

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Orientasi Kancan Penelitian

Langkah awal sebelum melakukan penelitian adalah memilih tempat penelitian. Orientasi kancan penelitian ditujukan untuk memberikan gambaran singkat akan tempat penelitian dan persiapan-persiapan yang perlu dilakukan sebelum penelitian. Orientasi kancan penelitian dilakukan dengan melakukan observasi langsung ke tempat penelitian yaitu di kantor CV. Jati Kencana, Karangjati.

CV. Jati Kencana merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi khususnya penggilingan batu dan beton siap pakai. CV. Jati Kencana didirikan pada tahun 1980 di Karangjati - Jawa Tengah dengan *basic* merupakan perusahaan *family business*. CV. Jati Kencana saat ini belum memiliki visi misi yang tertulis secara sistematis, namun sudah memiliki gerakan menuju JKB Modern 2020 sebagai goals dengan beberapa point penting yang menjadi indikator yaitu : Pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mengikuti sistem perusahaan yang menjadi pusat, sehingga setiap individu berperan sesuai dengan bagiannya. Kedua merupakan pengembangan proses kerja, yaitu mengarahkan proses dan mutu produksi ke arah yang lebih

berkualitas. Ketiga modernisasi peralatan, yaitu pengembangan ke arah modern dalam hal peralatan pendukung produksi (mesin produksi, mobil, komputer, gedung,dll). CV. Jati Kencana memiliki karyawan total termasuk seluruh cabang sebanyak 428 yang tersebar pada dalam lima departemen yakni Split, Beton, Teknik, Keuangan, serta departemen HR & GA.

CV. Jati Kencana dipilih menjadi tempat penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan, yaitu :

1. Tempat penelitian belum pernah digunakan untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *leader member exchange* dan *personal value* dengan *flourishing*.
2. Adanya ijin untuk melakukan penelitian di CV. Jati Kencana.
3. Karyawan sesuai dengan karakteristik partisipan penelitian.

Partisipan penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Jati Kencana yang memiliki masa kerja minimal dua tahun yang keseluruhannya berjumlah 320 yang kemudian diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* per divisi dan diperoleh 160 orang dengan karakteristik yang sesuai seperti dijabarkan pada tabel berikut ini menurut faktor demografi partisipan :

**Tabel 3**  
**Partisipan Berdasarkan Demografi**

Jenis Kelamin		N	Mean	SD	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	131	109,52	15,38	81,9%
	Perempuan	29	117,86	13,05	18,1%
Usia	20 – 25	27	110,78	15,78	16,9%
	26 – 30	32	110,06	14,20	20,0%
	31 – 35	33	109,36	14,60	20,6%
	36 – 40	20	113,40	15,55	12,5%
	41 – 45	32	110,76	11,67	13,1%
	46 – 50	22	111,91	24,37	6,9%
	51 – 55	7	119,43	14,27	4,4%
	≥56	9	109,11	17,26	5,6%
Pendidikan	SD	13	108,08	20,06	8,1%
	SMP	37	112,11	15,02	23,1%
	SMA	79	111,16	15,30	49,4%
	D3	11	112,27	12,74	6,9%
	S1	19	109,11	14,89	11,9%
	S2	1	122,00	.	0,6%
	S3	0	0	0	0%
	Status Marital	Menikah	137	114,00	16,96
Belum Menikah		23	110,53	15,00	14,4%
Suku	Jawa	157	111,32	15,08	98,1%
	Tionghoa	2	107,00	14,14	1,2%
	Batak	1	73,00	.	0,6%
Agama	Islam	144	111,83	14,89	90,0%
	Kristen	13	104,54	17,23	8,1%
	Katolik	2	113,50	4,95	1,3%
	Hindu	1	76,00	.	0,6%
Departemen	Teknik	30	109,53	13,20	18,8%
	Split	31	109,94	17,98	19,4%
	Keuangan	13	108,92	12,55	8,1%
	HR & GA	23	115,65	15,06	14,4%
	Beton	63	111,03	15,50	39,4%

\*Sumber : Dokumentasi data primer yang diolah

## B. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan pengumpulan data, perlu dilakukan beberapa persiapan. Persiapan tersebut meliputi dua hal yaitu persiapan administrative dan penyusunan alat ukur.

### 1. Persiapan Administratif

Penelitian dilaksanakan dengan mengajukan ijin baik lisan maupun tertulis kepada pihak manajemen perusahaan. Surat ijin penelitian diajukan kepada perusahaan pada tanggal 15

Oktober 2018 dengan surat pengantar dari Program Pascasarjana Magister Profesi Psikologi Universitas Katolik Soegiapranata dengan Nomor Surat 121/ A.7.04/ MP/ X/ 2018. Ijin penelitian diajukan kepada Direksi dan diteruskan kepada departemen HR & GA.

## 2. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur yaitu skala tranlasi PERMA Profiler, skala *Leader Member Exchange*, dan skala *Potrait Value Questionnaire* (PVQ). Alat ukur penelitian disusun berdasarkan dimensi – dimensi dari variable yang diteliti.

### a. Skala tranlasi PERMA Profiler

Skala tranlasi PERMA Profiler terdiri dari 15 pernyataan yang disusun berdasarkan lima dimensi *flourishing* yaitu *Positive Emotion, Engagement, Relationship, Meaning, dan Achievement*. Skala ini merupakan skala asli dengan bahasa Inggris yang kemudian di adaptasi oleh peneliti ke dalam bahasa Indonesia. Berikut merupakan proses adaptasi skala PERMA Profiler (Beaton,et.all,2000) :

- 1) Peneliti menerjemahkan skala dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia dengan bantuan rekan yang expert dalam bidang penerjemah bahasa

- 2) Peneliti melakukan sintesa dengan mendiskusikan isi skala dengan teman sejawat
- 3) Peneliti melakukan *back translate* dari bahasa Indonesia ke bahasa Inggris dengan bantuan rekan lainnya yang juga expert dalam bidang penerjemah bahasa
- 4) Peneliti melakukan *expert judgement* dengan *expert commite*, yaitu melakukan diskusi konten dengan ahli dalam bidang Psikologi
- 5) Melakukan *pre test* atau *tryout* kepada 50 calon partisipan
- 6) Melakukan uji validitas isi dengan cara melakukan penilaian pada masing – masing item dengan lima penilai / panelis dengan tiga pilihan jawaban (1) Penting, (2) Sesuai, tidak Penting, (3) Tidak Penting, kemudian dihitung berdasarkan rumusan tertentu, item dikatakan memiliki validitas isi yang cukup apabila hasil menunjukkan nilai 0 – 1 (perhitungan lengkap terlampir). Berikut merupakan rumusan tersebut :

$$CVR = (n_e - N/2) / (N/2)$$

CVR = content validity ratio

$n_e$  = jumlah partisipan yang menjawab penting

$N$  = jumlah partisipan yang melakukan penilaian

(Lawshe dalam Hendryadi,2017,h.173-174;Lawshe dalam Ayre&Scally,2014,h.79-80)

b. Skala *Leader Member Exchange*

Skala *Leader Member Exchange* terdiri dari 22 item yang disusun berdasarkan empat dimensi LMX yaitu *affect, loyalty, contribution, dan professional respect*. Skala ini dibuat dengan melakukan diskusi dengan ahli dalam bidang psikologi industri.

c. Skala *Potrait Value Questionnaire* (PVQ)

Skala *Potrait Value Questionnaire* (PVQ) terdiri dari 21 item yang disusun berdasarkan empat dimensi *personal value* yaitu *open to change, conservative, self – transcendence, dan self – enchancement*. Skala ini juga merupakan skala adaptasi dari versi bahasa aslinya merupakan bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Berikut merupakan proses adaptasi skala yang dilakukan oleh peneliti (Beaton,et.all,2000) :

- 1) Peneliti menerjemahkan skala dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia dengan bantuan rekan yang expert dalam bidang penerjemah bahasa
- 2) Peneliti melakukan sintesa dengan mendiskusikan konten skala dengan teman sejawat

- 3) Peneliti melakukan *back translate* dari bahasa Indonesia ke bahasa Inggris dengan bantuan rekan lainnya yang juga expert dalam bidang penerjemah bahasa
- 4) Peneliti melakukan *expert judgement* dengan *expert commite*, yaitu melakukan diskusi konten dengan ahli dalam bidang Psikologi
- 5) Melakukan *pre test* atau *tryout* kepada 50 calon partisipan
- 6) Melakukan uji validitas isi dengan cara melakukan penilaian pada masing – masing item dengan lima penilai / panelis dengan tiga pilihan jawaban (1) Penting, (2) Sesuai, tidak Penting, (3) Tidak Penting, kemudian dihitung berdasarkan rumusan tertentu, item dikatakan memiliki validitas isi yang cukup apabila hasil menunjukkan nilai 0 – 1 (perhitungan lengkap terlampir). Berikut merupakan rumusan tersebut :

$$CVR = (ne - N/2) / (N/2)$$

CVR = content validity ratio

ne = jumlah partisipan yang menjawab penting

N = jumlah partisipan yang melakukan penilaian

(Lawshe dalam Hendryadi,2017,h.173-174;Lawshe dalam Ayre&Scally,2014,h.79-80)

### C. Gambaran Umum Partisipan

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 8 – 15 Desember 2018. Tempat penelitian adalah di CV. Jati Kencana Karangjati Semarang. Partisipan penelitian merupakan karyawan berstatus tetap yang memiliki minimal masa kerja dua tahun, dan berada pada berbagai level posisi/jabatan, antara lain kepala bagian, koordinator, koordinator maupun staf sehingga bisa dikatakan bahwa data yang diperoleh sudah cukup beranekaragam. Karyawan CV. Jati Kencana sendiri mendekati masa akhir tahun seringkali dihadapkan pada kondisi *pick season* sehingga memiliki waktu yang lebih padat dibandingkan biasanya. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan cara peneliti mengunjungi kantor CV. Jati Kencana dan datang ke ruang kerja serta ke lapangan untuk pekerja lapangan dan menghubungi partisipan yang tidak berada di kantor pusat. Skala penelitian ditinggalkan kepada partisipan selama lima hari untuk diisi dan kemudian telah ditentukan batas waktu pengambilan sampel. Karyawan mengisi masing – masing sehingga tidak ada yang mengisi lebih dari satu kali.

### D. Validitas dan Reliabilitas

Proses pengumpulan data dilakukan dengan memberi skor terhadap masing – masing item. Skor masing – masing item dianalisis untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah

diajukan dalam penelitian ini dan kemudian diinterpretasi menggunakan Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 20.00. Pengujian validitas alat ukur penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *part whole* dengan penentuan koefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, dalam Nandini 2017). Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan kriteria koefisien reliabilitas yang baik adalah  $> 0,70$  (Azwar, dalam Nandini, 2017).

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Flourishing*

Skala *flourishing* terdiri dari 15 item pernyataan dan setelah dilakukan pengujian tidak terdapat item yang dinyatakan gugur sesuai dengan persyaratan ( $\geq 0,30$ ). Jumlah item valid yang digunakan untuk pengujian selanjutnya adalah 15 item. Hasil pengujian validitas skala inovasi organisasi menunjukkan koefisien korelasi berkisar antara 0,325 – 0,802. Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach skala *flourishing* ada pada skor 0,907. Hal ini menunjukkan bahwa skala *flourishing* yang digunakan reliabel. Tabel 4 menjelaskan sebaran item valid dan gugur pada skala *flourishing* :

**Tabel 4**  
**Sebaran Item Valid dan Gugur pada Skala *Flourishing***

Dimensi	No. Soal	Valid	Gugur
Positive emotion	4,8,15	3	0
Engagement	3,9,14	3	0
Relationship	5,10,13	3	0
Meaning	1,7,12	3	0
Achievement	2,6,11	3	0
Total	15	15	0

Tanda (\*) menunjukkan item yang gugur

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Leader Member Exchange*

Skala *leader member exchange* terdiri dari 22 item pernyataan dan setelah dilakukan pengujian terdapat 3 item yang dinyatakan gugur sesuai dengan persyaratan ( $\geq 0,30$ ). Item yang gugur selanjutnya tidak diikutsertakan dalam pengujian asumsi maupun hipotesis. Jumlah item valid yang digunakan untuk pengujian selanjutnya adalah 19 item. Hasil pengujian validitas skala *leader member exchange* menunjukkan koefisien korelasi berkisar antara 0,313 – 0,841. Koefisien reabilitas Alpha Cronbach skala *leader member exchange* ada pada skor 0,896. Tabel 5 akan menjabarkan sebaran item valid dan gugur pada skala *leader member exchange* :

**Tabel 5**  
**Sebaran Item Valid dan Gugur pada Skala *Leader Member Exchange***

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Valid	Gugur
Affect	1, 9*, 17	5,13*,20	4	2
Loyalty	2, 10, 18	6, 14, 21	6	0
Contribution	3*, 11	7, 15	3	1
Professional Respect	4, 12, 19	8, 16, 22	6	0
Total	11	11	19	3

Tanda (\*) menunjukkan item yang gugur

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Portrait Value Questionnaire*

Skala *portrait value questionnaire* terdiri dari 21 item pernyataan dan setelah dilakukan pengujian terdapat 3 item yang dinyatakan gugur sesuai dengan persyaratan ( $\geq 0,30$ ). Item yang gugur selanjutnya tidak diikutsertakan dalam pengujian asumsi maupun hipotesis. Jumlah item valid yang digunakan untuk pengujian selanjutnya adalah 18 item. Hasil pengujian validitas skala *portrait value questionnaire* menunjukkan koefisien korelasi berkisar antara 0,301 – 0,753. Koefisien reabilitas Alpha Cronbach skala *portrait value questionnaire* ada pada skor 0,872. Tabel 6 akan menjabarkan sebaran item valid dan gugur pada skala *portrait value questionnaire* :

**Tabel 6**  
**Sebaran Item Valid dan Gugur pada Skala *Portrait Value Questionnaire***

<b>Dimensi</b>	<b>No. Soal</b>	<b>Valid</b>	<b>Gugur</b>
Conservation	5*,14,7,16,9,20	5	1
Self – Transendence	12,18,3,8,19	5	0
Open to Change	1*,11*,6,15,10,21	4	2
Self - Enchancement	4,13,2,17	4	0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>3</b>

Tanda (\*) menunjukkan item yang gugur

## E. Analisis Data

Berikut merupakan pengolahan data yang didapatkan pada penelitian :

### 1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian perlu untuk dilakukan uji asumsi sebagai pengujian awal untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat untuk melakukan analisis selanjutnya atau tidak. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Teknik analisis uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dengan alat bantu program komputer Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) for Window versi 20.00. Berdasar uji normalitas terhadap variabel *flourishing* diperoleh nilai K-SZ yaitu 0,755 dengan signifikansi sebesar 0,619 ( $p > 0,05$ ) yang berarti variabel *flourishing* mempunyai distribusi normal. Pada pengujian normalitas variabel *leader member exchange* diperoleh nilai K-SZ yaitu 0,866 dengan signifikansi sebesar 0,441 ( $p > 0,05$ ) yang berarti variabel *leader member*

*exchange* mempunyai distribusi normal. Pada variabel *personal value* pengujian normalitas diperoleh nilai K-SZ yaitu 0,792 dengan signifikansi sebesar 0,557 ( $p > 0,05$ ) yang berarti variabel *personal value* mempunyai distribusi normal. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan pengujian yang menjadi syarat dalam analisis korelasi maupun analisis regresi linier. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yang sudah ditetapkan, dalam hal ini satu variabel independen, dan satu variabel dependen memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Data yang didapat baru dapat dikatakan linier apabila memiliki taraf signifikansi untuk linieritas lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hasil uji linieritas antara variabel *leader member exchange* dengan variabel *flourishing* menunjukkan nilai  $F_{linier} = 31,442$  dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa antara variabel *leader member exchange* dengan variabel *flourishing* terdapat hubungan yang linier. Hasil pengujian linieritas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran uji linieritas.

### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis independent sample t test dan ANOVA. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (ANOVA) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Angka Levene Statistic menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya. Hasil uji homogenitas antara variabel *personal value* dengan variabel *flourishing* menunjukkan nilai Levene Statistic = 0,976 dengan signifikansi sebesar 0,406 ( $p > 0,05$ ). Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa kelompok data pada variabel *flourishing* berdasarkan *personal value* memiliki varian yang sama atau homogen. Hasil pengujian homogenitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran uji homogenitas.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang akan diuji dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara *leader member exchange*

(X1) dengan *flourishing* (Y), semakin tinggi kualitas relasi atasan dan bawahan maka semakin tinggi *flourishing* seseorang dan sebaliknya. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) for Windows versi 20.00. Berdasarkan hasil analisis hubungan antara variabel *leader member exchange* dan *flourishing* diketahui bahwa nilai  $r_{x1y} = 0,407$  dengan signifikasi 0,000 ( $p < 0,001$ ). Berdasarkan hasil yang didapat, maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *leader member exchange* dengan *flourishing* sehingga hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Nilai adjusted  $R^2$  yang dihasilkan dari pengujian adanya pengaruh LMX terhadap *flourishing* yang merupakan nilai sumbangan efektif dari LMX sebesar 0,165. Hal tersebut berarti LMX secara efektif memberikan sumbangan sebesar 16,5% pada variasi yang terjadi pada *flourishing*, sedangkan 83,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (*hasil lengkap terlampir*).

b. Hipotesis 2

Hipotesis 2 pada penelitian ini adalah ada perbedaan *flourishing* (Y) ditinjau dari *personal value* (X2), dimana seseorang yang memiliki *personal value self enchancement*

memiliki *flourishing* yang lebih tinggi dibandingkan *open to change*, sedangkan *personal value open to change* memiliki *flourishing* yang lebih tinggi dibandingkan *self transcendence*, sedangkan *personal value self transcendence* memiliki *flourishing* yang lebih tinggi dibandingkan *conservation*. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik *one way ANOVA* atau analisa varian satu jalur dengan bantuan program Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) for Windows versi 20.00.

Berdasarkan hasil analisa perbedaan antara variabel *flourishing* ditinjau dari *personal value* diketahui bahwa  $F = 2,969$  dengan signifikansi  $0,034$  ( $p < 0,05$ ). *Self – enchancement* memiliki skor mean lebih besar dibandingkan *personal value* yang lain yaitu  $24,77$ , lalu disusul oleh skor *open to change*  $23,47$ , lalu *self – transcendence*  $21,92$  dan terakhir adalah *conservation*  $21,45$ . Berdasarkan hasil yang didapat, dapat dinyatakan ada perbedaan *flourishing* ditinjau dari *personal value*, dimana *self enchancement* memiliki *flourishing* yang lebih tinggi dibandingkan *open to change*, dibandingkan *self transcendence*, dibandingkan *conservation*. Hasil pengujian hipotesis 2 secara lengkap dapat dilihat pada lampiran uji hipotesis 2.

d. Uji Tambahan

a. Hubungan antar dimensi Variabel *Leader Member Exchange* dengan *Flourishing*

Variabel *leader member exchange* memiliki 4 dimensi, dimensi – dimensi *leader member exchange* tersebut memiliki hubungan dengan *flourishing* yang dijelaskan pada tabel 7 berikut ini :

**Tabel 7**  
**Hubungan antara Dimensi LMX dengan *Flourishing***

<b>Dimensi</b>	<b><i>Flourishing</i></b>	<b>Sig</b>
<i>Contributtion</i>	0,429	P<0,01
<i>Loyalty</i>	0,394	P<0,01
<i>Professional Respect</i>	0,378	P<0,01
<i>Affect</i>	0,173	P<0,05

Dimensi *contribution* berhubungan dengan *flourishing* (nilai  $r_{x1.C.y} = 0,429$ ). Disusul dengan dimensi *loyalty* dengan nilai  $r_{x1.By} = 0,394$ . Selanjutnya dimensi *professional respect* memiliki nilai  $r_{x1.Dy} = 0,378$ , dan terakhir dimensi *affect* berhubungan dengan *flourishing* (nilai  $r_{x1.Ay} = 0,173$ ). Dimensi *contribution* memiliki pengaruh paling kuat / tinggi.

b. Perbedaan Dimensi *Flourishing* Ditinjau dari *Personal Value*

*Flourishing* memiliki lima dimensi yaitu *positive emotion*, *engagement*, *relationship*, *meaning*, dan *achievement*. Sedangkan *personal value* memiliki empat dimensi yaitu *open to change*, *conservation*, *self-*

*transcendence*, dan *self-enchancement*. Pengujian dimensi *flourishing* ditinjau dari *personal value* dijelaskan pada tabel 8 berikut ini :

**Tabel 8**  
**Perbedaan Dimensi *Flourishing* Ditinjau dari *Personal Value***

Jenis Kelamin		N	Mean	SD
Positive emotion	Conservation	60	22,07	3,565
	Self Transendence	72	22,32	3,583
	Open to Change	15	22,93	3,973
	Self Enchancement	13	24,85	3,184
	Total	160	22,49	3,627
Engagement	Conservation	60	20,78	3,279
	Self Transendence	72	21,00	3,390
	Open to Change	15	22,47	4,470
	Self Enchancement	13	23,00	3,391
	Total	160	21,22	3,500
Relationship	Conservation	60	22,03	3,541
	Self Transendence	72	22,75	3,703
	Open to Change	15	23,13	3,204
	Self Enchancement	13	24,08	4,734
	Total	160	22,63	3,702
Meaning	Conservation	60	21,45	3,675
	Self Transendence	72	21,92	3,953
	Open to Change	15	23,47	4,486
	Self Enchancement	13	24,77	3,140
	Total	160	22,12	3,929
Accomplishment	Conservation	60	21,98	3,034
	Self Transendence	72	22,65	3,370
	Open to Change	15	23,07	3,634
	Self Enchancement	13	24,38	4,093
	Total	160	22,58	3,367

Pengujian hasil perbedaan dimensi *flourishing* ditinjau dari *personal value* menunjukkan adanya nilai yang tinggi pada dimensi *personal value* yaitu *self enchancement* pada kelima dimensi *flourishing*.

c. Studi Deskriptif Variabel *Flourishing*, *LMX*, dan *PVQ* ditinjau dari faktor Demografi

Penelitian ini memberikan kajian lebih mendalam yang menganalisa perbedaan antara variabel yakni *flourishing*, *LMX*, dan *PVQ* berdasarkan karakteristik demografis. Analisis komparatif dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara variabel yakni *flourishing*, *LMX*, dan *PVQ* pada status demografi partisipan yang berupa jenis kelamin, usia, pendidikan, status marital, suku, agama, dan departemen. Pengujian pada analisis komparatif menggunakan metode T-Test dan ANOVA, di mana metode ini berguna untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan antara 2 variabel, dimana 1 variabel memiliki data kontinu (interval, rasio) sedangkan variabel yang satunya lagi adalah data nominal dengan dua kelompok untuk T-Test atau lebih dari dua untuk ANOVA (kategori) (Grimm, 1993). Berikut merupakan resume hasil analisis :

**Tabel 9**  
**Perbedaan *Flourishing*, *LMX*, dan *PVQ* Ditinjau dari Faktor Demografi**

Demografis	F	PO	EG	RL	MN	ACH	LMX	AF	LY	CT	PR	CS	ST	OC	SE
Jenis Kelamin	0,25	0,54	0,68	0,18	0,26	0,15	0,71	0,54	0,72	0,55	0,75	0,14	0,46	0,82	0,99
Usia	0,86	0,72	0,69	0,62	0,79	0,69	0,60	0,00	0,68	0,41	0,62	0,00	0,01	0,00	0,98
Pendidikan	0,90	0,94	0,68	0,79	0,88	0,93	0,92	0,97	0,93	0,97	0,61	0,12	0,22	0,19	0,01
Status Marital	0,56	0,49	0,60	0,51	0,80	0,67	0,81	0,78	0,90	0,57	0,67	0,63	0,91	0,80	0,00
Suku	0,04	0,28	0,10	0,09	0,15	0,32	0,05	0,42	0,03	0,58	0,29	0,51	0,81	0,59	0,96
Agama	0,44	0,10	0,61	0,00	0,46	0,22	0,17	0,76	0,10	0,20	0,21	0,49	0,74	0,74	0,02
Departemen	0,59	0,27	0,78	0,15	0,37	0,66	0,15	0,33	0,14	0,18	0,37	0,50	0,30	0,54	0,10
Signifikasi (p<0,01) (p<0,05)															

**Tabel 10**  
**Flourishing, LMX, dan PVQ Ditinjau dari Faktor Demografi (mean)**

Demografis	Flourishing						LMX					PVQ			
	F	PO	EG	RL	MN	ACH	LMX	AF	LY	CT	PR	CS	ST	OC	SE
JK P	109,5	23,5	22,9	24,0	23,6	23,5	67,9	14,9	19,6	11,0	22,3	23,2	23,2	14,6	11,8
L	117,8	22,2	20,8	22,3	21,7	22,3	70,2	15,5	20,6	11,1	22,9	21,4	21,7	13,5	11,4
Usia20 – 25	110,7	22,3	21,6	22,4	21,7	22,5	68,3	14,8	20,0	11,0	22,3	21,0	21,7	15,7	11,4
26 – 30	110,0	21,8	21,1	22,9	21,7	22,5	70,1	15,4	20,2	11,0	23,4	20,9	21,5	14,0	11,5
31 – 35	109,3	22,3	20,4	21,9	22,4	22,1	66,9	15,7	19,7	10,4	21,0	20,7	20,6	12,5	12,1
36 – 40	113,4	23,3	22,1	22,6	22,6	22,6	71,3	15,7	20,9	11,3	23,3	23,7	22,8	15,0	11,0
41 – 45	110,7	23,1	20,4	23,3	21,5	22,3	71,4	15,3	20,9	11,5	23,5	23,1	23,6	4,0	11,1
46 – 50	111,9	22,0	21,8	22,9	22,1	22,9	72,3	15,1	21,2	11,4	24,4	22,0	23,0	11,3	11,9
51 – 55	119,4	24,0	21,4	24,4	24,4	25,1	69,5	15,1	19,8	11,7	22,8	24,1	24,2	11,4	11,1
≥56	109,1	21,8	21,7	21,1	21,8	22,4	73,7	16,2	21,8	11,5	24,1	20,5	21,2	12,3	11,1
Pdn SD	108,0	22,6	20,2	22,2	21,1	21,8	71,3	15,8	20,8	11,0	23,5	21,0	22,2	11,5	10,0
SMP	112,1	22,7	20,8	23,1	22,5	22,8	70,8	15,4	20,5	11,2	23,5	21,5	22,3	13,1	11,6
SMA	111,1	22,4	21,5	22,5	22,0	22,5	69,5	15,6	20,5	11,0	22,4	21,5	21,4	14,0	10,9
D3	112,2	22,3	21,0	22,9	22,9	23,0	69,0	14,5	19,8	11,3	23,2	23,1	23,0	14,6	13,0
S1	109,1	21,8	21,2	21,7	21,8	22,4	68,0	14,8	19,8	11,0	22,3	22,4	22,7	14,5	13,7
S2	122,0	25,0	25,0	25,0	23,0	24,0	74,0	16,0	22,0	12,0	24,0	29,7	27,0	15,0	14,0
S3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SM BM	114,0	22,8	22,0	23,0	22,6	23,5	69,1	15,0	20,3	11,0	22,6	20,3	21,1	15,6	12,5
M	110,5	22,4	21,0	22,5	22,0	22,4	69,9	15,5	20,4	11,1	22,8	22,0	22,1	13,4	11,3
SK Jawa	111,3	22,5	21,2	22,7	22,1	22,6	70,1	15,5	20,5	11,1	22,9	21,7	22,0	13,7	11,4
Tionghoa	107,0	21,5	22,5	19,5	24,0	19,5	52,0	11,0	14,5	10,0	16,5	22,5	21,5	16,0	17,0
Batak	73,0	13,0	14,0	16,0	15,0	15,0	61,0	15,0	17,0	10,0	19,0	18,0	20,0	16,0	10,0
AGM Islam	111,8	22,7	21,3	22,8	22,2	22,7	70,4	15,5	20,6	11,1	23,0	21,6	22,0	13,8	11,2
Kristen	104,5	20,8	20,6	20,7	21,3	20,8	64,7	14,2	18,8	10,4	21,2	22,3	21,7	14,6	14,2
Katolik	113,5	20,0	21,0	23,5	24,5	24,5	67,0	15,5	17,0	11,5	23,0	25,0	24,5	12,0	10,0
Hindu	76,0	13,0	17,0	12,0	12,0	22,0	56,0	13,0	17,0	8,00	18,0	22,0	21,0	13,0	16,0
DepTeknik	109,5	22,1	21,2	21,7	22,1	22,2	66,8	14,7	19,7	10,7	21,6	20,9	20,8	13,2	10,8
Split	109,9	22,0	20,9	21,9	22,1	22,8	68,9	14,9	20,0	10,7	23,2	21,7	22,0	13,0	10,6
Keuangan	108,9	21,7	20,8	22,3	21,7	22,1	66,8	14,5	19,2	10,5	22,5	23,3	23,6	14,6	14,6
HR & GA	115,6	23,9	20,6	24,0	23,5	23,4	73,3	18,3	20,4	11,4	23,0	23,0	23,3	13,6	11,1
Beton	111,0	22,5	21,6	22,9	21,6	22,3	70,9	15,1	21,2	11,4	22,8	21,3	21,7	14,1	11,8

Berdasarkan data tersebut ditemukan adanya beberapa hal yang menarik yaitu perbedaan *flourishing* ditinjau dari jenis kelamin, suku, dan agama.

a. Perbedaan *Flourishing* Ditinjau dari Jenis Kelamin

Nilai signifikansi analisis *flourishing* pada berbagai jenis kelamin menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,01$ , artinya ada perbedaan *flourishing* yang sangat signifikan pada berbagai jenis kelamin partisipan, dimana perempuan (mean = 117,86) memiliki *flourishing* yang lebih besar dibandingkan laki – laki mean = 109,52).

b. Perbedaan *Flourishing* Ditinjau dari Suku

Nilai signifikansi analisis *flourishing* pada berbagai suku partisipan menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$ , artinya ada perbedaan *flourishing* yang signifikan pada berbagai suku partisipan, dimana suku Jawa (mean = 111,32) lebih besar dibandingkan Tionghoa, suku Tionghoa (mean = 107,00) dan lebih besar dibandingkan Batak (mean = 73,00).

c. Perbedaan *Flourishing* Ditinjau dari Agama

Nilai signifikansi analisis *flourishing* pada berbagai agama partisipan menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$ , artinya ada perbedaan *flourishing* yang signifikan pada berbagai agama partisipan, dimana agama Katolik (mean = 113,50) > Islam (mean = 111,83) > Kristen (mean = 104,54) > Hindu (mean = 76,00). Sedangkan untuk faktor demografi lainnya tidak ditemukan adanya perbedaan.

## F. Pembahasan

### 1. Hipotesis 1

Hasil korelasi dengan *product moment pearson* pada pengujian hipotesis 1 menunjukkan ada hubungan yang positif sangat signifikan antara *LMX* dan *flourishing* ( $r_{x1y} = 0,407$  dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ )). Hal ini berarti, semakin tinggi *LMX* maka semakin tinggi *flourishing* dan sebaliknya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Wibowo dan Sutanto (2013, h.8) dalam penelitian mereka menjelaskan bahwa seseorang karyawan yang mampu berkembang secara penuh sehingga mencapai sejahtera di tempat kerjanya memiliki korelasi yang positif dengan peran atasan dalam konsep *LMX*. Karyawan akan merasa bahagia dan sejahtera apabila mendapatkan perlakuan yang baik dari atasannya sehingga karyawan akan merasa puas dan bekerja dengan optimal dan produktif, selain itu karyawan akan memiliki keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan karena merasa hubungannya baik dengan atasan. Hal tersebut juga sejalan dengan konsep *flourishing* yang diungkapkan *Flourishing* Seligman (dalam Effendy & Subandriyo, 2017, h.3) yang merupakan keadaan dimana seseorang mampu berkembang secara penuh sehingga mencapai *well being*, berarti dalam setiap aktivitas yang dilakukan melibatkan diri secara total,

optimal, sepenuh hati, dan memiliki tujuan yang sangat bermakna dari aktivitas tersebut.

Erdogan dan Bauer (2015,h.641) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kualitas hubungan dengan atasan yang baik akan merasa di terima, di hargai, tidak di tolak, diperhatikan, merasa aman dan kebutuhannya terpenuhi sehingga mereka merasa puas dan bahagia, hal tersebut mendorong karyawan tersebut untuk memiliki loyalitas dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang lebih bagi organisasi. Fitriani dan Sandida (2018,h.73) juga menjelaskan bahwa kualitas yang baik antara atasan dan bawahan meningkatkan dengan signifikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Pemimpin yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaan, merasa di terima dan dihargai sehingga mereka cenderung dapat memaksimalkan potensi yang di miliki.

Variabel *LMX* memiliki empat dimensi yang terdiri dari *affect*, *loyalty*, *contribution*, dan *professional respect*. Dari keempat dimensi tersebut, dimensi *contribution* memiliki korelasi paling kuat / tinggi ( $r_{x1.Dy} = 0,429$ ), sedangkan dimensi *affect* memiliki korelasi paling lemah ( $r_{x1.Ay} = 0,173$ ). Pada hubungan antara dimensi *leader member exchange* dengan dimensi *flourishing*, hanya dimensi *affect* yang memiliki

hubungan signifikan sedang yang lainnya memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan variabel *flourishing*. Berikut merupakan hasil dari uji hipotesis 1 :

**Tabel 11**  
**Analisa Korelasi LMX dengan *Flourishing***

NO	Variabel	Mean	1	2	3	4	5
1	<i>LMX</i>	69,82	-				
2	<i>Affect</i>	15,44		-			
3	<i>Loyalty</i>	20,44		0,000	-		
4	<i>Contribution</i>	11,11		0,001	0,000	-	
5	<i>Profesional respect</i>	22,84		0,000	0,000	0,000	-
6	<i>Flourishing</i>	111,03	0,000	0,014	0,000	0,000	0,000
Significant P<0,01							

Penelitian yang dilakukan oleh Durarajen (2004) menjelaskan bagaimana kualitas atasan dan bawahan pada dimensi *contribution* akan membuat karyawan menghasilkan kinerja yang produktif sehingga mampu mengoptimalkan potensinya dan mencapai kesejahteraan. Pemimpin yang mau melibatkan diri dan membangun citra yang baik dengan anak buahnya akan membuat anak buah tersebut merasa memiliki hubungan yang dekat dengan atasan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu perasaan aman, puas secara ekonomi, serta mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki, akan terpenuhi ketika keputusan – keputusan yang dibuat dan dilakukan oleh pimpinan dipersepsi adil oleh karyawan. Hal ini terkait dengan kemampuan karyawan dalam mempengaruhi keputusan yang

mempengaruhi kesejahteraan mereka (Thirion, Machias, & Hurley, & Vermeylen, 2007,h.76-81).

Penelitian Fitriani dan Sandida (2018,h.78) dijelaskan pemimpin dengan karakteristik sabar dan loyal dimata karyawan akan selalu berusaha mengusahakan suasana kerja yang harmonis, berperan menjadi pendengar yang baik, dan menyelesaikan masalah dengan kesepakatan lebih disukai oleh karyawan dan lebih bisa membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, merasa lebih dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang dengan menyampaikan ide – ide nya tanpa perlu resah akan adanya intervensi atau penolakan dari atasan. Selain itu karakter pemimpin yang sangat peduli dengan kualitas kerja yang baik, menyukai cara kerja yang sistematis, serta menyukai aturan atau prosedur ternyata juga dapat membuat karyawan merasa sejahtera dalam bekerja, hal tersebut diakrenakan karyawan merasa sudah ada aturan yang jelas sehingga tidak perlu merasa khawatir akan melakukan kesalahan dalam bekerja.

Beberapa survey mengenai kualitas kehidupan kerja (Thirion, Machias, & Hurley, & Vermeylen, 2007,h.56), menunjukkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain faktor lingkungan diantaranya dukungan atasan. Ketika supervisor

memberikan dukungan kepada karyawan dengan mempertimbangkan tujuan, dan nilai seorang karyawan, peduli dengan pendapat karyawan, serta bersedia membantu ketika karyawan mengalami kesulitan, maka beberapa kebutuhan akan terpenuhi diantaranya kebutuhan akan rasa aman dan kesehatan. Hal tersebut menunjukkan adanya relasi antara dimensi *loyalty* yang mempengaruhi emosi positif yang ditmbul dalam diri karyawan sehingga merasa sejahtera. Karyawan akan merasa aman dan bahagia, ketika mempersepsi bahwa atasan memberikan dukungan, selain itu kebutuhan akan penghargaan juga terpenuhi, melalui penghargaan yang diberikan atasan terhadap kontribusinya. Kebutuhan akan pengetahuan, dan aktualisasi diri dalam pemenuhannya memerlukan adanya dukungan dari atasan, sebagai orang yang menjadi mentor, maupun pimpinan yang mampu memotivasi karyawan, hal tersebut membuat karyawan merasa dapat mengaktualisasikan dirinya dan menimbulkan emosi positif seperti perasaan bahagia, ceria, aman, damai, sejahtera (Thirion, Machias, & Hurley, & Vermeylen, 2007,h.56).

Liden & Maslyn (1998,h.45-47) menjelaskan bahwa dimensi *affect* dalam LMX merupakan perasaan karyawan akan adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan yang dilakukan oleh atasannya dengan mereka. Dimensi *affect*

ini erat kaitannya dengan bagaimana karyawan merasa erat dengan perusahaan. Capella dan Liden (dalam Dewi, 2015,h.8) menjelaskan bahwa pemimpin yang peduli terhadap bawahannya membuat bawahannya merasa nyaman serta mampu bekerjasama dengan atasannya sehingga tergerak untuk memberikan secara totalitas kepada perusahaan. Novliadi (2006,h.44) juga mengungkapkan adanya pemimpin yang memiliki hubungan timbal balik yang baik dengan anak buahnya membuat anak buah merasa mampu memberikan dampak dan membuat sesuatu untuk pemimpinnya yang juga sudah baik kepadanya, sehingga hal tersebut mendorongnya untuk berkontribusi lebih untuk menyenangkan atasannya.

Dengan demikian, berdasarkan uraian penjelasan para tokoh dan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa LMX yang terjadi antara atasan dan bawahan yang dipersepsikan oleh karyawan mempengaruhi keinginan karyawan dalam mengoptimalkan potensi yang dimilikinya untuk berkembang secara optimal mencapai kesejahteraan yang dalam psikologi positif disebut *flourishing*. Hubungan yang dapat dijelaskan adalah hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut. Hal ini berarti, semakin tinggi LMX maka semakin tinggi *flourishing* seseorang dan sebaliknya.

## 2. Hipotesis 2

Hasil yang diperoleh pada pengujian hipotesis 2 menunjukkan ada perbedaan *flourishing* ditinjau dari *personal value* ( $F = 2,969$  dengan signifikansi  $0,034$  ( $p < 0,05$ )).

**Tabel 12**  
***Flourishing* Ditinjau dari *Personal Value***

<b>Dimensi</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>
<i>Conservation</i>	60	108,32
<i>Self – Transendence</i>	72	110,64
<i>Open to Change</i>	15	115,07
<i>Self - Enchancement</i>	13	121,08

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fisher (2010,h.386) yang mengungkapkan kebahagiaan dan kesejahteraan seseorang di tempat kerja sebagian besar dipengaruhi oleh faktor dalam diri orang tersebut / *person level*. Seseorang dapat merasa sejahtera ketika bekerja apabila orang tersebut memiliki *personal value* yang dapat diterapkan di tempat kerjanya. Dalam menghadapi tantangan persaingan organisasi masa kini, perusahaan memerlukan karyawan yang mampu bekerja secara produktif dan optimal sehingga mampu mengembangkan organisasi. *Flourishing* dalam diri karyawan tentunya sangat diperlukan dalam memaksimalkan kinerja karyawan. *Flourishing* dapat mencapai batas maksimal apabila di dukung oleh pribadi yang ingin berkembang dan terbuka untuk belajar.

Bobowik et.al (2010,h.401) melakukan penelitian yang menjelaskan bahwa nilai – nilai yang dimiliki oleh seorang

individu dalam bekerja memiliki kaitan yang positif dengan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Schwartz (2012, h.664-665) juga meneliti hal yang sama terkait *personal values* seseorang yang dapat membuat orang tersebut mencapai *well being*. Ketika seseorang merasa memiliki nilai yang dapat diterapkan di dalam pekerjaannya, maka individu tersebut akan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh *Europe Social Survey* (ESS) menunjukkan sebagian besar penyebab orang merasa nyaman dan produktif di tempat kerja disebabkan karena mereka memiliki nilai pribadi yang mau berkembang dan belajar sehingga ketika lingkungan pekerjaan mereka mendukung mereka untuk menerapkan *value* mereka maka mereka dapat mencapai kesejahteraan dalam bekerja (Jeffrey, Abdallah, Quick, 2015). Mashlah (2015) melakukan penelitian mengenai *personal value in the workplace*, dan Mashlah (2015, h.159-160) menemukan bahwa adanya hubungan yang kuat antara nilai – nilai yang diyakini oleh seseorang yang dibawa ke tempat kerja dengan apa yang mereka lakukan. Nilai-nilai pribadi orang mendorong mereka untuk berkembang ke arah yang positif, menginspirasi, dan memimpin mereka

dalam membuat keputusan, membangun persepsi mereka, dan membentuk sikap dan perilaku mereka.

Variabel *personal value* memiliki empat dimensi yang terdiri dari *open to change*, *conservation*, *self – transcendence*, dan *self - enhancement*. Dari keempat dimensi tersebut, diketahui bahwa seseorang yang memiliki *personal value self – enhancement* memiliki *flourishing* yang lebih tinggi (mean = 24,77) dibandingkan dengan orang yang memiliki *personal value open to change*, sedangkan orang dengan *personal value open to change* (mean = 23,47) memiliki *flourishing* yang lebih tinggi dibandingkan orang dengan *personal value self transcendence*, sedangkan orang dengan *personal value self transcendence* (mean = 21,92) memiliki *flourishing* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *personal value conservation* (mean = 21,45).

Penelitian yang dilakukan oleh Schwartz (2012,h.669) menjelaskan bahwa orang yang memiliki *self enhancement* yang tinggi cenderung lebih bahagia dan percaya diri sehingga ingin berkembang lebih lagi dibandingkan dimensi *personal value* yang lain. Hal tersebut disebabkan karena mereka merasa bangga dengan dirinya ketika berhasil meraih prestasi sesuai dengan yang diharapkan. Ketika karyawan berhasil mencapai target atau *goals*nya secara individu dan mandiri

ketika bekerja maka akan muncul perasaan bangga karena berhasil mencapai tujuannya, sehingga merasa lebih bahagia dan sejahtera serta berkeinginan untuk berkontribusi lebih bagi perusahaan. Mashlah (2015,h.160-161) juga menjelaskan bahwa individu yang mengaitkan kepentingan tinggi dengan nilai-nilai peningkatan diri (prestasi, kekuasaan) termotivasi untuk mengejar status sosial dan prestise, untuk mengendalikan dan mendominasi orang dan sumber daya, untuk dilihat sebagai sukses, dan untuk menunjukkan kompetensi sesuai dengan standar sosial, maka ketika berhasil, dirinya akan merasa bangga dan bahagia.

Fisher (2010,h.402-403) mengungkapkan orang yang dapat menerapkan ide dan gagasannya ditempat kerja cenderung lebih bahagia dan sejahtera. Karyawan yang dapat mengungkapkan ide atau gagasan yang sifatnya independen / bebas, akan merasa dapat mengembangkan dirinya untuk mencapai tujuan – tujuannya. Hal tersebut berarti adanya dimensi *open to change* memiliki pengaruh terhadap bagaimana seseorang mengembangkan dirinya khususnya dalam hal mencapai tujuan – tujuan dalam hidupnya.

Mashlah (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa adanya kondisi *open to change* akan mempengaruhi *flourishing* seseorang pada dimensi *positive emotion* dan *relationship*.

Karyawan yang lebih mengutamakan keterbukaan untuk mengubah nilai (pengarahan diri sendiri, stimulasi), menekankan tindakan dan pemikiran independen, dan kesiapan untuk pengalaman baru akan lebih mudah merasakan emosi positif dalam hidupnya yang merupakan esensial dari kesejahteraan, selain itu juga mampu membuka diri untuk membangun relasi dengan orang lain. Individu yang menghargai keterbukaan untuk berubah termotivasi untuk mengembangkan diri ke arah yang lebih baik, mengeksplorasi dan menemukan untuk mencari situasi baru dan tak terduga yang dapat mengembangkan dirinya, sehingga mereka cenderung untuk menerima norma-norma sosial yang berlaku dan lebih menghargai orang lain.

Penelitian Rocas, Sagiv, Schwartz, Knafo (2002) menjelaskan karakter kepribadian seseorang mempengaruhi nilai – nilai yang di terapkan oleh orang tersebut ditempat kerja. Rocas, Sagiv, Schwartz, Knafo (2002) menjelaskan bahwa seseorang dengan *personal value self transcendence* mampu mempengaruhi seseorang tersebut dalam mengembangkan diri khususnya pada dimensi *relationship* dan dimensi *meaning*. Karyawan yang lebih mengutamakan kebersamaan di tempat kerja membuat mereka merasa mampu memberi dampak positif terhadap orang lain sehingga hidupnya lebih berarti dan dapat

membangun relasi yang baik dengan teman sekantornya, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan penghargaan yang sama dari orang lain sehingga memiliki keterkaitan terhadap kebahagiaan dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Hal tersebut sejalan Schwartz (2012,h.669) yang mengungkapkan adanya dimensi *transendence* yang mengutamakan kepentingan bersama atau kesejahteraan bersama, ketika karyawan dapat bekerja dengan mengutamakan kepentingan bersama maka karyawan tersebut dapat memaknai relasinya dengan rekan sekerjanya untuk mencapai kesejahteraan dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Sandida (2018,h.78) mengungkapkan bahwa karyawan yang dapat bekerja dengan aturan – aturan dan batasan yang diberikan kepadanya akan merasa lebih sejahtera dalam bekerja, hal tersebut dikarenakan mereka tidak lagi merasa khawatir dan takut apabila melakukan kesalahan. Hal tersebut tentunya mematahkan asumsi bahwa dimensi – dimensi yang berlawanan tidak bisa menghasilkan hal yang sama. Penelitian ini menegaskan bahwa meskipun dimensi *open to change* berlawanan dengan dimensi *conservation* yang lebih menyukai batasan – batasan dalam bekerja, keduanya dapat membuat orang merasa sejahtera di tempat kerja (Schwartz, 2012).

Dengan demikian, berdasarkan uraian penjelasan para tokoh dan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *flourishing* ditinjau dari *personal value* yang dimiliki oleh seseorang. Seseorang yang memiliki *personal value self enhancement* memiliki *flourishing* yang lebih tinggi dibandingkan *open to change*, dibandingkan *self transcendence*, dibandingkan *conservation*.

### 3. Analisa Tambahan

Selain pengujian hipotesis 1 dan 2, studi dalam penelitian ini juga menarik untuk memperdalam analisa dengan melakukan uji tambahan yang berkaitan dengan variabel *flourishing* yaitu dengan melihat dari sisi faktor demografi partisipan yaitu jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, status marital, suku, agama, serta departemen. Oleh karena itu peneliti melakukan uji tambahan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *flourishing* ditinjau dari faktor – faktor demografi tersebut.

Berdasarkan hasil uji tambahan berkaitan dengan faktor demografi, diperoleh hasil ada perbedaan *flourishing* yang sangat signifikan ditinjau dari jenis kelamin dengan nilai signifikansi 0,007 ( $p < 0,01$ ), serta terdapat perbedaan *flourishing* yang signifikan ditinjau dari suku dengan nilai signifikansi 0,040

( $p < 0,05$ ) dan ada perbedaan flourishing ditinjau dari agama dengan nilai signifikansi 0,044 ( $p < 0,05$ ), sedangkan untuk faktor lainnya tidak ditemukan adanya perbedaan *flourishing* ( $p > 0,05$ ).

Perbedaan *flourishing* pada jenis kelamin partisipan, dimana dimana perempuan (mean = 117,86) memiliki *flourishing* yang lebih besar dibandingkan laki – laki (Mean = 109,52). Hal tersebut menurut Seligman (2005,h.170) disebabkan karena jenis kelamin berpengaruh pada keadaan hati. Perempuan memiliki tingkat emosi yang berbeda dengan laki – laki, yang membedakan adalah perempuan akan lebih bisa merasakan lebih bahagia dan lebih sedih dibandingkan dengan laki – laki. Perempuan akan cenderung lebih mudah merasakan sesuatu. Selain itu wanita yang bekerja cenderung lebih mengejar karir sehingga memiliki keinginan untuk belajar dan mengembangkan potensi lebih besar dibandingkan laki – laki yang pada dasarnya menjadikan pekerjaan sebagai kebutuhan untuk menopang kehidupan keluarga.

Sedangkan adanya perbedaan *flourishing* ditinjau dari suku, dimana suku jawa (mean = 111,32) lebih besar dibandingkan tionghoa, suku tionghoa (mean = 107,00) dan lebih besar dibandingkan batak (mean = 73,00), hal tersebut kemungkinan disebabkan karena mayoritas partisipan pada

CV. Jati Kencana tergolong dalam suku Jawa sehingga memiliki nilai *flourishing* yang lebih besar.

Selain itu juga ditemukan adanya perbedaan *flourishing* pada partisipan ditinjau dari agama yang dianut oleh partisipan, dimana agama katolik (mean = 113.50) > islam (mean = 111,83) > Kristen (mean = 104,54) > hindu (mean = 76,00). Hal tersebut dipengaruhi nilai – nilai yang diajarkan dan dianut oleh masing – masing agama, sehingga cenderung mengalami perbedaan. Seperti yang dijelaskan oleh Bobowik et.al (2010,h.401) dalam penelitiannya bahwa nilai – nilai yang dimiliki oleh seorang individu dalam bekerja memiliki kaitan yang positif dengan mencapai *flourishing* di tempat kerja, namun perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk menganalisis dan menarik kesimpulan yang mendalam pada topik ini.

Penelitian ini dilakukan dengan sebaik mungkin, akan tetapi masih terdapat keterbatasan sehingga perlu adanya perbaikan lebih lanjut. Kelemahan dalam penelitian ini adalah data penelitian diambil dengan menggunakan skala, tidak ada keterlibatan secara langsung dari peneliti terhadap aktivitas keseharian karyawan serta tidak ada analisa deskriptif yang mendalam melalui wawancara pada masing – masing partisipan, sehingga adanya keterbatasan dalam penyimpulan data yang diperoleh.