

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika modernitas dan globalisasi telah membawa pengaruh konstruksi pada peradaban hidup manusia. Gejala modernitas melahirkan banyak perubahan hampir di setiap aspek seperti pendidikan, kebudayaan, dan juga teknologi. Hal ini tak luput dari hasil cipta, karya dan karsa yang dimiliki manusia guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya yang semakin kompleks. Kebutuhan dan tuntutan hidup manusia yang semakin beragam ini pun berdampak pada industrialisasi, dimana terjadi proses perubahan sosial ekonomi yang mengubah sistem pencaharian masyarakat agraris menjadi masyarakat industri.

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang mengupayakan industrialisasi. Salah satu industri yang saat ini sedang menjadi primadona adalah industri *manufacture*. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan dari pihak kementerian perindustrian (dalam Kusuma, 2018) yang menyebutkan bahwa industri manufaktur masih akan menjadi penyokong utama pertumbuhan ekonomi nasional tahun ini.

Mengacu pada data United Nations Statistic Division 2016, Chandra (2018) juga mengemukakan bahwa industri yang bergerak di bidang *consumer good* ini memberkan kontribusi signifikan hingga 22 %

terhadap produk domestik bruto (PDB). Senada dengan hal tersebut, Pratiwi (2018) dalam harian Republika menjelaskan bahwa Indonesia menempati posisi tertinggi di antara negara-negara di ASEAN. *Market Value added* (MVA) Indonesia mampu mencapai 4,84%, sementara di ASEAN berkisar 4,5%. Indonesia menempati urutan ke sembilan di dunia saat ini.

Seiring perkembangan dan pertumbuhan industri, kebutuhan tenaga kerja pun kian meningkat. Munandar (dalam Gumelar 2017) menyatakan bahwa saat ini industri manufaktur telah memberikan kontribusi sebesar 13,28% terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 128,06 juta. Sementara itu, dilansir dari Badan Pusat Statistik (2018), status pekerja terbanyak saat ini adalah Buruh/Karyawan/Pegawai (39,70%), berusaha sendiri (19,13 %), berusaha dibantu buruh (14,89 %), dan pekerja Keluarga (12,26%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kerja sebagai buruh lebih banyak dibandingkan lainnya.

Peningkatan jumlah tenaga kerja di Indonesia secara kuantitas tidak serta merta berpengaruh pada kesejahteraan karyawan, terutama pada buruh pabrik. Kesejahteraan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merujuk pada empat arti yang antara lain keadaan yang baik, kondisi manusia dimana orang-orangnya dalam kondisi makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Selain itu, menurut Hasibuan (2016), kesejahteraan merupakan balas jasa lengkap secara materi maupun non materi yang

diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktifitas karyawan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan pun telah dituangkan dalam undang-undang No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pemerintah berusaha meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh melalui jaminan sosial. Namun meski demikian, masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Ketimpangan antara profit perusahaan dan kesejahteraan yang diberikan pada karyawan masih sering terjadi terutama pada buruh pabrik. Tak heran jika setiap tahun, para buruh selalu menuntut kesejahteraan ekonomi pada pemerintah. Seperti yang dinyatakan Sari (2018) dalam Suara Merdeka bahwa hari buruh diwarnai dengan demo di istana merdeka Jakarta yang diikuti 150.000 pekerja.

Danna dan Griffin (1999) mengungkapkan bahwa kesejahteraan dinilai penting karena berkaitan dengan pengalaman seseorang di tempat kerja baik secara fisik maupun psikis akan mempengaruhi kehidupan sehari-hari. Kesejahteraan karyawan pun tidak hanya berpengaruh pada diri karyawan sendiri, namun juga berdampak pada organisasi. Hal ini berarti, apabila kesejahteraan karyawan tinggi, maka kinerjanya pun akan meningkat. Sebaliknya, jika kesejahteraan karyawan rendah, kinerjanya pun akan rendah.

Problematika mengenai kesejahteraan buruh di Indonesia seringkali hanya dikaitkan dengan permasalahan yang bersifat materiil, padahal lebih dari itu, kesejahteraan secara psikologis atau yang disebut *kesejahteraan*

psikologis pun seharusnya menjadi perhatian khusus bagi karyawan itu sendiri, instansi terkait maupun pemerintah. Hal ini karena *kesejahteraan psikologis* merupakan elemen inti dari seluruh kesejahteraan dan terhubung dengan kesehatan fisik, mental dan hidup yang lebih lama bagi buruh (Aryan & Kathuria, 2017).

Tumanggor (2017) menyatakan bahwa konsep kesejahteraan psikologis berakar dari dua paradigma yang berbeda yakni *hedonic* dan *eudaimonic*. Kedua istilah tersebut bersumber dari pemikiran dua filsuf besar Aristoppos dan Aristoteles. *Hedonic* sendiri berasal dari bahasa Yunani yang berarti kesenangan. Filsuf *hedonic* percaya bahwa manusia pada dasarnya ingin memaksimalkan pengalaman mereka mencari kesenangan dan berusaha meminimalkan rasa sakit sakit (Henderson & Knight, 2012). Sementara itu, Ryan dan Deci (2001) menjelaskan bahwa kebanyakan psikolog *hedonic* memandang kesejahteraan sebagai kebahagiaan subjektif dan menyangkut pengalaman kesenangan dan ketidaksenangan yang secara luas ditafsirkan sebagai penilaian baik buruk dalam kehidupan.

Sementara itu, *eudaimonic* atau *eudaimonia* sering diterjemahkan sebagai kebahagiaan (*happiness*). Lebih jelasnya, Aristoteles (dalam Huta & Waterman, 2013) mengartikan *eudaimonia* dengan tindakan aktif yang berhubungan dengan akal dan kontemplasi. Konsep ini juga mencakup keutamaan moral seperti pada aktivitas yang mencerminkan kebajikan,

keunggulan, yang terbaik dalam diri kita, dan pengembangan penuh potensi kita.

Perdebatan tentang pendekatan eudaimonis dan hedonis sebagai *'well being'* telah berlangsung ribuan tahun. Hingga pada akhirnya, di era 80 an, Ryff (1989) memperkenalkan konsepnya mengenai *eudaimonia* sebagai *psychological well-being*. Selanjutnya Ryff dan Singer (2008) menekankan dua poin penting terkait *psychological well-being*. Pertama, kesejahteraan ditafsirkan sebagai pertumbuhan dan *human fulfillment*, hal tersebut dipengaruhi oleh kehidupan orang disekitarnya. Poin kedua adalah bahwa kesejahteraan eudaimonik dapat berdampak bagi kesehatan dengan tetap mempertimbangkan regulasi yang efektif dari berbagai sistem fisiologis.

Aryan dan Kathuria (2017) dalam penelitiannya mengenai kesejahteraan psikologis di tempat kerja menyatakan bahwa ada banyak manfaat dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja antara lain dapat mempercepat kinerja dan profitabilitas, dapat membuat karyawan bahagia, dan membantu mewujudkan keberhasilan organisasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa buruh yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi akan berperilaku positif pada pekerjaannya sehingga dapat memberi kontribusi bagi perusahaannya.

Grimani (2014) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih produktif, percaya diri, termotivasi, membuat keputusan yang lebih berkualitas,

menunjukkan fleksibilitas dan orisinalitas yang lebih besar, sehat secara fisik dan cenderung tidak terlibat dalam berbagai perilaku berbahaya dan tidak sehat (seperti merokok, minum alkohol, makan tidak sehat).

Sebaliknya, kondisi kesejahteraan psikologis yang rendah dalam sebuah organisasi akan berdampak pada kesehatan mental yang buruk pada karyawan, diantaranya adalah depresi, kegelisahan, gangguan tidur hingga perilaku bunuh diri (Harries, Ng, Wilson, Kirby, & Ford, 2015). Di Indonesia sendiri kasus gangguan mental dialami oleh 20 % karyawan, yang disinyalir diakibatkan karena tekanan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan karyawan dalam mengelola stres cukup rendah (Hutami, 2017). Disamping itu, menurut ILO (2000) rendahnya kesejahteraan psikologis dalam organisasi akan menyebabkan menurunnya motivasi kerja hingga berkurangnya tingkat produktifitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kesejahteraan psikologis, maka akan meminimalisir terjadinya gangguan psikologis pada karyawan.

Selain mengakibatkan gangguan mental, rendahnya kesejahteraan psikologis pada karyawan pun secara tidak langsung dapat meningkatkan *cost* bagi perusahaan. Seperti halnya kasus kesejahteraan psikologis di Inggris, dimana rata-rata karyawan perusahaan mengeluarkan £28 miliar per tahun untuk kesehatan mental pekerja. Sementara NICE mengestimasi bagi perusahaan yang dapat mengelola kesehatan

mental karyawan dengan baik dapat menghemat biaya hingga £250.000 per tahun (Nice, 2009).

Meskipun dinilai menjadi hal yang cukup penting dalam lingkup organisasi, tidak semua karyawan dianggap merasakan kesejahteraan psikologis. Terutama bagi kaum buruh, dimana buruh berpendapatan kecil akan lebih sulit mencapai kesejahteraan psikologis. Hal ini didasarkan oleh teori hierarki maslow, dimana kebutuhan utama terkait aspek-aspek biologis akan menjadi prioritas utama yang harus dipenuhi, sebelum kebutuhan-kebutuhan lainnya. Termasuk salah satu kebutuhan dalam kesejahteraan psikologis adalah kebutuhan untuk aktualisasi diri. Hal ini pun menjadi bahasan Grimany (2014) dalam penelitiannya yang dilakukan di 33 negara di Eropa dan Turki mengemukakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara pendapatan buruh dan kesejahteraan psikologis. Buruh berpendapatan rendah cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah, namun bukan berarti karyawan berpendapatan tinggi pun merasakan kesejahteraan psikologis, hal ini dikarenakan semakin banyaknya gaji, maka akan semakin banyak tuntutan kerja yang juga akan mempengaruhi kondisi kesejahteraan psikologis karyawan.

Berbeda dengan yang diungkap Ndiki (2011) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kesejahteraan psikologis antara buruh dan karyawan. Hal tersebut disebabkan karena pengaruh etnis dan budaya, dimana orang-orang yang berlatar belakang suku jawa lebih bisa menerima segala sesuatu yang terjadi pada hidupnya , memiliki

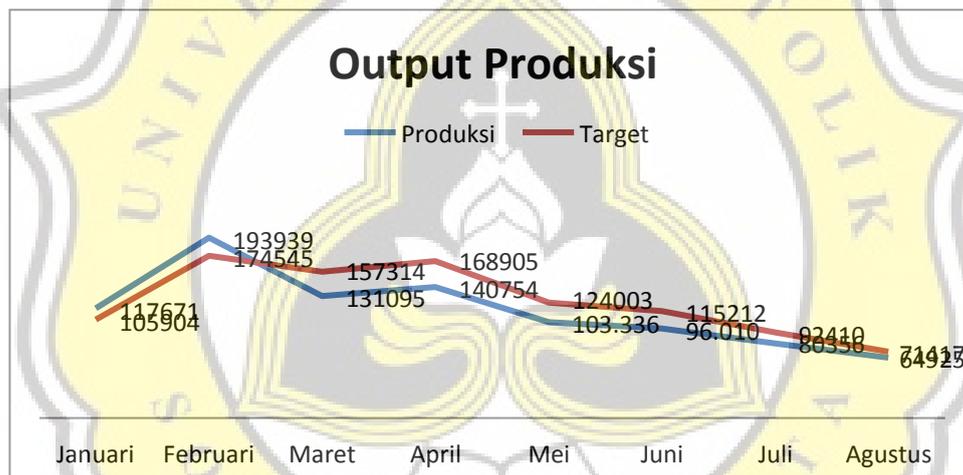
hubungan yang harmonis dengan orang lain, namun cenderung kurang tegas, yang dalam hal ini lebih pada aspek autonomi. Muluk (2007) pun menyebutkan bahwa kondisi kesejahteraan psikologis masyarakat Jawa dan Minangkabau di Indonesia cukup tinggi dibandingkan lainnya.

Faktor kebudayaa pun merupakan faktor utama kedua yang sangat berpengaruh pada kesejahteraan psikologis, seperti yang disampaikan Buscema (2011) terkait penelitiannya yang dilakukan pada 15 aktivitas kebudayaan daerah di Italia. Adapun hasilnya adalah orang Inggris memiliki tingkat stres yang lebih tinggi daripada Malaysia, sehingga hal tersebut mengakibatkan kesejahteraan psikologis warga Malaysia cenderung lebih tinggi daripada masyarakat Inggris.

Salah satu perusahaan yang didominasi karyawan berlatar belakang suku Jawa adalah PT. X. PT X merupakan salah satu perusahaan garmen di kota Semarang. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1980 ini telah melakukan berbagai pembenahan di setiap aspeknya. Salah satunya di bidang manajemen SDM, dimana kini PT X cukup berkomitmen untuk mensejahterakan karyawannya, selain dengan memberikan upah standar Upah Minimum Regional (UMR), berbagai fasilitas penunjang pun disediakan seperti klinik gratis di area pabrik, rekreasi bersama untuk meminimalisir stres kerja yang diadakan setahun sekali, bahkan guna meningkatkan skill karyawan, pihak *Human Resource Managemen* (HRD) pun berupaya untuk memberikan pelatihan bagi setiap karyawan dan hak-hak karyawan lainnya pun berusaha untuk dipenuhi oleh organisasi. Hal ini

dilakukan guna tetap mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan industri yang sangat ketat.

Upaya yang dilakukan pihak HRD ternyata tidak terlalu berdampak pada angka *turnover*, hal ini dikarenakan terjadi kenaikan angka turnover dari 6.67 % pada tahun 2016 menjadi 12,67 % di 2017. Kenaikan yang cukup signifikan tersebut juga disertai dengan menurunnya kinerja karyawan yang didasarkan atas penurunan jumlah produksi dari target yang sudah ditentukan. Berikut data output produksi PT. X tahun 2018 :



Gambar 1.1 Output Produksi PT.X Tahun 2018

Berdasarkan data diatas dapat dilihat kesenjangan antara jumlah produksi dengan target perusahaan yang semakin menurun dari bulan maret hingga Agustus 2018. Disamping menurunnya output produksi, permasalahan lain adalah banyaknya karyawan yang sering mengeluh sakit dan memutuskan absen dari pekerjaan untuk memilih pergi ke klinik perusahaan. Hasil interview dengan perawat klinik pada tanggal 10 Oktober 2018 menyebutkan jika karyawan yang datang seringkali mengeluh pusing,

lelah dan beberapa karena kecelakaan kerja. Adapun jumlah kunjungan karyawan ke klinik antara 15-20 orang per hari.

Berdasarkan data tersebut, asumsi awal menandakan bahwa *kesejahteraan psikologis* yang dimiliki beberapa karyawan tergolong rendah. Hal tersebut seperti yang diungkapkan Danna & Griffin (1999) bahwa buruh yang tingkat kesejahteraannya rendah kurang produktif, kurang dapat mengambil keputusan, lebih rentan untuk absen dari pekerjaan dan kurang berkontribusi bagi kemajuan organisasi.

Sementara itu, hasil wawancara dengan dua orang yang bekerja sebagai buruh di PT. X yang dilakukan tanggal 4 September 2018 di PT X menunjukkan gambaran yang hampir sama. DP (36) merasa minder dengan dirinya karena sudah 2 tahun mejadi karyawan, namun belum diangkat sebagai pegawai tetap, hal ini menunjukkan *self acceptance* yang rendah, sehingga menyebabkan DP susah dalam membina hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), DP pun seringkali merasa malu dan kurang bisa mengemukakan pendapat (*autonomy*), disamping itu DP masih sering membandingkan pekerjaan di perusahaan yang sebelumnya dan yang saat ini sedang dijalani, ini berarti DP kurang dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru (*environmental mastery*), tujuannya dalam bekerja pun dianggap sebagai rutinitas harian untuk mendapatkan gaji (*purpose in life*).

Hal yang sama pun dirasakan NZ (25 tahun). NZ mengaku tidak cocok dengan tim (*positive relations with others*) dan kurang suka dengan

pekerjaannya saat ini. NZ pun mengatakan jika ia bekerja hanya sebagai tuntutan hidup untuk membantu suaminya (*purpose in life*). Ia pun merasa takut jika dipindah bagian karena sudah sangat nyaman berada di *sewing* (*environmental mastery*). Berdasarkan hasil wawancara dengan kedua karyawan tersebut dapat disimpulkan jika hal tersebut berbanding terbalik dengan konsep *kesejahteraan psikologis* dimana terdapat lima dimensi yang mencakup pertumbuhan pribadi, memiliki tujuan dalam hidup, mandiri, memiliki relasi positif dengan yang lain dan penerimaan diri. (Ryff, 1989)

Seseorang dengan *kesejahteraan psikologis* rendah tentu saja dapat merugikan perusahaan. Kondisi tersebut dapat dipicu oleh berbagai hal, seperti yang diungkapkan Ryff dan Keyes (1995) beberapa faktor yang berpengaruh pada *kesejahteraan psikologis* antara lain usia, jenis kelamin, budaya, religiusitas, dukungan social, *job insecurity* dan juga kebersyukuran. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, *job insecurity* merupakan salah satu hal yang tidak dapat dihindari di tempat kerja, terlebih di era globalisasi ini. Begitupun dengan kebersyukuran yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, agar karyawan selalu merasa puas dan bahagia dengan kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kinerja yang ada.

Job Insecurity sendiri merupakan kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Lewis & Smithson, 2000). Leka dan Jain (2010) menyebutkan bahwa *job insecurity* merupakan bagian dari

banyak bahaya psikososial di tempat kerja ; aspek desain dan manajemen pekerjaan serta dalam konteks sosial organisasi yang berpotensi membahayakan psikis maupun fisik. Sebagai salah satu stressor, job insecurity memiliki dampak negatif bagi (*somatic*) *health* dan (*psychological*) *well being* bagi masing-masing karyawan. *Job insecurity* dianggap memiliki hubungan yang kuat dalam mengurangi tingkat kesejahteraan karyawan (Witte, dkk, 2015).

Isu PT. X yang akan memutuskan hubungan kerja di tahun 2018 kini pun membuat membuat resah semua karyawan, khususnya karyawan kontrak. Hal ini disampaikan oleh NZ dan DP saat sesi wawancara pada tanggal 2 September 2018, dimana keduanya merupakan karyawan kontrak yang masih berharap dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Terkadang baik NZ maupun DP iri dengan mereka yang sudah berstatus tetap, terlebih lagi dengan isu yang saat ini sedang berkembang tentang Pemutusan hubungan kerja . Hal ini menjadi salah satu stresor keduanya yang berdampak pada tingkat kesejahteraan psikologis. Pernyataan tersebut pun didukung Witte, Elst, dan Cuyper (2015) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis.

Kaitan antara *Job insecurity* dan kesejahteraan psikologis telah banyak dikaji sebelumnya. Beberapa hasil penelitian dari Nopiando (2012), Maulidina dan Nurtjahjanti (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis baik pada

karyawan *outsourcing* maupun pada karyawan kontrak. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis, begitupun sebaliknya.

Rocha, Crowell, dan McCarter (2006) juga melakukan pengujian pada dua variabel, dimana hasil penelitian pertamanya mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan indikator kesejahteraan psikologis pada pekerja dan keluarganya menunjukkan hubungan negatif diantara kedua variabel. Kini, penelitian keduanya tentang pengaruh jangka panjang *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis pekerja yang dilakukan selama 3,5 tahun ditemukan indikasi peningkatan perasaan aman dari waktu ke waktu dan hal tersebut tidak berpengaruh pada tingkat depresi karyawan. Artinya, *job insecurity* tidak menyebabkan depresi pada karyawan. Hal tersebut diluar ekspektasi peneliti dan tidak sejalan dengan teori yang ada. Namun, peneliti berharap pada peneliti selanjutnya jika hasil penelitian tersebut perlu dikaji ulang dengan melibatkan faktor-faktor lain yang salah satunya adalah demografis.

Selain *job insecurity*, faktor lain yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis adalah kebersyukuran. Hal ini dijelaskan oleh Wood, Joseph, dan Maltby, (2009) bahwa secara konsep, kebersyukuran memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kesejahteraan psikologis merepresentasikan mengenai trait kepribadian positif yang menjadi indikator orientasi pandangan dunia terhadap perhatian dan apresiasi positif dalam hidup.

Penelitian mengenai kebersyukuran dan kesejahteraan psikologis telah banyak dilakukan. Ziskis (2010) melakukan penelitian dan menemukan bahwa kebersyukuran merupakan variabel mediator antara kepribadian dengan kesejahteraan psikologis. Selain itu, Wood, Joseph, dan Maltby (2009) mengungkapkan bahwa kebersyukuran berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, terutama dengan dimensi pertumbuhan pribadi dan membangun hubungan dengan orang lain.

Park, Peterson dan Seligman (2004) mengungkapkan bahwa salah satu kekuatan positif yang banyak memberikan keuntungan bagi diri adalah kebersyukuran. Menurut Emmons (2013) rasa syukur adalah perasaan yang terjadi antar pribadi ketika seseorang mengakui bahwa dirinya menerima manfaat yang berharga dari yang lain. Rasa syukur akan berkolasi positif dengan kepuasan hidup (Szcześniak & Soares, 2011) dan berkorelasi negatif dengan gangguan emosional seperti depresi, kecemasan sosial dan kecemburuan (Kashdan & Breen, 2007).

Penelitian mengenai kebersyukuran dalam ranah organisasi dan industri hingga kini masih terbatas, padahal kebersyukuran merupakan kekuatan individu yang menjanjikan dalam konteks organisasi (Fehr, dkk, 2014). Hal ini cukup penting untuk efisiensi, kesuksesan, dan produktifitas, dan juga kesejahteraan karyawan (Di Fabio, 2017). Individu yang bersyukur juga merasa lebih baik, kesejahteraan mereka membantu mereka melihat rekan mereka dalam kondisi yang lebih positif, dengan demikian hal

tersebut akan meningkatkan *organizational citizenship behaviors*, kerjasama tim dan altruisme (Dik,dkk., 2015).

Menurut Park, Peterson dan Seligman (2004) kebersyukuran digambarkan dengan kondisi individu yang sadar dan berterimakasih atas segala hal baik yang terjadi. Individu dalam hal ini dituntut juga untuk bisa mengekspresikan maupun mengungkapkan rasa terimakasih. Adapun di dalam konsep kebersyukuran terdiri dari tiga komponen yaitu berupa bentuk apresiasi yang hangat terhadap sesuatu atau seseorang, niat baik terhadap sesuatu atau seseorang dan keberadaan perilaku yang merupakan implikasi dari apresiasi dan niat tersebut (Emmons, 2004).

Kondisi yang kontradiktif terjadi di PT. X, dimana Selain merasa cemas karena proses adaptasi yang lamban dengan tuntutan pabrik dan status mereka sebagai karyawan kontrak, NZ dan DP pun masih mengeluhkan pendapatan yang mereka terima meskipun sudah sesuai UMR, hal ini dikarenakan mereka tidak dapat membeli berbagai macam kebutuhan yang mereka inginkan. Hal tersebut tentu saja berlawanan dengan konsep kebersyukuran yang menekankan pada rasa berterimakasih pada segala kondisi. Kebersyukuran dicirikan dengan menerima segala kondisi dengan perasaan senang (Emmons ,2017) .

Penelitian mengenai kebersyukuran di ranah organisasi pun masih sangat terbatas, padahal kebersyukuran dalam organisasi cukup penting karena berpengaruh pada kelangsungan iklim organisasi dan meningkatkan *well being* karyawan serta mengurangi emosi negatif, seperti

dendam dan iri. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di PT. X, maka penulis ingin mengetahui apakah ada hubungan antara kebersyukuran, *Job insecurity* dengan Kesejahteraan psikologis karyawan di PT. X.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah diatas yaitu untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan di bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara kebersyukuran dan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan informasi terkait hasil penelitian hubungan antara kebersyukuran dan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis, sehingga organisasi dapat menggunakan data tersebut sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia.