan yang dimiliki. Subjek dari penelitian ini adalah pegawai dari sebuah perusahaan BUMN dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Pengumpulan data menggunakan *employee well-being scale* dan skala kebersyukuran. Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah Teknik uji korelasi *Spearman* dengan bantuan IBM SPSS *Statistics* versi 25. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara Kebersyukuran dan Kesejahteraan Karyawan dengan menunjukkan korelasi sebesar $r = 0,324$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut berarti bahwa hipotesis penelitian diterima.

Kata kunci : kebersyukuran, kesejahteraan karyawan

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

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

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. Namun seiring dengan perkembangan dari waktu ke waktu, terjadi perubahan pandangan dari perusahaan atau organisasi terhadap kedudukan karyawan bagi keberlangsungan organisasi tersebut. 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.

Terpenuhinya kesejahteraan tersebut maka perusahaan telah memberikan pengalaman bekerja yang baik bagi pekerjanya dengan begitu pekerja akan memiliki semangat kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kepada perusahaan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Wijayanto, Wahyudi, & Suseno, 2017). Hal tersebut tentu membawa dampak positif pula bagi perusahaan. Kinerja yang tinggi dari karyawan akan memberikan profit atau keuntungan bagi perusahaan untuk dapat terus bersaing dan bertahan dengan banyaknya kompetitor bisnis (Merisa, Utami, Sunardi, & Sudarsih, 2017). 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 seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (31) tentang ketenagakerjaan. Fakta yang ditunjukkan berdasarkan hasil survey yang dilakukan 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 (Jobstreet, 2014). 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.

Fakta lain yang penulis temukan terjadi di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan di daerah Sumatera Selatan. Setelah melakukan wawancara kepada pihak perusahaan tersebut, pada bulan Juni 2017 para pegawai perusahaan tersebut sempat melakukan aksi demonstrasi, *sweeping* dan mogok kerja untuk menuntut pembayaran gaji yang belum dibayarkan selama dua bulan dan meminta penjelasan mengapa pembayaran bonus selama tahun 2015-2016 belum diberikan. Narasumber menyebutkan bahwa bahwa selama ini perusahaan telah berusaha untuk memberikan balas jasa kepada karyawannya seperti pemberian rumah dinas, fasilitas kesehatan, olahraga, tunjangan-tunjangan dan lain-lain. Namun beberapa tahun terakhir terjadi beberapa hal yang berkaitan dengan masalah internal perusahaan, sehingga berdampak pula pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada yang kemudian memunculkan aksi demo untuk menuntut hak-hak dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil temuan-temuan tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di Indonesia masih membutuhkan perhatian khusus.

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). Kesejahteraan karyawan dipandang sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam kehidupan pekerjaannya dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Orsila, Luukkaala, Manka, & Nygrad, 2011). Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup inilah karyawan akan merasa lebih tenang dan nyaman ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Wijayanto, 2017).

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). Religiusitas dapat dipahami sebagai bentuk dari penghambaan dan keyakinan manusia sebagai makhluk kepada Tuhan yang telah menciptakannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religusitas 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. Penelitian lain menemukan bahwa respon rasa syukur, sensitif terhadap manfaat yang diterima oleh individu.

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). Rasa syukur yang dimiliki oleh individu tersebut akan mendorongnya untuk lebih menghargai segala sesuatu yang dimiliki dalam hidup. Oleh sebab itu, kebersyukuran yang dimiliki oleh karyawan diasumsikan dapat mempengaruhi tingkat pencapaian kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat teoritis

Penelitian mengenai hubungan antara kebersyukuran dan kesejahteraan pada karyawan ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi secara umum, serta psikologi industri dan organisasi secara khusus. Selain itu, penelitian ini turut memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Jika penelitian ini terbukti secara praktis, diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan kerangka ilmu pengetahuan psikologi, serta menjadi masukan kepada organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengimplementasikan konsep kebersyukuran.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang kebersyukuran telah banyak dilakukan sebelumnya. Indriati (2012) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kebersyukuran Dengan Motivasi Kerja Karyawan Fakultas X Yogyakarta”. Penelitain lain dengan judul “Hubungan Antara Kebersyukuran Dan Kebahagiaan Pada Penyintas Erupsi Merapi Di Yogyakarta” juga telah dilakukan oleh Zuhra (2014). Terdapat juga penelitian yang pernah membahas tentang Hubungan Kebersyukuran Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru SMA Negeri 1 Sewon oleh Pramitasari (2016). Adapun penelitian dengan mengangkat topik kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) pernah dilakukan oleh Sebastiano, dkk (2016) dengan judul *the effect of capacity management strategies on employees' well-being: a quantitative investigation into the long-term healthcare industry*. Subjek yang diteliti adalah 2.158 karyawan dari 42 panti jompo yang ada di Eropa. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan adanya hubungan antara persepsi terhadap kelelahan dan bahaya kerja terhadap kesejahteraan karyawan.

Penelitian terdahulu memiliki beberapa kesamaan pokok bahasan mengenai kebersyukuran dan kesejahteraan. Namun terdapat perbedaan yang mendukung keaslian penelitian ini. Penelitian ini bisa dikatakan orisinal terutama dalam segi:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini menggunakan kesejahteraan karyawan sebagai variabel tergantung dan kebersyukuran sebagai variabel bebas. Penelitian mengenai kebersyukuran dilakukan oleh Sativa dan Helmi (2013) yang berjudul “Syukur dan Harga Diri dengan Kebahagiaan Remaja”. Subjek yang diteliti adalah siswa SMA berusia 15-18 tahun yang berjumlah 163 orang. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa syukur dan harga diri memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan.

Penelitian yang dilakukan oleh wicaksono dan Susilawati (2016) menggunakan kesejahteraan psikologis sebagai variabel tergantungnya. Penelitian tersebut berjudul “Hubungan Rasa Syukur Dan Perilaku Prosocial Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Remaja Akhir Anggota *Islamic Medical Activist* Fakultas Kedokteran Universitas Udayana” dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rasa syukur dan perilaku prososial mampu memprediksi *psychological well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian asli berdasarkan topik dengan kebersyukuran sebagai variabel bebas dan variabel tergantung yaitu kesejahteraan karyawan.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori mengenai kebersyukuran dan kesejahteraan karyawan. Teori mengenai kebersyukuran menggunakan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Rusdi (2016). Sementara kesejahteraan karyawan merujuk pada dimensi-dimensi hasil temuan Zheng dkk (2015).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur untuk mengetahui kesejahteraan karyawan yang digunakan mengadopsi dan merujuk pada dimensi yang telah diungkapkan oleh Zheng dkk (2015) yaitu *life well-being* (kesejahteraan hidup), *workplace well-being* (kesejahteraan kerja), dan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis). Sementara alat ukur untuk mengetahui kebersyukuran menggunakan alat ukur yang telah dikembangkan oleh Rusdi (2016).

4. Keaslian Subjek

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Perusahaan X. Beragama islam, jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dan tidak ada batasan usia. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan karyawan di fakultas X, korban erupsi merapi dan guru sebagai subjek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kesejahteraan karyawan (*employee well-being*)

1. Definisi kesejahteraan karyawan (*employee well-being*)

Kesejahteraan atau *well-being* menjadi salah satu topik yang menarik untuk dibahas terutama dalam perspektif psikologis, karena 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). Menurut *World Health Organization* (2014), kesejahteraan dapat mempengaruhi kesehatan mental seseorang di mana setiap individu menyadari potensinya sendiri, dapat mengatasi tekanan kehidupan yang normal, dapat bekerja secara produktif dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya. Kesejahteraan merupakan salah satu tujuan penting dalam kehidupan manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scallon, dan Diener (Triwahyuningsih, 2017) tentang cinta, kekayaan, dan kesejahteraan dari 47 negara dengan subjek 9.000 mahasiswa menunjukkan bahwa 97% menyatakan kesejahteraan sebagai nilai yang paling penting.

Kesejahteraan psikologis adalah suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan oleh individu mengenai aktivitas yang terjadi dalam kehidupannya sehari-hari. Ryff (Triwahyuningsih, 2017) mengungkapkan

bahwa kesejahteraan psikologis merupakan konstruksi dasar yang menyampaikan informasi tentang bagaimana individu mengevaluasi diri sendiri dan kualitas serta pengalaman hidup. Istilah kesejahteraan psikologis digunakan untuk menggambarkan kesejahteraan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologis positif. Para ahli menggunakan dua perspektif untuk menjelaskan konsep kesejahteraan individu yaitu perspektif *hedonic* dan *eudaimonic*. Konsep *eudaimonic* berfokus pada jalur pemenuhan dari potensi seseorang lewat pencapaian target-target jangka lama yang penting. Ryff (Triwahyuningsih, 2017) menuturkan pendekatan ini berfokus pada pengembangan diri dan kejadian yang bermakna dalam hidup yang berfokus pada pemfungsian psikologis dan realisasi potensi diri. Ditambahkan oleh Keyes (Triwahyuningsih, 2017) bahwa kesejahteraan *eudaimonic* mengacu pada pemfungsian positif yang terdiri atas evaluasi individu terhadap kondisi kesejahteraan psikologis diri-sendiri. Sehingga kesejahteraan dengan perspektif *eudaimonic* ini seringkali disebut sebagai kesejahteraan psikologis.

Berbeda dengan *eudaimonic*, konsep *hedonic* mengartikan kesejahteraan berfokus pada konsep hedonic secara luas tentang tersedianya pilihan-pilihan dan kenikmatan bagi pikiran dan tubuh. Ryan dan Deci (Triwahyuningsih, 2017) menjelaskan kesejahteraan difokuskan pada kesenangan yang dirasakan individu secara subjektif dan pengalaman kenikmatan yang meliputi penilaian tentang elemen-elemen kehidupan yang baik atau buruk. Konsep yang lebih menekankan pada pemuasan kebutuhan

subjektif ini menurut Diener dan Lucas (Triwahyuningsih, 2017) disebut sebagai kesejahteraan subjektif. Kesejahteraan ini meliputi tiga komponen yaitu kepuasan hidup, keberadaan perasaan positif dan tidak adanya perasaan negative yang secara keseluruhan disebut sebagai kesenangan. Para peneliti yang mempelajari kesejahteraan subjektif menjelaskan bahwa pada dasarnya inti dari kehidupan yang baik adalah pada saat individu mencintai dan menyukai kehidupannya (Diansari, 2016). Kesejahteraan subjektif didefinisikan oleh Myers dan Diener (Diansari, 2016) sebagai sebuah keadaan dimana seseorang memandang bahwa hidupnya memiliki kualitas positif yang dikarakteristikkan dengan tingginya kepuasan hidup dan tingkat emosi positif lebih tinggi dibanding emosi negative yang dirasakan seseorang.

Dewasa ini, bekerja adalah bagian penting dari kehidupan banyak orang dan memberi pengaruh besar pada kesejahteraannya. Situasi di tempat kerja sangat berbeda dari situasi kehidupan umum, dengan demikian konsep kesejahteraan karyawan harus dibedakan dari kesejahteraan umum. Kesejahteraan karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi di seluruh dunia, dan telah muncul sebagai topik penelitian yang penting dalam perilaku organisasi dan bidang terkait (Zheng dkk, 2015). Faktor yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kesejahteraan. Tujuan diberikannya kesejahteraan ini untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Pemberian kesejahteraan

ini merupakan satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Tujuan pemberian kesejahteraan tersebut tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi akan memberikan keuntungan untuk perusahaan (Wijayanto, Wahyudi, & Suseno, 2016). Konsep kesejahteraan karyawan harus dibedakan dari kesejahteraan umum. Namun sejauh ini, para ilmuwan belum mencapai kesepakatan mengenai definisi kesejahteraan karyawan. Orsila dkk (2011) mengungkapkan pada dasarnya kesejahteraan karyawan merupakan pengalaman subjektif yang dipengaruhi oleh pekerjaan, kehidupan, dan sejarah individu yang melekat pada setiap karyawan. Oleh karena itu istilah kesejahteraan mungkin saja memiliki arti yang berbeda bagi tiap karyawan. Kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan subyektif atau kepuasan kerja sering digunakan untuk mewakili kesejahteraan karyawan dalam organisasi. Namun hal tersebut belum cukup mampu mencerminkan kesejahteraan di tempat kerja (Orsila dkk, 2011).

Kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) merupakan istilah yang maknanya dapat dimengerti oleh semua orang namun belum ada definisi yang tepat untuk menjelaskannya (Zheng dkk, 2015). Hal ini disebabkan oleh perbedaan pada tiap-tiap reaksi individu terhadap kesejahteraan karyawan dalam lingkungan yang berbeda. Sebagai contoh, kesejahteraan karyawan disamakan dengan kepuasan kerja di dalam bidang kerja ekonomi. Beda halnya dalam bidang kesehatan, kepuasan kerja bukanlah satu-satunya dimensi yang menggambarkan kesejahteraan

karyawan (Orsila dkk, 2011). Berdasarkan data yang diungkapkan oleh Zheng dkk (2015) salah satu fenomena yang mencolok yang terjadi di Cina yaitu peningkatan emosi negative, seperti kecemasan dan stress yang diamati pada orang-orang Tionghoa yang akhirnya melakukan bunuh diri dalam menghadapi tingkat stress yang tinggi yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal tersebut membuat kesejahteraan karyawan mendapat perhatian yang lebih besar baik oleh organisasi maupun akademisi. Oleh karena itu, dalam penelitian Zheng dkk (2015) mencoba untuk mengkonstruksi teori dan alat ukur mengenai variabel kesejahteraan karyawan dengan mengeksplorasi model teoritis dan dimensi structural kesejahteraan karyawan di organisasi dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

Zheng dkk (2015) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan melibatkan tiga aspek dasar diantaranya yaitu kehidupan, pekerjaan, dan kebutuhan psikologis baik dalam aspek pekerjaan dan kehidupan. Berdasarkan hasil temuan tersebut Zheng dkk (2015) mengusulkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya melibatkan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidupnya, tetapi juga pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan yang ditunjukkan baik dalam hal pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Oleh karena itu muncullah tiga dimensi kesejahteraan karyawan yang mencakup *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*.

Kesejahteraan karyawan menurut beberapa ahli dapat didefinisikan sebagai kualitas hidup dan status psikologis karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kelelahan emosional dapat menjadi indikasi kesejahteraan secara keseluruhan (Zheng dkk, 2015). Para ahli membuat konseptualisasi kesejahteraan karyawan yang di dalamnya mencakup faktor individual dan situasional dan membaginya menjadi kategori yang terkait pekerjaan dan non-kerja. Berdasarkan hal tersebut, pengukuran kesejahteraan karyawan seharusnya tidak hanya berfokus pada pekerjaan dan kesehatan karyawan saja, namun turut mengikutsertakan penilaian terhadap hubungan keluarga dan kepuasan hidup yang dimilikinya (Zheng dkk, 2015).

Cotton dan Hart (Zheng dkk, 2015) mencoba mengoperasionalkan kesejahteraan karyawan yang terdiri dari pengaruh positif dan pengaruh negatif, serta evaluasi kognitif terhadap kepuasan kerja. Sementara Page dan Vella-Brodrick (Zheng dkk, 2015) menyarankan agar kesejahteraan karyawan mencakup keseluruhan pengalaman psikologis dan status kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang tidak terkait dengan pekerjaan. 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. Hasil penelitian telah berhasil mengidentifikasi tiga teori mengenai kesejahteraan karyawan

(*employee well-being*), yaitu *disposition theory*, *telic theory* dan *activity theory* (Sebastiano dkk, 2016).

Disposition theory menganggap kesejahteraan karyawan sebagai satu bagian dari individu, sehingga masing-masing individu dimungkinkan untuk memiliki pengalaman unik yang berbeda. Indikator positif dan negatif dari kesejahteraan karyawan dalam teori ini disebabkan oleh perbedaan individu dalam tingkat ekstrovert dan neurotisme. *Telic theory* didasarkan pada asumsi bahwa individu akan mencapai tingkat kesejahteraan ketika suatu kebutuhan tertentu telah berhasil dicapai, seperti memperoleh keahlian yang kemudian dapat memuaskan ambisi tertentu. *Activity theory* fokus pada fakta bahwa kesejahteraan karyawan tergantung pada apakah individu mampu mengembangkan kegiatan yang menarik, yang mengacu pada perspektif psikologis.

Dari beberapa teori mengenai kesejahteraan karyawan yang telah dipaparkan oleh ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa bagi karyawan baik berupa materi dan non mater. Balas jasa non materi yaitu pemenuhan kebutuhan psikologis bagi karyawan, termasuk di dalamnya kualitas hidup, status psikologis dan kelelahan emosional yang dikaitkan dengan pekerjaan. Kesejahteraan karyawan berkaitan dengan perasaan, persepsi dan evaluasi yang dikembangkan olehkaryawan terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap hari.

2. Dimensi Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan memiliki tiga dimensi utama (Zheng dkk, 2015), yaitu:

a. *Life Well-Being* (kesejahteraan hidup)

Zheng dkk (2015) menggunakan istilah *life well-being* dan bukan menggunakan istilah *subjective well-being* untuk memberikan ilustrasi atau gambaran dengan lebih baik mengenai makna yang dimaksud, karena kesejahteraan yang dimaksud terkait dengan kebahagiaan dalam hidup seseorang. *Life well-being* dapat diartikan sebagai persepsi individu terhadap pengalaman yang dialami semasa hidupnya (Ariati, 2010). Terdapat dua teori yang menjelaskan *life well-being*:

1. *Bottom up theories*

Teori ini memandang kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan serta dialami individu bergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil dan ingatan mengenai peristiwa-peristiwa bahagia. Secara khusus, *life well-being* merupakan hasil dari pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan seseorang.

2. *Top down theories*

Berdasarkan teori ini, *life well-being* yang dirasakan individu tergantung dari cara individu mengevaluasi dan menginterpretasi dalam sudut pandang positif terhadap kejadian yang dialami dalam hidupnya. Individu memegang peranan penting dan menentukan

bagaimana peristiwa yang dialami akan menciptakan kesejahteraan bagi dirinya.

b. *Workplace Well-Being*

Banyak penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kesejahteraan secara keseluruhan bukanlah representasi yang memadai tentang kesejahteraan di tempat kerja (Zheng dkk, 2015). *Workplace well-being* didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang diraih oleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan. Model kesejahteraan afektif oleh Warr dan Daniels (Zheng dkk, 2015) membuktikan bahwa pengaruh yang terkait dengan pekerjaan juga dapat membantu dalam memprediksi kesejahteraan karyawan. Ditambahkan oleh Page dan Vella-Bodrick (Zheng dkk, 2015) menyatakan bahwa menambahkan *subjective well-being* dan kepuasan kerja akan melengkapi dalam mengembangkan model kesejahteraan karyawan. Sehingga kepuasan kerja dan pengaruh yang terkait dengan pekerjaan dapat membentuk kesejahteraan di tempat kerja/*workplace well-being*. Sehingga disimpulkan bahwa *workplace well-being* tidak hanya mencakup kepuasan kerja, namun juga turut mencakup emosi positif yang dialami oleh individu mengenai pekerjaannya (Zheng dkk, 2015).

Hal tersebut dikonsepsikan sebagai *core affect* dan juga rasa puas atas pekerjaan (*work value*) baik intrinsik dan ekstrinsik (Page, 2005). *Core affect* didefinisikan sebagai suatu keadaan rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur serta gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas

manusia, sehingga dapat pula diartikan sebagai perasaan individu secara umum. Russel (2003) menambahkan *core affect* emosi, suasana hati, dan keadaan emosi yang dialami seseorang yang dapat berpengaruh pada refleksi, persepsi, kognisi dan perilaku individu yang berkaitan dengan penyebab internal maupun eksternal. Dahulu kesejahteraan di tempat kerja mengacu pada ketiadaan penyakit, sehingga sebagian besar literature mengacu pada kesehatan fisik. Namun saat ini istilah tersebut telah memperoleh makna yang lebih luas yang melibatkan aspek fisik, emosional, mental, dan sosial (Simone, 2014).

Danna dan Griffin (Simone, 2014) berpendapat bahwa kesejahteraan di tempat kerja menjadi masalah yang penting untuk beberapa alasan. Pertama, pengalaman individu di tempat kerja, emosi pribadi atau emosi di lingkungan sosial jelas mempengaruhi individu tersebut ketika bekerja. Konsep kesejahteraan kerja meliputi berbagai kepuasan hidup (non-kerja) yang dinikmati oleh individu, kepuasan kerja dengan pekerjaan yang terkait, dan kesehatan umum. Dilanjutkan oleh Price dan Hoojberg (Simone, 2014) karyawan menghabiskan sekitar sepertiga waktunya di tempat kerja, bahkan turut serta membawa pekerjaannya ketika meninggalkan tempat kerja. Kedua, kesejahteraan dapat berpotensi memberikan pengaruh negative baik pekerja dan organisasi. Pekerja dengan kesejahteraan yang buruk dimungkinkan untuk kurang produktif, membuat keputusan yang berkualitas rendah, dan secara konsisten mengurangi kontribusi keseluruhan untuk

organisasi. Ince, Jelley, dan MacKinnon (2016) menambahkan kesejahteraan ini dapat dimisalkan seperti kesehatan yang dirasakan. Sampai saat ini, banyak ahli mengungkapkan bahwa kelelahan, komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja, stress kerja, perasaan positif seseorang terhadap diri sendiri dalam lingkungan kerja, rendahnya tingkat depresi dan kecemasan serta suasana hati yang positif merupakan konseptualisasi dari kesejahteraan di tempat kerja.

c. *Psychological Well-Being*

Menurut Tanujaya (2014), kesejahteraan psikologis yaitu kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna, bertujuan sehingga berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya. Menurut Snyder (Ramadhani, Djunaedi, Sismiati 2016), seseorang dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik bukan sekedar bebas dari indikator kesehatan mental yang negatif saja namun memiliki keterikatan aktif dalam dunia, memahami arti dan tujuan hidupnya dan memiliki hubungan baik dengan obyek maupun orang lain. Schultz mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai fungsi positif individu. Fungsi ini merupakan arah atau tujuan yang diusahakan untuk dicapai oleh individu yang sehat. Hal terpenting untuk diperhatikan menurut Ryff (Ramadhani dkk, 2016) yaitu memiliki penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, adanya kemampuan untuk menguasai lingkungan, memiliki tujuan dan arti hidup dan memiliki raas pertumbuhan serta

pengembangan diri secara berkelanjutan. Ryff (Ramadhani dkk, 2016) mengoperasionalkan kesejahteraan psikologis dalam enam dimensi, yaitu:

1) Otonomi (*Autonomy*)

Kemampuan individu untuk menjadi unik dan berbeda. Memiliki kemandirian serta dapat membuat keputusannya sendiri dan mampu menghindari tekanan sosial. Dapat mengatur perilaku, melakukan evaluasi sesuai dengan standar pribadi.

2) Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Kemampuan individu untuk memilih atau membentuk lingkungan sesuai dengan kondisi dirinya. Memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, mengontrol aturan-aturan kompleks dalam aktivitas-aktivitas eksternal. Memanfaatkan kesempatan-kesempatan yang ada di sekeliling dengan efektif serta mampu memilih atau menciptakan hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

3) Pertumbuhan Diri (*Personal Growth*)

Menyadari potensi-potensi pribadi, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru, berubah dengan cara-cara yang merefleksikan pengetahuan untuk pengembangan diri secara berkesinambungan.

4) Hubungan Positif Dengan Orang Lain (*Positive Relation With Others*)

Memiliki hubungan yang hangat, saling mempercayai antara sesama. Individu memiliki kemampuan untuk berempati, merasakan dan berhubungan akrab dengan orang lain. Menunjukkan afeksi dan mampu terlibat dalam hubungan pertemanan yang mendalam.

5) Tujuan Hidup (*Purpose In Life*)

Individu memiliki tujuan yang spesifik dalam hidupnya. Memiliki control atas diri pribadi, merasakan makna dari kehidupan masa lalu dan sekarang, memegang keyakinan-keyakinan yang mengarahkan pada tujuan dan sudut pandang dalam hidup.

6) Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Sikap positif terhadap diri individu dengan mengetahui dan menerima aspek-aspek dari diri, termasuk kualitas yang baik maupun yang buruk, serta pandangan positif tentang kehidupan di masa lampau.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki tiga dimensi yaitu kepuasan atas *life well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being*. *Life well-being* merupakan persepsi individu terhadap pengalaman yang dialami semasa hidupnya. *Workplace well-being* diartikan sebagai rasa sejahtera yang diraih oleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan. Sementara *psychological well-being* mengacu pada keadaan fungsi psikologis yang dirasakan oleh seseorang.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut Ananda (2010) yaitu:

a. Gaji

Individu yang bekerja pada satu organisasi tertentu di latarbelakangi oleh berbagai macam alasan atau motif. Salah satu yang paling dominan yaitu menjanging atau menerima imbalan. Imbalan yang diperoleh tersebut yang akan digunakan untuk memuaskan aneka kebutuhan individu. Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan baik karyawan masuk kerja atau tidak (Ardana, Komang & Sriathi, 2008)

b. Insentif

Merupakan bentuk sarana motivasi, berupa sesuatu yang bersifat merangsang atau pendorong yang sengaja diberikan kepada pekerja dengan maksud menimbulkan semangat untuk berprestasi.

c. Bonus

Imbalan lain yang bersifat ekstrinsik berupa bonus yang berkaitan dengan prestasi karyawan terbaru. Pemberian bonus diberikan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.

d. Layanan kesehatan

Bentuk lain dari imbalan yaitu adanya program layanan kesehatan terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Program layanan tersebut dapat meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja,

biaya opname rumah sakit, dan sebagainya. Layanan kesehatan ini dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

Selain faktor-faktor tersebut, menurut Achour dkk (2015) terdapat beberapa indikator lain di dalam kesejahteraan karyawan, yaitu :

a. Kepuasan kerja

Merupakan suatu perasaan atau emosi senang yang dihasilkan oleh pengalaman yang dilalui dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

b. Konflik pekerjaan-keluarga

Didefinisikan sebagai suatu konflik yang dirasakan oleh karyawan, dimana peran yang harus dijalani terbagi menjadi peran untuk menjalankan tugas pekerjaan dan peran yang dilakukan di dalam keluarga sehingga menimbulkan ketimpangan.

c. Religiusitas

Merupakan sesuatu yang menghubungkan kembali antara Tuhan dengan manusia (Indrawati dkk, 2010). Bentuk penghubungan yang dilakukan bukan hanya dengan aktivitas yang nampak dan nyata namun juga yang terjadi di dalam hati. Bersyukur merupakan suatu aktivitas yang termasuk dalam aktivitas tersebut.

B. Kebersyukuran

1. Definisi kebersyukuran

Syukur dalam perspektif Islam telah dijelaskan dengan detail, baik dilakukan secara vertikal maupun horizontal. Secara Bahasa, syukur berasal dari Bahasa Arab *Syakara* yang memiliki makna pujian atas kebaikan, penuhnya sesuatu, dan menampakkannya ke permukaan, yang maksudnya memberikan atau berbagi sebagian nikmat yang telah diterima kepada yang membutuhkan. Bersyukur menurut istilah ialah mengakui nikmat yang Allah karuniakan disertai dengan kepatuhan kepada-Nya dan mempergunakan nikmat tersebut sesuai dengan kehendak Allah (Rohma, 2013). Syukur merupakan bentuk dari rasa berterimakasih yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya. Termasuk dalam respon kegembiraan dan cenderung untuk melihat kehidupannya sebagai anugrah (Sativa & Helmi, 2013). Berdasarkan konsep Islam, kebersyukuran secara umum didefinisikan oleh Al Jauziyah (Uyun & Trimulyaningsih, 2015) sebagai tingkat penerimaan diri terhadap semua kebaikan yang telah diberikan Tuhan dan dimanifestasikan dalam bentuk kata-kata (*Alhamdulillah*), perbuatan, dan diyakini dalam hati. Secara hakikat makna, syukur berarti rida dengan mudah atas nikmat Allah. Para Ulama berpendapat bahwa syukur merupakan bentuk ekspresi atas nikmat Allah dengan cara yang baik. Bersyukur dapat bersifat responsif dan ekspresif. Tidak cukup hanya dengan merasakan rida atau kesenangan

saja, syukur memerlukan ekspresi dan tindakan positif atas nikmat tersebut (Rusdi, 2016).

Emmons (Dewanto & Retnowati, 2015) menjelaskan kebersyukuran sebagai konstruksi kognitif, emosi dan perilaku. Kebersyukuran sebagai konstruksi kognitif ditunjukkan dengan mengakui kemurahan dan kebaikan hati atas berkah yang telah diterima dan fokus terhadap hal positif di dalam dirinya saat ini. Sebagai konstruksi emosi, kebersyukuran ditandai dengan kemampuan mengubah respons emosi terhadap suatu peristiwa sehingga menjadi lebih bermakna kebersyukuran sebagai konstruksi perilaku yaitu melakukan tindakan balasan kepada orang lain atas manfaat dan anugerah yang telah diterima. Bono dan McCullough (Andayati, 2016) mendefinisikan syukur merupakan sebuah moral yang mengatur tingkah laku manusia. Terdapat tiga fungsi yang menjadikan rasa syukur (*gratitude*) sebagai sebuah moral yang relevan, yaitu *moral barometer function*, *moral motif function*, dan *moral reinforce function*. *Moral barometer function* yaitu syukur membantu individu untuk mempersepsikan bahwa individu tersebut mampu melakukan perubahan lebih baik dari sebelumnya dan memaknai perilaku orang lain lebih positif. *Moral motif function* adalah individu yang bersyukur mampu memotivasi dan merangsang dirinya untuk berperilaku prososial seperti orang yang saling memberi satu sama lain, dan menjadi dasar bagi seseorang untuk bersikap altruism. *Moral reinforce function* yaitu syukur sebagai penguat moral yang mendorong seseorang untuk terus berperilaku prososial maupun dermawan hingga masa mendatang, dan membuat

seseorang lebih mudah untuk beradaptasi dengan cepat. Bersyukur merupakan variabel yang sering berhubungan dengan variabel positif lain (Rusdi, 2016). Orang yang bersyukur menunjukkan peningkatan *mood* yang positif. Syukur secara kuat berhubungan dengan kebahagiaan (*well-being*) secara unik dan kausal.

Ketidakbersyukuran diumpamakan seperti sebuah kejahatan. Emmons (Rohma, 2013) menemukan bahwa orang yang tidak bersyukur cenderung tidak menyukai kebaikan yang diterima dari orang lain dan berpikiran sempit dalam menyikapi kebaikan yang diterima. Sikap yang ditunjukkan tersebut seperti dengan cemoohan, caci maki, dan kemarahan. Oleh sebab itu, bersyukur dapat dijadikan sebagai pondasi untuk membantu orang lain karena adanya perasaan terhadap orang lain untuk berbuat baik. Selain itu Schwarz (Rohma, 2013) menyebutkan tidak bersyukur memunculkan kedengkian, banyak mengeluh dan ketimpangan pada diri individu tersebut dan hanya terfokus pada yang tidak dimilikinya serta membandingkan dengan yang dimiliki oleh orang lain. Ciri individu yang bersyukur yaitu mampu mengorbankan apa yang mampu dilakukan untuk bersyukur dengan hati, ucapan, anggota tubuh (perbuatan) secara yakin dan arif (bijak).

2. Dimensi kebersyukuran

Kebersyukuran memiliki beberapa dimensi dirangkum dari berbagai sumber, seperti yang diungkapkan oleh Rusdi (2016) yaitu:

a. Bersyukur dengan ilmu

Menurut Imam Ghazali (Rohma, 2013) bersyukur dengan ilmu berarti mempunyai pemahaman bahwa seluruh nikmat dan kebaikan berasal dari Allah. Hal tersebut mendorong individu untuk selalu senang dan mencintai Allah sebagai bentuk kepatuhan.

b. Bersyukur dengan hati

Bersyukur dengan hati menurut Ibnu Qudamah (Rohma, 2013) yaitu adanya rasa puas, gembira, dan mengakui nikmat yang diterima berasal dari Allah.

c. Bersyukur dengan lisan

Bentuk syukur dengan lisan yaitu memuji atas nikmat yang diberikan, misalnya dengan mengucapkan "*Alhamdulillah*" sebagai bentuk pujian kepada Allah. Hadits yang diriwayatkan oleh Tabrani dan Ahmad (Rohma, 2013) berbunyi: "Orang yang paling bersyukur kepada Allah adalah orang yang paling berterimakasih kepada manusia".

d. Bersyukur dengan perbuatan

Syukur melalui perbuatan tercermin dari perilaku mentaati segala perintah Allah serta menjauhi yang dilarang. Menggunakan nikmat yang diterima untuk berbuat kebaikan juga merupakan ekspresi syukur

(Rohma, 2013), misalnya dengan menyedekahkan sebagian hartanya kepada jalan yang baik (Rusdi, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa empat dimensi kebersyukuran yaitu menampakkan nikmat Allah oleh lisan seorang hamba dengan pujian, oleh hati seorang hamba dengan kesaksian dan cinta serta dengan anggota tubuh yang menerima dan taat. Syukur dengan hati yaitu membayangkan nikmat yang diterima. Syukur dengan pujian atau lisan yaitu memuji nikmat. Syukur dengan anggota tubuh atau perbuatan yaitu membalas nikmat dengan kesanggupannya.

C. Hubungan antara kebersyukuran dan kesejahteraan karyawan

Kebersyukuran memiliki posisi yang cukup penting dalam psikologi positif. McCullough (Sativa & Helmi, 2013) menyatakan individu yang memiliki tingkat syukur yang tinggi akan memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi pula. Hal itu disebabkan oleh terdapat kecenderungan bagi individu untuk merasa lebih puas dan optimis. Kesejahteraan dapat ditingkatkan melalui pengungkapan rasa syukur, karena kebersyukuran memiliki hubungan yang besar dengan komponen kesejahteraan psikologis yaitu penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif, tujuan hidup dan penerimaan diri (Dewanto & Retnowati, 2015). Keterkaitan syukur dengan berbagai hal seperti harapan, kepuasan hidup, kebahagiaan, *well-being*, religiusitas dan spiritualitas yang memiliki hubungan positif dan berkorelasi negatif dengan stress dan depresi (Andayati, 2016). McCullough dkk (Andayati, 2016) menyimpulkan

bahwa syukur mampu menunjukkan dasar dari karakter kepribadian seseorang karena syukur juga memiliki posisi sebagai sesuatu yang mampu mengungkapkan dengan jelas mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan kepribadian manusia dan fungsi sosialnya.

Watkins, Woodward, Stone, dan Kolts (Sativa & Helmi, 2013) menemukan bahwa syukur memiliki hubungan dengan berbagai aspek dan komponen terhadap kebahagiaan. Individu yang memiliki pola pikir untuk terus bersyukur adalah individu yang bahagia. Memiliki kebersyukuran di dalam diri seorang karyawan akan membantunya memiliki pandangan mengenai segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya dalam perspektif yang lebih positif. Bersyukur dapat digunakan oleh karyawan untuk menghadapi berbagai hal kurang menyenangkan yang mungkin ditemui dalam pekerjaannya dan merubahnya menjadi suatu makna yang menjadikannya berarti. Memiliki pandangan lebih positif diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah kebersyukuran mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada Perusahaan X. Semakin tinggi kebersyukuran yang dirasakan 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variable Penelitian

Penelitian ini membahas tentang hubungan antara kebersyukuran dan kesejahteraan karyawan, dengan variable-variabel sebagai berikut :

1. **Variabel Bebas** : Kebersyukuran
2. **Variabel Tergantung** : Kesejahteraan Karyawan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan perasaan, persepsi yang dikembangkan oleh karyawan sebagai bentuk evaluasi atas pekerjaan yang telah dilakukan setiap hari untuk mengatasi kebutuhan dan tuntutan atas pekerjaan tersebut. Kesejahteraan karyawan memiliki tiga dimensi utama yaitu *life well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being*.

Pengukuran variabel kesejahteraan karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan skala yang nantinya akan diisi oleh subjek penelitian. Pengukuran kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kesejahteraan karyawan yang disusun oleh Zheng dkk (2015). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kesejahteraan karyawan yang dimiliki subjek.

2. Kebersyukuran

Syukur merupakan bentuk moral yang mengatur tingkah laku manusia. Kebersyukuran dalam islam merupakan bentuk ekspresi atas nikmat Allah, yang diekspresikan dengan tindakan positif terhadap nikmat tersebut. Kebersyukuran memiliki dimensi yaitu bersyukur dengan ilmu, bersyukur dengan hati, bersyukur dengan lisan, dan bersyukur dengan perbuatan.

Pengukuran kebersyukuran dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kebersyukuran yang telah disusun oleh Rusdi, (2016) dengan dimensi yaitu : (1) bersyukur dengan ilmu, (2) bersyukur dengan hati, (3) bersyukur dengan lisan (4) bersyukur dengan perbuatan. Semakin tinggi skor total yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki oleh individu.

C. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan individu yang berstatus karyawan, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dan beragama Islam. Peneliti menentukan subjek yang akan diteliti merupakan individu yang beragama islam karena hal tersebut berhubungan dengan variabel bebas yang akan diteliti.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan tersebut harus dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2005).

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode angket atau kuisisioner untuk mendapatkan jenis data kuantitatif. Kuisisioner merupakan salah satu metode penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan dan pernyataan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek dari penelitian tersebut. Metode ini digunakan dengan alasan kepraktisan.

1. Skala kesejahteraan karyawan

Skala kesejahteraan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang telah disusun oleh Zheng dkk (2015) untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan dengan berpacu pada tiga dimensi yaitu : *life well-being*, *workplace well-being*, *psychological well-being*. Skala kesejahteraan karyawan berjumlah 18 aitem. Subjek akan diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam skala tersebut. Subjek dapat memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang diajukan yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP).

Skala kesejahteraan karyawan ini terdiri dari 18 aitem pernyataan. Butir-butir dalam angket tersebut berupa pernyataan-pernyataan positif (*favorable*). Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model *Likert*. Skala model likert adalah metode penyusunan skala sikap yang menggunakan respon subjek sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 2005).

Pemberian skor dalam setiap butir pernyataan bergerak dari angka satu sampai dengan lima. Untuk aitem yang bersifat *favorable*, skor tertinggi

yang diberikan yaitu 5 untuk jawaban selalu (SL), 4 untuk jawaban sering (SR), 3 untuk jawaban kadang-kadang (KD), 2 untuk jawaban jarang (JR) dan 1 untuk jawaban tidak pernah (TP). Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, semakin tinggi kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka kesejahteraan karyawan semakin lemah.

Tabel 1
Distribusi skala Kesejahteraan Karyawan

No.	Dimensi	Favorable	Jumlah
1	<i>Life Well-Being</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	<i>Workplace Well-Being</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3	<i>Psychological Well-Being</i>	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
		Jumlah	18

2. Skala kebersyukuran

Skala kebersyukuran yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang telah disusun oleh Rusdi (2016) untuk mengetahui kebersyukuran dengan berpacu pada empat dimensi yaitu : (1) bersyukur dengan ilmu, (2) bersyukur dengan hati, (3) bersyukur dengan lisan, (4) bersyukur dengan perbuatan. Masing-masing dimensi memiliki 5 butir pernyataan yang keseluruhan berjumlah 20 aitem. Subjek akan diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam skala tersebut. Subjek dapat memilih salah satu dari lima

pilihan jawaban yang diajukan yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP).

Pemberian skor dalam setiap butir pernyataan bergerak dari angka satu sampai dengan lima. Untuk aitem yang bersifat *favorable*, skor tertinggi yang diberikan yaitu 5 untuk jawaban selalu (SL), 4 untuk jawaban sering (SR), 3 untuk jawaban kadang-kadang (KD), 2 untuk jawaban jarang (JR) dan 1 untuk jawaban tidak pernah (TP). Sebaliknya, untuk aitem yang bersifat *unfavorable*, skor tertinggi yang diberikan yaitu 5 untuk jawaban tidak pernah (TP), 4 untuk jawaban jarang (JR), 3 untuk jawaban kadang-kadang (KD), 2 untuk jawaban sering (SR) dan 1 untuk jawaban selalu (SL).

Semakin tinggi skor total yang diperoleh responden, maka semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki oleh individu. Sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah kebersyukuran yang dimilikinya.

Tabel 2
Distribusi skala Kebersyukuran

No.	Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Bersyukur dengan ilmu	5, 17	1, 9, 13,	5
2	Bersyukur dengan hati	2	6, 10, 14, 18	5
3	Bersyukur dengan lisan	3, 7, 11, 15, 19	-	5
4	Bersyukur dengan perbuatan	4, 8, 16, 20	12	5
			Jumlah	20

E. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh setiap skala. Pengertian paling umum dari validitas skala adalah ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsinya. Pengertian tersebut memiliki arti yaitu sejauh mana skala mampu mengukur atribut yang dirancang (Azwar, 2005). Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sebaliknya, tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Untuk melakukan uji validitas aitem dari kedua alat ukur dilakukan dengan menguji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisa rasional atau lewat *professional judgment*. Oleh karena itu, pengukuran validitas isi tidak melibatkan perhitungan statistik. Validitas isi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang akan diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang akan diukur (Azwar, 2005).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional atau penelitian yang terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih
- b. Melakukan translasi alat ukur dari Bahasa Inggris ke dalam Bahasa Indonesia
- c. Meminta *professional judgement* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi konprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur)
- d. Melakukan uji coba alat ukur terhadap 35 responden untuk mengetahui validitas alat ukur yang digunakan

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur belum berubah. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu nilai yang disebut dengan koefisien reliabilitas (Azwar, 2005). Besarnya koefisien reliabilitas mulai dari 0,0 sampai dengan 1,0. Jika nilai koefisien reliabilitas mendekati

angka 0, hal ini berarti semakin rendah reliabilitasnya. Sedangkan jika nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1, hal ini berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Reliabilitas mengacu pada keajegan pengukuran, maka reliabilitas merupakan satu syarat yang diperlukan untuk menunjukkan validitas suatu ukuran variabel. Pengujian reliabilitas skala ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data statistik, dengan mempertimbangkan bahwa statistik dapat mewujudkan kesimpulan penelitian dengan perhitungan faktor kesahihan dan bekerja dengan menggunakan angka-angka, bersifat objektif dan berlaku universal, sehingga dapat digunakan oleh hampir semua penelitian (Hadi, 2000).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistic* versi 25.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan Penelitian

Perusahaan X merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berkantor pusat di Bandar Lampung. Perusahaan ini melakukan usaha dalam bidang perkebunan dengan komoditi utama yang dibudidayakan yaitu karet, kelapa sawit, teh, tebu dan kakao. Wilayah kerja Perusahaan X meliputi wilayah Lampung, Sumatera Selatan dan Bengkulu.

Perusahaan X didirikan berdasarkan Tri Darma Perkebunan, yaitu:

- a. Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan di bidang perkebunan bagi pendapatan nasional melalui upaya produksi dan pemasaran dari berbagai jenis komoditi perkebunan untuk kepentingan konsumen dalam negeri dan ekspor non migas (devisa)
- b. Memperluas lapangan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya serta meningkatkan taraf hidup petani dan karyawan pada khususnya
- c. Memelihara kelestarian sumber daya alam dan lingkungan, air, serta kesuburan tanah.

Penelitian ini dilakukan Perusahaan yang mengelola tebu menjadi produk olahan gula pasir. Karyawan pada perusahaan ini diambil sebagai subjek penelitian karena karyawan memegang peranan penting bagi keberlangsungan, pengembangan dan pengoptimalan tujuan perusahaan.

Persiapan penelitian yang dilakukan meliputi persiapan administratif maupun alat ukur. Uji coba dilaksanakan pada bulan desember tahun 2017 dengan melibatkan 35 subjek. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2017 – 6 Januari 2018 dengan sampel penelitian berjumlah 115 subjek.

2. Persiapan

a. Persiapan Administrasi

Pada tahap awal persiapan administrasi, penulis mengajukan surat pengantar melakukan penelitian skripsi yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya dengan nomor surat: 981/Dek/70/Div.Um.RT/XI/2017 tertanggal 22 November 2017 (Surat Ijin Terlampir). Surat ijin ini kemudian diserahkan kepada pihak yang berwenang di Perusahaan X, baik di kantor pusat maupun kantor cabang yang menjadi tujuan peneliti untuk melakukan penelitian.

Setelah menerima surat pengantar penelitian dari fakultas kemudian peneliti meminta izin secara langsung dengan bertatap muka dengan pihak yang berwenang di Perusahaan X tersebut

dengan mengemukakan secara singkat mengenai maksud dan tujuan dilakukannya penelitian tersebut. Peneliti diizinkan untuk melakukan penelitian dan pengambilan data pada karyawan di perusahaan tersebut.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala kesejahteraan karyawan/*employee well-being* (EWB) dan skala kebersyukuran. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan adaptasi pada alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data. Skala EWB yang digunakan oleh peneliti merupakan hasil adaptasi dari *EWB scale* (Zheng dkk, 2015). Alat ukur tersebut disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang kesejahteraan karyawan yaitu *life well-being* (kepuasan atas kehidupan), *workplace well-being* (kesejahteraan di tempat kerja), dan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis).

Skala yang kedua yaitu skala kebersyukuran yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dikembangkan oleh Rusdi (2016). Penyusunan alat ukur ini didasarkan pada dimensi-dimensi kebersyukuran yaitu bersyukur dengan ilmu, bersyukur dengan hati, bersyukur dengan lisan dan bersyukur dengan perbuatan.

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan pada karyawan Perusahaan X dengan jumlah 35 orang. Peneliti melakukan uji coba secara bersamaan dengan proses pengambilan data pada tanggal 15 Desember 2017– 6 Januari 2018. Skala EWB berjumlah 18 aitem dan skala kebersyukuran berjumlah 20 aitem. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistic* versi 25.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Skala yang diperoleh melalui hasil uji coba alat ukur selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dan validitas alat ukur menggunakan IBM SPSS *Statistic* versi 25.

1) Skala Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-Being*)

Hasil analisis uji coba yang dilakukan terhadap skala *Employee Well-Being* menunjukkan bahwa dari 18 aitem pernyataan awal menghasilkan 10 aitem pernyataan yang valid dan terdapat 8 aitem yang dinyatakan gugur. Butir aitem yang dinyatakan gugur adalah nomor 1, 2, 3, 13, 14, 15, 16, dan 18. Skala *employee well-being* disusun berdasarkan tiga dimensi yaitu dimensi *life well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being* yang masing-masing diwakilkan dengan enam aitem pernyataan. Namun setelah analisis dilakukan, hanya ada satu aitem yang dinyatakan valid pada dimensi *psychological well-being*. Oleh sebab itu peneliti

menghapuskan dimensi *psychological well-being* karena hasil *try-out* menunjukkan aitem pada dimensi tersebut kurang merepresentasikan dimensi *psychological well-being*. Koefisien *correlated item-total correlation* bergerak antara 0,361 hingga 0,675. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Teknik korelasi *Cronbach's Alpha* dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,828.

Tabel 3
Distribusi aitem pada skala *Employee Well-Being* setelah uji coba

Dimensi	Favorable	Total
<i>Life Well-Being</i>	4 (1), 5 (2), 6 (3)	3
<i>Workplace Well-Being</i>	7 (4), 8 (5), 9 (6), 10 (7), 11 (8), 12 (9)	6
<i>Psychological Well-Being</i>	17 (10)	1
Jumlah		10

Catatan: angka dalam tanda kurung () adalah nomor urut aitem baru setelah uji coba

2) Skala Kebersyukuran

Setelah melakukan uji coba terhadap skala kebersyukuran, hasil analisis menunjukkan bahwa aitem awal yang berjumlah 20 butir pernyataan menghasilkan 17 butir aitem yang valid dan 3 butir aitem yang dinyatakan gugur. Butir aitem yang dinyatakan gugur adalah nomor 1, 8 dan 13. Koefisien *correlated item-total correlation* bergerak antara

0,340 hingga 0,700. Uji reliabilitas menggunakan Teknik korelasi *Cronbach's Alpha* dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,899.

Tabel 4
Distribusi aitem pada skala Kebersyukuran setelah uji coba

Dimensi	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Bersyukur dengan ilmu	5 (4), 17 (14)	9 (7),	3
Bersyukur dengan hati	2 (1)	6 (5), 10 (8), 14 (11), 18 (15)	5
Bersyukur dengan lisan	3 (2), 7 (6), 11 (9), 15 (12), 19 (16)	-	5
Bersyukur dengan perbuatan	4 (3), 16 (13), 20 (17)	12 (10)	4
Jumlah	11	6	17

Catatan: angka dalam tanda kurung () adalah nomor urut aitem baru setelah uji coba

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian berlangsung dari tanggal 15 Desember 2017 sampai dengan 6 Januari 2018 bertempat di Perusahaan X yang berlokasi di daerah Sumatra Selatan. Sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, subjek dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dan beragama islam.

Pelaksanaan pengambilan data penelitian dilakukan dengan cara menitipkan skala berbentuk kuisisioner kepada divisi bagian Sumber Daya Manusia (SDM) & Umum yang kemudian akan didistribusikan ke divisi-divisi lain sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Total kuisisioner yang dititipkan berjumlah 150 eksemplar untuk 150 subjek yang dibagi menjadi subjek uji coba (*Try out*) sebanyak 35 orang dan 115 orang digunakan sebagai data penelitian. Jumlah kuisisioner yang kembali kepada peneliti sebanyak 115 eksemplar. Dari jumlah tersebut hanya 105 eksemplar yang dapat dianalisis. Penyebab dari adanya 10 eksemplar kuisisioner yang tidak dapat dianalisis karena adanya beberapa aitem dari kedua skala tersebut yang terlewat, diisi dengan dua macam jawaban, dan subjek yang tidak sesuai dengan kriteria.

Selain itu, kendala lain yang dihadapi yaitu peneliti tidak bisa mengawasi ketika subjek sedang mengisi kuisisioner yang diberikan sehingga terdapat beberapa aitem yang tidak terisi sempurna. Selain itu kesibukan subjek yang sedang bekerja sehingga tidak memungkinkan bagi subjek

untuk menyelesaikan pengisian kuisioner dalam satu hari. Waktu pengambilan data pun bertepatan dengan adanya libur Tahun Baru Masehi bagi karyawan, sehingga menyebabkan pengambilan data penelitian menjadi lebih lama.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Perusahaan X yang berjumlah 105 orang. Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, dan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	78	74,3
2	Perempuan	27	25,7
Total		105	100

Berdasarkan informasi tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dengan jumlah 78 orang (74,3%), sementara subjek yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang (25,7%).

Tabel 6
Deskripsi subjek berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20-29	19	18,1
30-39	37	35,2

40-49	29	27,6
50-59	20	19
Total	105	100

Berdasarkan informasi tersebut diketahui bahwa subjek penelitian yang berusia antara 20-29 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 18,1%, sebanyak 37 orang berusia 30-39 tahun dengan jumlah persentase 35,2%, 29 orang lainnya berusia antara 40-49 tahun dengan persentase 27,6% dan 20 orang berada pada rentang usia 50-59 tahun dengan jumlah persentase 19%.

Tabel 7
Deskripsi subjek berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	5	4,8
2	SMA	85	81
3	Diploma	7	6,7
4	S1	7	6,7
5	S2	1	1
Total		105	100

Berdasarkan informasi di atas diketahui subjek yang memiliki Pendidikan terakhir setingkat SMP sebanyak 5 orang (4,8%), subjek yang berpendidikan setingkat SMA mendominasi yaitu sebanyak 85 orang (81%), subjek yang berpendidikan setingkat Diploma dan Strata 1 sama-sama berjumlah 7 orang dengan jumlah persentase masing-masing 6,7% dan hanya 1 orang (1%) subjek yang berpendidikan akhir S2.

2. Deskripsi Penelitian

Deskripsi data penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil subjek penelitian mengenai kebersyukuran dengan kesejahteraan karyawan di Perusahaan X. Setelah dilakukan skor pada masing-masing skala penelitian, diketahui data deskripsi berupa data hipotetik yaitu skor yang diperoleh oleh subjek, dan data empirik yaitu skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian. Gambaran singkat mengenai data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Data deskripsi penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kesejahteraan Karyawan	10	40	25	5	20	50	40.20	6.925
Kebersyukuran	17	68	42.5	8.5	39	85	66.40	11.253

Deskripsi data penelitian yang telah diketahui kemudian digunakan untuk mengetahui kriteria kategorisasi subjek dalam masing-masing variabel yang diteliti. Berdasarkan norma kategorisasi maka subjek penelitian dapat dikelompokkan menjadi lima kategori pada masing-masing variabel. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung kategorisasi terdapat pada tabel berikut:

Tabel 9
Norma kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategori
--------------------	----------

$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1.8 \sigma) < X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah

Keterangan:

X = skor total

μ = mean

σ = standar deviasi

a. Skala Kesejahteraan Karyawan

Pada skala kesejahteraan karyawan terdiri dari 10 aitem yang memiliki rentang skor dari 5 hingga 1 dengan jarak sebaran 10 – 50. Standar Defiasi (σ) empirik yang dimiliki bernilai 6.925 dan Mean (μ) empirik bernilai 40.20. Berdasarkan sebaran data empirik dari skor skala kesejahteraan karyawan maka subjek penelitian ini dapat dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut:

Tabel 10

Kategorisasi subjek pada variabel kesejahteraan karyawan

Kategori sasi	Renta ng Skor	Juml ah	Persent ase (%)
Sangat Tinggi	$X > 52.66$ 5	-	-
Tinggi	$44.35 < X \leq 52.66$ 5	32	30.5

Sedang	36.04 $5 < X$ \leq 44.35 5	45	42.9
Rendah	27.73 $5 \leq X$ \leq 36.04 5	26	24.8
Sangat Rendah	$X <$ 27.73 5	2	1.9

Dari tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa subjek yang menunjukkan tingkat kesejahteraan karyawan pada kategori tinggi sebanyak 32 orang (30.5%), kategori sedang sebanyak 45 orang (42.9%), kategori rendah sebanyak 26 orang (24.8%) dan kategori sangat rendah sebanyak 2 orang (1.9%). Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kesejahteraan karyawan yang berada dalam kategori sedang yaitu sebesar 42.9% dibandingkan dengan jumlah subjek pada rentang skor yang lain.

b. Skala Kebersyukuran

Pada skala kesejahteraan karyawan terdiri dari 17 aitem yang memiliki rentang skor dari 5 hingga 1 dengan jarak sebaran 10 – 50. Standar Defiasi (σ) empirik yang dimiliki bernilai 11.253 dan Mean (μ) empirik bernilai 66.40. Berdasarkan sebaran data empirik dari skor skala kebersyukuran maka subjek penelitian ini dapat dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut:

Tabel 11
Kategorisasi subjek pada variabel kesbersyukuran

Kategori	Renta ng Skor	Juml ah	Persent ase (%)
Sangat Tinggi	$X >$ 86.65 5	-	-
Tinggi	84.40 $4 < X$ \leq 86.65 5	33	31.4
Sedang	59.64 $8 < X$ \leq 84.40 4	44	41.9
Rendah	46.14 $4 \leq X$ \leq 59.64 8	26	24.8
Sangat Rendah	$X <$ 46.14 4	2	1.9

Dari tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa subjek yang menunjukkan tingkat kebersyukuran pada kategori tinggi sebanyak 33 orang (31.1%), kategori sedang sebanyak 44 orang (41.9%), kategori rendah sebanyak 26 (24.8%) dan kategori sangat rendah sebanyak 2 orang (1.9%). Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kebersyukuran yang berada dalam

kategorisasi rendah yakni 41.9% dibandingkan dengan jumlah subjek pada rentang skor yang lain.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk memenuhi syarat yang harus terpenuhi sebelum melakukan analisis data penelitian. Uji asumsi ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas terhadap sebaran data penelitian. Hal tersebut dilakukan agar ketika menarik kesimpulan, hasil yang didapatkan sesuai dengan hasil analisis data. Uji ini dilakukan dengan bantuan program statistik IBM SPSS *Statistic versi 25*.

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebaran skor pada variabel penelitian mengikuti distribusi kurva normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Teknik *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Jika hasil skor $p > 0,05$ maka sebaran data normal. Sedangkan jika hasil skor $p < 0,05$ maka sebaran data tidak normal.

Hasil uji normalitas yang dilakukan pada variabel kesejahteraan karyawan memiliki nilai KS-Z sebesar 0,092 dengan $p = 0,027$ ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan distribusi data tidak normal. Distribusi variabel kebersyukuran memiliki nilai KS-Z sebesar 0,084 dengan $p = 0,068$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kebersyukuran memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas

Variable	Skor KS-Z	P	Status
Kesejahteraan Karyawan	0,092	0,027	Tidak Normal
Kebersyukuran	0,084	0,068	Normal

B. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji adanya hubungan antara variabel kesejahteraan karyawan dengan kebersyukuran membentuk garis lurus (garis linier) atau tidak. Linieritas suatu variabel terpenuhi jika p dari nilai F *linearity* lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan p dari F *deviation linierity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). 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.

Tabel 13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Interpretasi
Kesejahteraan Karyawan dengan Kebersyukuran	19,833	0,000	Linier

C. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Kebersyukuran dengan Kesejahteraan Karyawan. Penelitian ini

memiliki hipotesis awal yaitu adanya hubungan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan karyawan. Sebelum melakukan uji hipotesis terdapat dua 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. Oleh sebab itu uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik uji non parametrik *Correlation Spearman* dengan bantuan program IMB SPSS *Statistic* versi 25.

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.

Tabel 14

Hasil Uji Hipotesis Kebersyukuran dengan Kesejahteraan Karyawan

Variabel	R	p	Interpretasi
Kebersyukuran dengan Kesejahteraan Karyawan	0,324	0,001	Diterima

D. Uji Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan guna mengetahui apakah terdapat perbedaan hasil yang diperoleh oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan terhadap kedua variabel. Data tersebut diuji menggunakan uji beda non parametrik dengan

teknik analisis *Mann Whitney* karena berdasarkan hasil uji normalitas, terdapat satu variabel yang dinyatakan tidak normal. Jika hasil skor $p < 0,05$ maka dinyatakan terdapat perbedaan skor berdasarkan jenis kelamin dengan kedua variabel. Namun sebaliknya, jika hasil skor $p > 0,05$ maka tidak ada perbedaan skor berdasarkan jenis kelamin dengan kedua variabel.

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

Tabel 15
Hasil Uji Beda

Variabel	Sig. (p)	Interpretasi
Kebersyukuran	0,752	Tidak Ada Beda
Kesejahteraan Karyawan	0,330	Tidak Ada Beda

E. 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 parasimpatik 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 *hemisfer* kanan dan juga *cuneus* dan *precuneus* di *hemisfer* 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 (Tenggara, Zamralita, & Suyasa, 2008) 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. Hal tersebut akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Soegandhi, Mujiasih, dan Ariati (2012) 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 = 4,084 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 0,324 atau 32,4%. Hal tersebut berarti bahwa kebersyukuran mampu memprediksi kesejahteraan karyawan sebesar 32,4%. 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 life 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 meningkatkan 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.

Selain itu kelemahan-kelemahan lainnya yang muncul antara lain peneliti tidak dapat memantau langsung saat proses pengisian kuisisioner oleh responden sehingga memungkinkan terjadinya kecurangan yaitu subjek meminta orang lain untuk mengisi kuisisioner miliknya. Selain itu peneliti hanya memberikan kuisisioner kepada pihak yang berwenang dan tidak dapat mengontrol pembagian responden berdasarkan divisi kerja yang ditempati. Selain itu, ketika mengadaptasi skala Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-Being*) peneliti hanya berfokus pada hal-hal yang bersifat teoritis, sehingga kurang mengindahkan faktor-faktor lain yang menjadi fakta lapangan dalam penyusunan aitem-aitemnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang 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.

B. 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 Offest.

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 Sma It 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.

LAMPIRAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta
55584, Telp. (0274) 898444

Assalamu'alaykum Warrahmatullahi Wabarrokatur

Bapak/Ibu yang terhormat,

Dalam rangka memenuhi keperluan penelitian untuk menyelesaikan studi S1 saya di program studi Psikologi Universitas Islam Indonesia, maka dengan ini saya memohon kesediaan Anda untuk dapat ikut serta berpartisipasi dengan cara mengisi angket yang terdiri dari tiga bagian, yaitu **Skala I**, dan **Skala III**. Diharapkan Anda dapat memberikan jawaban yang **paling sesuai dengan keadaan Anda sesungguhnya**.

Selain itu, informasi yang akan Anda berikan juga kami jamin **kerahasiaannya**. **Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar**. Atas kesediaan Anda, saya ucapkan banyak terimakasih.

Jazaakumullah khoiron katsiron

Wassalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarokatuh

Peneliti,

Ratri Wulan Sari

Nur Pratiwi Novianti, S.Psi., M.Psi

BAGIAN I (IDENTITAS RESPONDEN)

- Nama (**Boleh inisial**) :
- Jenis Kelamin :
- Usia :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Menikah :
- Mempunyai anak berapa : orang
- Anak pertama umur tahun
 - Anak kedua umur tahun
 - Anak ketiga umur tahun
 - Anak keempat umur tahun
 - dst
- Anggota keluarga yang tinggal di rumah : orang
- Keluarga inti orang
 - Saudara orang
 - Ayah/ibu orang
 - Orang lain orang
- Suami / Istri : Bekerja / Tidak Bekerja *
- (* **Coret yang tidak sesuai**)
- Jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor : ± km
- Waktu yang digunakan diperjalanan : jam
- Posisi /Jabatan :
- Lama Bekerja : tahun
- Jumlah staff (jika ada) : orang
- Divisi :
- Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)
- a. ≤ Rp. 1.500.000
 - b. Rp 1.600.000 – 2.500.000
 - c. Rp 2.600.000 – 2.900.000
 - d. Rp 3.000.000 – 4.500.000

e. \geq Rp 4.600.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya sejujurnya.

Cinta Manis, Desember 2017

Responden

BAGIAN II

PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini terdapat pernyataan yang menggambarkan perilaku anda ketika bekerja. Berilah tanda **centang** (√) dalam pilihan jawaban yang menurut Anda paling menggambarkan kondisi anda saat ini.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

Skala I

Pernyataan

Saya merasa puas dengan hidup saya.

Di sebagian besar aspek kehidupan, impian saya terasa semakin dekat.

Saya benar-benar merasakan kebahagiaan sejati.

Saya berada dalam situasi/keadaan kehidupan yang baik.

Hidup saya menyenangkan.

Saya Tidak Akan Berusaha Mengubah Kehidupan Saya Di Masa Yang Akan Datang

Saya puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya

Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang

Saya menemukan kenyamanan dalam perkerjaan saya

Saya Selalu Bisa Memperkaya Pekerjaan Saya

Bagi saya, bekerja adalah pengalaman yang bermakna. Saya merasa puas dengan prestasi pekerjaan saya saat ini.

Saya merasa telah tumbuh sebagai pribadi yang baik.

Saya menangani masalah sehari-hari dengan baik.

Saya percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki.

Orang Berpikir Saya Bersedia

Memberi Dan Berbagi Waktu

Dengan Orang Lain

Saya Sangat Baik Dalam

Mengatur Jadwal Yang

Fleksibel Dalam Pekerjaan

Saya suka melakukan obrolan

yang mendalam dengan

keluarga dan teman-teman,

sehingga dapat lebih

.memahami satu sama lain.

Skala II

Pernyataan

Terkadang saya lupa bahwa nikmat yang saya dapatkan berasal dari Allah.

Ketika saya mendapatkan nikmat dan kemudahan, saya merasakan rahmat dan kasih sayang Allah.

Ketika saya mendapat nikmat, saya segera mengucapkan alhamdulillah.

Ketika saya mendapat nikmat berupa harta, saya biasa menyisihkannya untuk bersedekah.

Ketika mendapat suatu nikmat, saya langsung teringat bahwa ini adalah pemberian Allah.

Beberapa kali saya merasa kurang atas nikmat yang saya dapatkan.

Saya senantiasa mengucapkan pujian kepada Allah dalam setiap ibadah.

Ketika saya mendapatkan nikmat dari seseorang, saya membalas dengan perbuatan baik kepadanya.

Jika sedang mendapat kesulitan, saya terlupa atas nikmat Allah karena terlalu memikirkan kesusahan.

Terkadang saya kurang puas atas nikmat yang sedikit.

Saya mengucapkan terimakasih atas pemberian dari orang lain.

Ketika sedang mendapat banyak nikmat dan kemudahan, terkadang saya lupa untuk beribadah kepada Allah atas nikmat tersebut.

Kesempatan yang saya peroleh, adalah hasil usaha saya sendiri.

Ketika mendapat rezeki, saya sulit merasakan kepuasan harta.

Setiap shalat, saya berzikir sebagai bentuk nikmat yang Allah telah berikan hari ini.

Atas nikmat yang saya dapatkan, saya mengiringinya dengan kebaikan.

Seringkali saya terpikir bertapa nikmatnya bernafas.

Saya merasa bahwa nikmat
yang saya peroleh hanya
sedikit.

Saya mendoakan orang lain
yang memberikan saya
manfaat dan kemudahan.

Jika saya mendapat suatu
nikmat, seringkali saya
membantu orang lain.

TERIMA KASIH TELAH BERPARTISIPASI 😊

TABULASI DATA *TRY OUR* SKALA KEBERSYUKURAN

AITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL	
SUBJEK																						
S1	5	2	3	4	4	4	2	5	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	51	
S2	4	4	4	3	4	1	5	4	2	2	5	2	3	2	3	4	5	4	4	4	68	
S3	2	5	5	4	5	2	5	5	3	2	5	2	1	2	3	4	5	3	4	4	71	
S4	1	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	84	
S5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	94	
S6	5	5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	5	5	1	1	2	67	
S7	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	86	
S8	2	5	4	3	4	2	5	5	3	2	5	2	3	3	4	4	3	2	3	4	69	
S9	2	4	3	5	4	1	4	5	2	5	5	3	1	2	5	5	5	4	1	4	70	
S10	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	3	5	3	5	3	4	3	79	
S11	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	92	
S12	3	5	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	3	79	
S13	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	5	5	68	
S14	1	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	2	3	5	5	5	3	3	4	72	
S15	3	3	3	3	2	4	5	5	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
S16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
S17	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	3	86	
S18	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	4	90	
S19	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	2	1	1	5	5	4	60	
S20	2	4	2	3	1	1	5	5	2	2	4	4	1	3	1	5	3	2	2	2	54	

S21	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	91
S22	1	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	1	1	1	5	5	5	2	4	5	73
S23	1	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	1	1	1	5	5	5	2	4	5	73
S24	2	5	4	2	3	3	3	5	3	2	5	1	1	1	3	3	3	1	2	5	57
S25	1	5	3	3	3	2	5	4	1	1	4	2	4	2	5	2	5	3	4	4	63
S26	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	91
S27	3	4	5	3	5	2	4	4	4	2	4	3	2	2	4	3	4	3	5	5	71
S28	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	2	2	3	4	2	3	4	3	65
S29	3	3	3	5	5	1	5	3	3	3	3	1	1	2	5	3	3	2	3	3	60
S30	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	91
S31	2	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	1	4	5	4	5	5	4	4	80
S32	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	89
S33	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	91
S34	1	4	5	3	1	1	2	3	1	1	1	3	4	1	4	4	3	5	5	5	57
S35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	3	3	4	89

TABULASI DATA *TRY OUR* SKALA KESEJAHTERAAN KARYAWAN

AITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
SUBJEK																			
S1	5	5	3	1	2	4	2	5	4	4	2	3	5	5	2	3	4	1	60
S2	3	3	3	2	2	5	5	5	3	1	3	3	3	3	3	3	4	5	59
S3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	80
S4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	4	72
S5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	79
S6	5	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	2	2	55
S7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	83
S8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	83
S9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	87
S10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	69
S11	4	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	3	71
S12	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	77
S13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
S14	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	79
S15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	59
S16	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	4	3	80
S17	1	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	3	3	2	66
S18	1	2	2	3	4	5	5	3	3	3	5	2	4	4	4	5	4	4	64
S19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	85
S20	2	2	5	4	4	1	3	5	4	2	4	4	1	1	1	4	4	3	54

S21	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	73
S22	5	3	2	5	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	74
S23	5	3	2	5	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	74
S24	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	5	4	73
S25	5	5	5	3	3	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	66
S26	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	3	71
S27	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	4	74
S28	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	63
S29	5	3	4	5	3	4	5	4	3	3	3	5	5	3	5	3	4	3	69
S30	3	2	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	63
S31	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	71
S32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	87
S33	5	3	4	5	5	5	5	5	3	1	5	4	5	5	5	4	5	4	78
S34	5	4	4	5	5	3	3	2	1	5	4	3	5	5	4	2	5	3	68
S35	5	4	5	5	5	3	4	4	5	1	4	3	4	4	4	4	3	3	70

1. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KEBERSYUKURAN

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	17

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ketika saya mendapatkan nikmat dan kemudahan, saya merasakan rahmat dan kasih sayang Allah.	61.5714	147.252	.553	.894
Ketika saya mendapat nikmat, saya segera mengucapkan alhamdulillah.	61.6857	144.398	.625	.892
Ketika saya mendapat nikmat berupa harta, saya biasa menyisihkannya untuk bersedekah.	62.2000	149.929	.340	.899
Ketika mendapat suatu nikmat, saya langsung teringat bahwa ini adalah pemberian Allah.	61.8286	139.440	.638	.890

Beberapa kali saya merasa kurang atas nikmat yang saya dapatkan.	63.0286	141.911	.450	.897
Saya senantiasa mengucapkan pujian kepada Allah dalam setiap ibadah.	61.5429	144.550	.564	.893
Jika sedang mendapat kesulitan, saya terlupa atas nikmat Allah karena terlalu memikirkan kesusahan.	62.7429	134.314	.700	.887
Terkadang saya kurang puas atas nikmat yang sedikit.	62.8286	134.793	.667	.889
Saya mengucapkan terimakasih atas pemberian dari orang lain.	61.6571	144.761	.538	.894
Ketika sedang mendapat banyak nikmat dan kemudahan, terkadang saya lupa untuk beribadah kepada Allah atas nikmat tersebut.	62.6857	138.987	.511	.895
Ketika mendapat rezeki, saya sulit merasakan kepuasan harta.	62.7143	131.504	.697	.888
Setiap shalat, saya berzikir sebagai bentuk nikmat yang Allah telah berikan hari ini.	61.8857	137.751	.665	.889
Atas nikmat yang saya dapatkan, saya mengiringinya dengan kebaikan.	61.9714	142.440	.519	.894
Seringkali saya terpikir bertapa nikmatnya bernafas.	61.8571	140.126	.560	.893

Saya merasa bahwa nikmat yang saya peroleh hanya sedikit.	62.4857	135.081	.622	.891
Saya mendoakan orang lain yang memberikan saya manfaat dan kemudahan.	62.1429	144.126	.456	.896
Jika saya mendapat suatu nikmat, seringkali saya membantu orang lain.	62.0857	148.316	.378	.898

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.0571	158.350	12.58370	17

2. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya berada dalam situasi/keadaan kehidupan yang baik.	35.5429	35.903	.370	.827

Hidup saya menyenangkan.	35.6857	32.575	.620	.801
Saya Akan Berusaha Mengubah Kehidupan Saya Di Masa Yang Akan Datang	35.3429	34.173	.551	.809
Saya puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya	35.7143	32.798	.675	.796
Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang	35.8571	34.244	.479	.816
Saya menemukan kenyamanan dalam pekerjaan saya	35.8571	35.244	.411	.823
Saya Selalu Bisa Memperkaya Pekerjaan Saya	36.3143	35.281	.361	.830
Bagi saya, bekerja adalah pengalaman yang bermakna.	35.4000	33.365	.748	.793
Saya merasa puas dengan prestasi pekerjaan saya saat ini.	35.9143	34.257	.559	.808
Saya Sangat Baik Dalam Mengatur Jadwal Yang Fleksibel Dalam Pekerjaan	36.0571	36.114	.461	.818

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.7429	41.667	6.45502	10



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta
55584, Telp. (0274) 898444

Assalamu'alaykum Warrahmatullahi Wabarokatuh

Bapak/Ibu yang terhormat,

Dalam rangka memenuhi keperluan penelitian untuk menyelesaikan studi S1 saya di program studi Psikologi Universitas Islam Indonesia, maka dengan ini saya memohon kesediaan Anda untuk dapat ikut serta berpartisipasi dengan cara mengisi angket yang terdiri dari tiga bagian, yaitu **Skala I**, dan **Skala III**. Diharapkan Anda dapat memberikan jawaban yang **paling sesuai dengan keadaan Anda sesungguhnya**.

Selain itu, informasi yang akan Anda berikan juga kami jamin kerahasiaannya. **Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar**. Atas kesediaan Anda, saya ucapkan banyak terimakasih.

Jazaakumullah khoiron katsiron

Wassalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarokatuh

Peneliti,

Ratri Wulan Sari

Nur Pratiwi Novianti, S.Psi., M.Psi

BAGIAN I (IDENTITAS RESPONDEN)

- Nama (**Boleh inisial**) :
- Jenis Kelamin :
- Usia :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Menikah :
- Mempunyai anak berapa : orang
- Anak pertama umur tahun
 - Anak kedua umur tahun
 - Anak ketiga umur tahun
 - Anak keempat umur tahun
 - dst
- Anggota keluarga yang tinggal di rumah : orang
- Keluarga inti orang
 - Saudara orang
 - Ayah/ibu orang
 - Orang lain orang
- Suami / Istri : Bekerja / Tidak Bekerja *
- (* Coret yang tidak sesuai)**
- Jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor : ± km
- Waktu yang digunakan diperjalanan : jam
- Posisi /Jabatan :
- Lama Bekerja : tahun
- Jumlah staff (jika ada) : orang
- Divisi :
- Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)
- f. ≤ Rp. 1.500.000
 - g. Rp 1.600.000 – 2.500.000
 - h. Rp 2.600.000 – 2.900.000
 - i. Rp 3.000.000 – 4.500.000

j. \geq Rp 4.600.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya sejujurnya.

Cinta Manis, Desember 2017

Responden

BAGIAN II

PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini terdapat pernyataan yang menggambarkan perilaku anda ketika bekerja. Berilah tanda **centang** (✓) dalam pilihan jawaban yang menurut Anda paling menggambarkan kondisi anda saat ini.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

Skala I

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya berada dalam situasi/keadaan kehidupan yang baik.					
2	Hidup saya menyenangkan.					
3	Saya Akan Berusaha Mengubah Kehidupan Saya Di Masa Yang Akan Datang					
4	Saya puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
5	Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang					
6	Saya menemukan kenyamanan dalam pekerjaan saya					
7	Saya Selalu Bisa Memperkaya Pekerjaan Saya					
8	Bagi saya, bekerja adalah pengalaman yang bermakna.					
9	Saya merasa puas dengan prestasi pekerjaan saya saat ini.					
10	Saya Sangat Baik Dalam Mengatur Jadwal Yang Fleksibel Dalam Pekerjaan					

Skala II

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Ketika saya mendapatkan nikmat dan kemudahan, saya merasakan rahmat dan kasih sayang Allah.					
2	Ketika saya mendapat nikmat, saya segera mengucapkan alhamdulillah.					
3	Ketika saya mendapat nikmat berupa harta, saya biasa menyisihkannya untuk bersedekah.					
4	Ketika mendapat suatu nikmat, saya langsung teringat bahwa ini adalah pemberian Allah.					
5	Beberapa kali saya merasa kurang atas nikmat yang saya dapatkan.					
6	Saya senantiasa mengucapkan pujian kepada Allah dalam setiap ibadah.					
7	Jika sedang mendapat kesulitan, saya terlupa atas nikmat Allah karena terlalu memikirkan kesusahan.					
8	Terkadang saya kurang puas atas nikmat yang sedikit.					
9	Saya mengucapkan terimakasih atas pemberian dari orang lain.					
10	Ketika sedang mendapat banyak nikmat dan kemudahan, terkadang saya lupa untuk beribadah kepada Allah atas nikmat tersebut.					
11	Ketika mendapat rezeki, saya sulit merasakan kepuasan harta.					
12	Setiap shalat, saya berzikir sebagai bentuk nikmat yang Allah telah berikan hari ini.					
13	Atas nikmat yang saya dapatkan, saya mengiringinya dengan kebaikan.					
14	Seringkali saya terpikir betapa nikmatnya bernafas.					
15	Saya merasa bahwa nikmat yang saya peroleh hanya sedikit.					
16	Saya mendoakan orang lain yang memberikan saya manfaat dan kemudahan.					
17	Jika saya mendapat suatu nikmat, seringkali saya membantu orang lain.					

TERIMA KASIH TELAH BERPARTISIPASI 😊

TABULASI DATA KEBERSYUKURAN

AITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL
SUBJEK																		
S1	5	2	3	1	3	3	1	2	3	5	4	2	5	5	2	4	4	54
S2	5	5	3	5	3	5	2	3	4	2	2	5	4	5	3	4	4	64
S3	5	3	3	3	2	4	1	1	4	2	3	5	1	5	3	4	4	53
S4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	79
S5	5	4	5	1	1	5	3	5	5	3	5	5	5	2	1	5	5	65
S6	5	5	5	5	3	5	2	3	5	5	5	4	5	3	4	4	3	71
S7	5	5	3	5	5	5	2	2	3	1	5	2	2	2	3	5	5	60
S8	4	5	5	4	4	3	3	2	5	3	2	4	4	4	2	3	3	60
S9	4	5	5	4	2	5	2	2	5	2	3	3	3	3	2	5	5	60
S10	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	76
S11	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	63
S12	5	5	4	5	2	5	3	3	5	4	3	5	5	4	2	3	3	66
S13	4	4	5	3	2	4	1	2	5	2	2	5	5	4	1	4	4	57
S14	5	5	5	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	64
S15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	80
S16	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	4	75
S17	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
S18	4	3	2	1	4	3	1	1	4	2	4	1	1	3	3	5	5	47
S19	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	5	4	56
S20	5	5	3	5	3	4	3	3	5	3	3	4	3	5	4	5	5	68

S21	3	3	4	4	1	5	2	3	5	1	1	5	5	4	2	4	5	57
S22	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	76
S23	5	5	5	5	1	5	3	1	5	1	3	5	5	5	1	4	5	64
S24	3	4	3	2	5	2	1	2	4	2	2	4	4	4	1	4	3	50
S25	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
S26	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	81
S27	2	2	2	1	5	1	1	2	3	4	4	2	2	2	4	5	5	47
S28	4	5	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	66
S29	5	5	4	5	2	3	3	3	5	2	3	4	4	5	3	4	4	64
S30	4	3	5	3	5	3	1	1	4	3	3	5	5	3	1	5	4	58
S31	5	5	4	5	2	3	3	3	5	2	3	4	4	5	3	4	4	64
S32	2	3	5	5	3	5	2	2	5	2	1	5	3	1	3	4	3	54
S33	2	3	2	2	2	4	1	1	5	2	2	3	3	1	2	4	3	42
S34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
S35	5	5	4	5	2	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	73
S36	5	5	4	5	2	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	72
S37	5	5	5	5	2	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	75
S38	5	5	5	5	2	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	75
S39	4	5	5	5	3	5	3	3	5	3	4	3	4	5	3	5	4	69
S40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	79
S41	5	4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	5	5	3	4	3	67
S42	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	69
S43	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	4	4	67
S44	5	5	3	5	3	5	2	3	5	3	2	3	4	3	3	4	4	62

S45	5	5	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	74
S46	4	4	5	3	3	2	2	4	4	1	1	4	4	2	4	3	3	53
S47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	83
S48	4	5	5	4	2	5	2	2	5	2	2	4	4	4	1	5	5	61
S49	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	3	4	4	5	3	4	4	65
S50	5	5	4	5	1	5	3	3	3	2	3	5	5	5	1	4	4	63
S51	3	3	2	1	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	45
S52	5	5	5	5	2	5	1	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	62
S53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
S54	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	78
S55	4	4	5	5	2	5	2	2	5	1	2	5	5	5	3	5	4	64
S56	5	5	5	5	1	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	74
S57	5	5	5	5	1	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	74
S58	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	5	3	5	3	3	3	68
S59	5	5	5	5	1	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	74
S60	4	5	5	4	2	5	2	2	5	2	3	3	3	3	2	5	5	60
S61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	82
S62	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	78
S63	5	5	4	5	2	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	65
S64	5	3	2	2	2	4	1	3	4	4	1	1	4	4	3	3	3	49
S65	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
S66	5	4	5	4	1	4	3	2	5	3	2	5	3	3	2	4	4	59
S67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	3	5	5	77
S68	4	3	5	2	2	3	1	3	3	1	2	2	3	1	1	5	5	46

S93	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	73
S94	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	81
S95	3	3	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	1	1	5	5	4	52
S96	4	2	3	1	1	5	2	2	4	4	3	1	5	3	2	2	2	46
S97	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	80
S98	5	5	5	4	3	5	3	3	5	1	1	5	5	5	2	4	5	66
S99	5	5	5	4	3	5	3	3	5	1	1	5	5	5	2	4	5	66
S100	5	4	2	3	3	3	3	2	5	1	1	3	3	3	1	2	5	49
S101	5	3	3	3	2	5	1	1	4	2	2	5	2	5	3	4	4	54
S102	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	80
S103	4	5	3	5	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	5	5	62
S104	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	56
S105	3	3	5	5	1	5	3	3	3	1	2	5	3	3	2	3	3	53

TABULASI DATA KESEJAHTERAAN KARYAWAN

AITEM											
SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
S1	4	2	1	3	5	4	2	3	1	4	29
S2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
S3	4	3	3	3	1	5	4	4	4	3	34
S4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	3	41
S5	3	1	1	3	3	3	2	5	3	3	27
S6	4	4	5	3	3	3	2	4	3	4	35
S7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
S8	5	2	3	3	3	3	3	1	1	4	28
S9	3	3	4	5	2	4	5	4	1	4	35
S10	4	4	5	3	3	4	2	3	4	3	35
S11	5	3	3	5	5	5	3	5	4	3	41
S12	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	39
S13	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	43
S14	3	3	1	5	1	3	3	5	1	3	28
S15	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	37
S16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S17	5	3	5	5	3	5	2	5	1	5	39
S18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
S19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
S20	2	4	5	3	3	1	3	5	1	3	30

S21	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	39
S22	5	5	5	5	3	3	1	3	3	4	37
S23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
S25	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	38
S26	3	3	5	5	5	5	3	5	1	5	40
S27	3	2	3	2	1	1	1	1	1	5	20
S28	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	37
S29	3	4	5	3	4	5	4	5	4	2	39
S30	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	36
S31	3	4	5	3	4	5	4	5	4	2	39
S32	1	2	3	5	3	3	3	2	2	4	28
S33	1	2	3	5	3	3	2	2	2	4	27
S34	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	45
S35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S36	3	4	5	5	5	4	5	5	2	5	43
S37	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	40
S38	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	40
S39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
S40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S41	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	42
S42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
S43	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	44
S44	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	43

S45	3	3	5	3	3	3	1	2	3	2	28
S46	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
S47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S48	3	3	4	5	2	4	5	4	1	4	35
S49	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
S50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	45
S51	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
S52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S53	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	44
S54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S55	5	5	3	4	4	5	1	4	3	3	37
S56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S57	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	45
S58	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	35
S59	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	45
S60	3	3	4	5	2	4	5	4	1	4	35
S61	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
S62	3	5	5	5	3	3	3	5	5	4	41
S63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S64	5	4	3	3	2	5	1	4	5	1	33
S65	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
S66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
S67	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
S68	5	2	5	1	2	3	4	5	3	5	35

S69	3	3	5	3	3	3	1	2	3	2	28
S70	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	44
S71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S72	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	38
S73	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	44
S74	2	2	5	5	5	5	5	3	1	2	35
S75	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
S76	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	45
S77	1	2	4	2	5	4	4	2	3	4	31
S78	2	2	5	5	5	3	1	3	3	4	33
S79	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
S80	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	40
S81	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
S82	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	21
S83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
S84	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
S85	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
S86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
S87	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	38
S88	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	46
S89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
S90	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	45
S91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
S92	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	46

S93	5	5	5	4	3	3	4	4	5	3	41
S94	3	4	5	5	3	3	3	5	2	4	37
S95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S96	4	4	1	3	5	4	2	4	4	4	35
S97	3	5	5	5	3	3	3	5	5	4	41
S98	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	40
S99	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	40
S100	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	45
S101	3	3	3	3	1	5	4	4	4	3	33
S102	5	5	4	3	3	4	3	5	4	3	39
S103	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	38
S104	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	33
S105	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	38

HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total Skor EWB	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%
Total Skor Kebersyukuran	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%

Descriptives					
				Statistic	Std. Error
Total Skor EWB	Mean			36.3238	.63872
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		35.0572	
		Upper Bound		37.5904	
	5% Trimmed Mean			36.6852	
	Median			37.0000	
	Variance			42.836	
	Std. Deviation			6.54496	
	Minimum			15.00	
	Maximum			45.00	
	Range			30.00	
	Interquartile Range			9.50	
	Skewness			-.686	.236
	Kurtosis			.225	.467
	Total Skor Gratitude	Mean			66.4000
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound		64.2221	
		Upper Bound		68.5779	
5% Trimmed Mean			66.6508		
Median			66.0000		
Variance			126.646		
Std. Deviation			11.25372		
Minimum			39.00		
Maximum			85.00		
Range			46.00		
Interquartile Range			17.50		
Skewness			-.217	.236	
Kurtosis			-.736	.467	

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total Skor EWB	.092	105	.027	.947	105	.000
Total Skor Gratitude	.084	105	.068	.974	105	.037

a. Lilliefors Significance Correction

b. Uji Linieritas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total Skor EWB * Total Skor Kebersyukuran	105	100.0%	0	0.0%	105	100.0%

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Skor EWB * Total Skor Gratitude	Between Groups	(Combined)	2451.824	40	61.296	1.958	.008
		Linearity	620.761	1	620.761	19.833	.000
		Deviation from Linearity	1831.063	39	46.950	1.500	.074
	Within Groups		2003.167	64	31.299		
	Total		4454.990	104			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Total Skor EWB * Total Skor Gratitude	.373	.139	.742	.550

2. Uji Hipotesis (Uji Korelasi Non Parametrik)

Correlations				
			Total Skor EWB	Total Skor Gratitude
Spearman's rho	Total Skor EWB	Correlation Coefficient	1.000	.324**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	105	105
	Total Skor Gratitude	Correlation Coefficient	.324**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Analisis Tambahan (Uji Beda Non Parametrik)

Ranks				
	Gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Hasil Tabulasi EWB	Laki-Laki	79	54.66	4318.00
	Perempuan	26	47.96	1247.00
	Total	105		

Test Statistics ^a	
	Hasil Tabulasi EWB
Mann-Whitney U	896.000
Wilcoxon W	1247.000
Z	-.975
Asymp. Sig. (2-tailed)	.330

a. Grouping Variable: Gender

Test Statistics ^a	
	Hasil Tabulasi Kebersyukuran
Mann-Whitney U	984.500
Wilcoxon W	4144.500
Z	-.316
Asymp. Sig. (2-tailed)	.752

a. Grouping Variable: Jenis Kelamin

4. Hasil Uji Regresi

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Total Skor EWB	36.3238	6.54496	105
Total Skor Gratitude	66.4000	11.25372	105

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.909	3.580		6.120	.000
	Total Skor Gratitude	.217	.053	.373	4.084	.000

a. Dependent Variable: Total Skor EWB



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

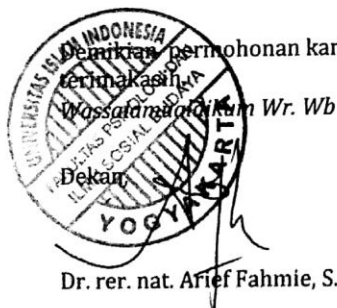
Tanggal : 22 November 2017
 Nomor : 981 / Dek / 70/Div.Um.RT / X1 / 2017
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.
 Bagian SDM & Umum Kantor Direksi PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Ratri Wulan Sari**
 Nomor Mahasiswa : **14320353**
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN**



Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

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



N o m o r : D.Cima/ J /003 / 2018
 Lampiran : -
 Perihal : **Selesai Penelitian**

07 Februari 2018

Kepada
 Universitas Islam Indonesia
 Jln.Kaliurang KM 14,5 Besi ,Sleman
 Yogyakarta

Menunjuk Surat 981/Dek/70/Div.Um.RT/XI/2017 tanggal 01 Februari 2018 perihal izin penelitian, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa Saudari atas nama:

No	Nama	NIM	Fakultas
1	Ratri Wulan Sari	14320353	Psikologi & Ilmu Sosial Budaya

Telah selesai melaksanakan penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2017 sd 06 Januari 2018 di PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis.

Laporan Hasil kerja praktek 1 (satu) buku agar diserahkan ke pihak perusahaan.

Demikian agar maklum.

Distrik Cinta Manis, 

Agus Lesmono, SH
 Asisten Umum

PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII
Distrik Cinta Manis :
 Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat
 Kabupaten Ogan Ilir – Sumatera Selatan
 Telp. (0712) 322033, Fax. (0712) 322031
 E-Mail distrik.cima@ptpn7.com

Jujur, Tulus, Ikhlas

FRN7/G.01/005, Rev.00