

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kanchah Penelitian**

Penelitian mengenai hubungan antara Kebersyukuran dan *Job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan dilakukan di PT.X yang merupakan salah satu perusahaan garmen ternama di Kota Semarang. Perusahaan yang beralamat di Jl. Simongan Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah telah berdiri sejak tahun 1975 dengan nama PT IKF. Perusahaan tersebut fokus memasarkan produknya yang saat itu berupa benang dan kaos sport di dalam negeri. Kemudian di tahun 1978, adanya perpindahan kepemilikan perusahaan tersebut akhirnya berganti nama dengan PT.X.

Seiring perkembangannya, PT X kini telah menambah jenis produknya berupa celana dan baju dengan berbagai model dan juga merambah mengeksport produknya ke luar negeri seperti Amerika, Kanada, Eropa dan Asia. Berbagai macam produk garmen yang telah dihasilkan antara lain : Nike, Oakley, S Oliver, Bench dan Massimo duti. Hal ini sejalan dengan visinya untuk menjadi kelas dunia di bidang manufaktur pakaian serta misinya memberikan kepuasan pelanggan melalui perbaikan terus menerus, serta kesadaran untuk melakukan perlindungan merk.

Pertumbuhan yang cukup pesat juga memicu PT. X untuk membuka dua kantor cabang di daerah Empu Tantular, Kota Semarang dan Kabupaten Boyolali. Adanya penambahan kantor cabang tentu saja sejalan

dengan penambahan jumlah karyawan yang kini mencapai 3000 karyawan. Setiap bulannya, PT X yang memiliki lebih dari dua ribu mesin produksi garmen dapat menghasilkan kurang lebih enam ratus ribu potong pakaian.

Guna meningkatkan kinerja karyawan, PT X telah mencanangkan beberapa program training terutama untuk jabatan manajerial. Perubahan struktur baik di kantor pusat maupun kantor cabang pun sudah dilakukan agar setiap karyawan mampu menjalankan pekerjaan sesuai jobdesk dan posisi masing-masing.

Peneliti memfokuskan penelitian di PT.X yang berada di Jl. Empu Tantular, Kecamatan Semarang Utara, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah. Hal ini didasari atas beberapa alasan yang antara lain :

1. PT X di kantor cabang empu tantular memiliki lebih dari 1000 karyawan, dibandingkan dengan kantor pusat dan cabang di kab. Boyolali. Di cabang tersebut jumlah karyawan adalah yang terbanyak. Berikut pembagian jumlah karyawan berdasarkan area kerja di PT. X :

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Produksi	877
Non Produksi	171
Office Staff	16
Supervisor	16
<b>Total</b>	<b>1080</b>

Total karyawan di PT. X cabang Mpu Tantular mencapai 1080 karyawan, dimana bagian terbanyak adalah karyawan produksi dengan total 877 karyawan.

Sementara itu, pembagian jumlah karyawan berdasarkan status kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jumlah Karyawan berdasarkan status karyawan

<b>Status</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Tetap	900
Kontrak	180
Total	1080

Total karyawan kontrak mencapai 180 karyawan, dimana dalam penelitian ini hanya 103 karyawan yang diambil sesuai kriteria dan tujuan penelitian.

2. Menurut keterangan HRD, jumlah yang memadai secara kuantitas tidak berpengaruh pada kualitasnya, karena kebanyakan karyawan produksi yang ditempatkan di cabang empu tantular adalah yang tidak lolos di kantor pusat Simongan. Hal ini membuat permasalahan di PT.X Empu tantular pun cukup kompleks. Terutama mengenai karyawan yang sering absen untuk sekedar beristirahat ke klinik dan kinerja karyawan yang menurun.
3. Adanya isue mengenai perampingan karyawan pun menambah kompleksitas permasalahan di Pt.X cabang Mpu tantular yang berdampak pada menurunnya performa kerja hingga target penjualan yang menurun di beberapa bulan terakhir
4. Perijinan yang cukup mudah dan dukungan dari pihak perusahaan membuat proses penelitian berjalan lancar.

## B. Persiapan Penelitian

Beberapa hal yang dilakukan peneliti dalam melakukan persiapan penelitian antara lain :

### 1. Perijinan Penelitian

Persiapan pertama yang dilakukan sebelum melakukan pengambilan data adalah dengan mengajukan permohonan ijin pada pihak perusahaan melalui surat pengantar yang bernomor 21/A.7.04/MP/IX/2018. Persetujuan ijin penelitian pun diberikan oleh perusahaan dengan surat resmi yang bernomor 134/SDM-PKM/V/2019.

### 2. Penyusunan Skala Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan tiga skala, yaitu , *Kebersyukuran dan Job insecurity*. Berikut penyusunan dari masing-masing skala :

#### a. Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala disusun dan dimodifikasi berdasarkan enam dimensi dari Ryff (2008) yakni *self acceptance, positive relation with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth*. Skala tersebut telah banyak digunakan dan diadaptasi kedalam bahasa Indonesia. Beberapa diantaranya adalah Rachmayani dan Dita Ramdhani (2014) yang mengulas mengenai adaptasi bahasa dan budaya skala, Amalia (2016) dengan studinya mengukur kesejahteraan dan kebahagiaan pada lansia. Adapun hasilnya diperoleh reliabilitas skala RPWB mencapai 0,845 dan validitas konstruk sebesar 0,306-

0,731. Hal ini berarti skala ryff memiliki validitas dan reliabilitas yang cukup baik.

Modifikasi Item yang disusun dalam penelitian ini disesuaikan dengan kondisi di lingkungan pekerjaan. Adapun *Item* yang digunakan dalam skala ini berjumlah 36 item dengan alternatif jawaban berupa skala likert.

b. Kebersyukuran

Skala kebersyukuran yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pengembangan skala dari Listiyandini, dkk (2017), dimana skala tersebut mengkombinasikan komponen kebersyukuran dari Fitzgerald dan Watkins. Pengembangan dilakukan atas dasar penyesuaian budaya dan juga penambahan aspek religiusitas yang merupakan salah satu ciri khas negara yang beragama. Skala tersebut memiliki standar psikometri yang cukup baik dengan nilai reliabilitas sebesar 0,8887.

Komponen dalam skala yang digunakan antara lain *sense of appreciation*, *sense of abundance* dan kecenderungan untuk bertindak sebagai ekspresi yang dimilikinya. Penggunaan skala tersebut dalam penelitian ini telah dimodifikasi menyesuaikan setting tempat dan kondisi dalam dunia kerja sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah item dalam skala adalah 30 item dengan alternatif jawaban berupa skala likert.

### c. *Job Insecurity*

Skala job insecurity dalam penelitian ini terdiri dari 20 item dan menggunakan skala likert sebagai alternatif jawaban. Skala job insecurity sendiri merujuk pada dimensi yang dikemukakan oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989) yakni arti penting pekerjaan, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting total keseluruhan pekerjaan, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja dan ketidakberdayaan.

Tahapan selanjutnya dalam penyusunan skala adalah melakukan evaluasi skala dengan dibantu dosen pembimbing. Beberapa tujuan dari evaluasi ini adalah untuk meneliti kembali kesesuaian aitem dengan *blue print* yang telah dibuat, kesesuaian kaidah penulisan dengan standar yang berlaku dan juga untuk memastikan bahwa masing-masing item bebas dari *social desirability*.

### C. Pelaksanaan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai. Menurut Hadi (2004) bahwa uji terpakai memiliki beberapa kriteria yang antara lain : a) dilakukan langsung pada sampel penelitian, b) ukuran sampel biasanya lebih besar, c) butir yang gugur dikeluarkan dari analisis, d) analisis diulang untuk butir-butir yang sah, dan e) hasil analisis terakhir ditransfer untuk dianalisis keandalan dan kesahihan faktor.

*Try out* terpakai digunakan karena beberapa faktor diantaranya adalah karena keterbatasan waktu penelitian, tuntutan dari perusahaan,

dan skala yang digunakan pun merupakan adaptasi skala orisinal yang telah diuji cobakan dan di evaluasi oleh beberapa peneliti di Indonesia dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang cukup baik.

Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 22 -28 Mei 2019 di PT. X kota Semarang. Atas dasar kesepakatan mengenai mekanisme pengambilan data dengan manager HRD, maka skala didistribusikan pada subyek penelitian melalui staf HRD dan juga supervisor masing-masing bagian operasional. Hal ini dilakukan agar tidak mengganggu kinerja karyawan.

Distribusi skala dalam penelitian ini menggunakan studi populasi, dimana subjeknya adalah keseluruhan populasi yang ada dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Adapun dalam hal ini populasi yang digunakan adalah karyawan operasional kontrak yang sudah bekerja diatas enam bulan. Berikut jumlah rincian karyawan yang diperoleh melalui data dari perusahaan :

**Tabel 4.3 Data Jumlah Subyek berdasarkan masa kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah subyek</b>	<b>Presentase</b>
< 1 tahun	20	19%
1 – 2 tahun	46	45%
> 2 tahun	37	36%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Presentase karyawan terbanyak adalah yang memiliki masa kerja 1-2 tahun, yakni sebanyak 45 %. Penelitian ini berfokus pada karyawan yang bekerja pada rentang satu hingga dua tahun, karena dalam rentang waktu

tersebut, karyawan dianggap sudah memahami karakteristik lingkungan organisasi.

**Tabel 4.4 Data Jumlah Subyek berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah subyek	Presentase
Laki-laki	10	10%
Perempuan	93	90%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.4, karyawan di PT.X didominasi oleh perempuan sebanyak 90 %. Menurut Ryff (2013) wanita cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria, terutama dalam aspek membangun hubungan baik dengan orang lain.

**Tabel 4.5 Data Jumlah Subyek berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	16	16%
20-30 tahun	75	73%
>30 tahun	12	12%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Perbedaan usia mempengaruhi perbedaan dalam dimensi kesejahteraan psikologis. Rentang usia terbanyak sebesar 73% karyawan berada di 20-30 tahun, dimana dalam rentang waktu tersebut aspek *personal growth* dan *purpose in life* akan lebih mudah tercapai (Ryff, 2013).

**Tabel 4.6 Data Jumlah Subyek Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	17	17%
SMA	85	83%
D3	1	1%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>



Berdasarkan tabel 4.6, jumlah karyawan terbanyak adalah yang berpendidikan setara SMA dengan total 83% dan terendah adalah D3 sebanyak 1%

**Tabel 4.7 Data Jumlah Subyek Berdasarkan Status Pernikahan**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah subyek</b>	<b>Presentase</b>
Menikah	55	53%
Lajang	48	47%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Menurut Mustafa dan Oskrochi (2018), Karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang masih lajang. Melihat tabel 4.7 jumlah karyawan yang sudah menikah lebih banyak daripada yang masih lajang.

Setelah data terkumpul, hal selanjutnya adalah melakukan tabulasi data dan melakukan uji validitas serta reliabilitas dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS). Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Teknik yang digunakan adalah *product moment* dan kemudian dikorelasikan dengan korelasi *part whole*.

Sementara itu, uji reliabilitas menurut Sugiyono (2016) digunakan untuk menguji apakah tetap ada kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Analisa yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan formula reliabilitas *alpha cronbach*.

Berikut hasil validitas dan reliabilitas masing-masing variabel :

a. Skala

Pengujian yang dilakukan terhadap 36 item skala menunjukkan bahwa terdapat 32 item valid dan 4 item yang dinyatakan gugur. Adapun koefisien validitas yang diperoleh 0,344 - 0,701 dan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.908.

Tabel 4.8 Sebaran Item Kesejahteraan Psikologis

No	Dimensi PWB	F	UF	Valid	Gugur
1	<i>Self Acceptance</i>	1,2,7	5,10*,16	5	1
2	<i>Personal Growth</i>	3*, 4,9	6, 11,13	5	1
3	<i>Purpose in Life</i>	12,14,15	8,17,18	6	0
4	<i>Positive Relation with Others</i>	23, 28,33	21*,29,34	5	1
5	<i>Autonomy</i>	20,24,31*	25,32,35	5	1
6	<i>Environmental mastery</i>	19, 26,30	22,27,36	6	0
<b>Total</b>		18	18	32	4

(\*) Item gugur

b. Skala *Gratitude*

Uji validitas terhadap skala kebersyukuran yang berjumlah 30 item diperoleh 3 item gugur dan sisanya 27 item valid. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan koefisien validitas 0,314 – 0,685 dan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.912.

Tabel 4.9 Sebaran Item Skala Kebersyukuran

No	Dimensi	F	UF	Valid	Gugur
1	<i>Sense of appreciation</i>	1,2,5,7,12	4*,8,10,11,14	9	1
2	<i>Sense of abundance</i>	3,13,17,18,21	6,9,15,16,19	10	0
3	Kecenderungan untuk bertindak sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimilikinya	23,24,25,29,30*	20,22*,26,27,28	8	2
<b>TOTAL</b>		15	15	27	3

(\*) Item gugur

c. Skala *Job Insecurity*

Uji validitas pada skala *job insecurity* yang berjumlah 20 item menunjukkan 18 item valid, 2 item gugur. Sementara itu, diperoleh koefisien validitas 0,316-0,614 dan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.832.

Tabel 4.10 Sebaran Item Skala *Job Insecurity*

No	Dimensi	F	UF	Valid	Gugur
1	Arti Penting Pekerjaan	2,6	1,5	4	0
2	Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja	3,14	4,10	4	0
3	Arti penting total keseluruhan pekerjaan	11,19	7*,20	3	1
4	Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja	8*,18	15,16	3	1
5	Ketidakterdayaan	9,17	12,13	4	0
<b>TOTAL</b>		10	10	18	2

(\*) Item gugur

#### D. Analisa Data

Setelah didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas, maka tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data, adapun beberapa tahapan dalam melakukan analisis data antara lain :

##### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi terdiri atas uji normalitas, linieritas dan multikolinieritas. Hal tersebut dilakukan sebagai syarat uji R dan uji F dalam proses analisis data. Berikut rincian hasil uji asumsi yang telah dilakukan peneliti :

##### a. Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk melihat apakah hubungan dua variabel atau lebih membentuk garis lurus atau tidak. Hasil dari uji linieritas untuk hubungan variabel kesejahteraan psikologis dengan kebersyukuran diperoleh skor F linear sebesar 138,181 dengan  $p < 0,05$ , berarti hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Sementara itu, uji linieritas antara variabel kesejahteraan psikologis dengan *job insecurity*, didapatkan nilai F linear 35,364 dengan  $p < 0,05$ , yang artinya hubungan kedua variabel linear.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi dasar yang bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Syarat dalam uji multikolinieritas adalah apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$ . Uji multikolinieritas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan hasil VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,153 dan tolerance 0,867. Hal tersebut

menandakan bahwa tidak ada *overlapping* antar kedua variabel yakni variabel kebersyukuran dan *job insecurity*.

## 2. Uji Hipotesis

Tahapan selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis mayor dan hipotesis minor. Hal ini dilakukan untuk membuat keputusan apakah asumsi penelitian diterima atau ditolak. Berikut hasil hipotesis penelitian :

### a. Hipotesis Mayor

Hasil dari uji hipotesis mayor menggunakan teknik analisa regresi berganda didapatkan nilai R sebesar 0,800 dan F sebesar 88,821 dengan  $p < 0,01$ , oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kebersyukuran dan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis diterima.

Kemudian dari analisa data juga diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,633 pada variabel kebersyukuran dan *job insecurity*, artinya kedua variabel bebas tersebut sama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan efektif terhadap variabel kesejahteraan psikologis sebesar 63,3 % dan sisanya 36,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.

### b. Hipotesis Minor

Hipotesis minor merupakan hipotesis yang mengkaitkan sebagian variabel dari hipotesis mayor. Adapun dalam penelitian ini ada dua hipotesis minor yang diuji. Hasil dari uji hipotesis minor yang pertama dari variabel kebersyukuran dan kesejahteraan psikologis didapatkan nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,760 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ), maka hipotesis yang menyatakan

bahwa ada hubungan positif antara kebersyukuran dengan kesejahteraan psikologis yang artinya semakin tinggi tingkat kebersyukuran karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis diterima.

Sementara untuk hasil hipotesis minor yang kedua mengenai kaitan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis diperoleh nilai  $r_{xy}$  sebesar - 0,509 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ), hal ini berarti hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis, dimana semakin tinggi tingkat *job insecurity* karyawan, maka akan semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis diterima.

### 3. Analisa Tambahan

#### a. Presentase aspek

Tabel 4.11 Presentase aspek Kesejahteraan Psikologis

Aspek	Presentase
<i>Self Accepatance</i>	16,52%
<i>Personal Growth</i>	16,34%
<i>Purpose in Life</i>	18,19%
<i>Positive Relation with Others</i>	16,58%
<i>Autonomy</i>	15,45%
<i>Environmental mastery</i>	16,91%

Berdasarkan data diatas didapatkan bahwa aspek yang cukup tinggi pada variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan di PT. X adalah *purpose in life* atau tujuan hidup sebesar 18,19% dan terendah adalah *autonomy* sebesar 15,45%.

#### b. Korelasi antara aspek Kebersyukuran, aspek *job insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kebersyukuran dan aspek kesejahteraan psikologis maupun antara *job insecurity* dan aspek kesejahteraan psikologis, maka dilakukan analisa statistik lebih lanjut lagi dengan menggunakan SPSS. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Korelasi antara dimensi kebersyukuran dan kesejahteraan psikologis

Aspek <i>Gratitude</i>	r	Sig
<i>Sense of Appreciation</i>	0,613	p<0,00
<i>Sense of abundance</i>	0,753	p<0,00
Kecenderungan untuk bertindak positif sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki	0,673	p<0,00

Berdasarkan hasil korelasi di tabel 4.16 dapat dilihat hubungan aspek kebersyukuran dengan kesejahteraan psikologis yang dinyatakan dalam nilai ( $r_{x1y}$ ) dengan signifikansi  $p<0,00$  yang paling besar adalah *sense of abundance*  $r = (0,753)$ , kemudian aspek terbesar kedua adalah kecenderungan untuk bertindak positif sebagai ekspresi dari perasaan positif sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki dengan nilai  $r = (0,673)$ . Sedangkan korelasi terendah adalah aspek *sense of appreciation* dengan nilai  $r = (0,613)$

Tabel 4.13 Korelasi antara *job insecurity* dan aspek kesejahteraan psikologis

Aspek <i>Job Insecurity</i>	r	Sig
Arti penting pekerjaan	-0,330	p<0,00
Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja	-0,455	p<0,00
Arti penting total keseluruhan pekerjaan	-0,275	p<0,00
Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja	-0,256	p<0,00
Ketidakterdayaan	-0,592	p<0,00

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa korelasi yang paling kuat antara aspek *job insecurity* dengan yang dinyatakan dalam nilai ( $r_{x_1y}$ ) dengan signifikansi  $p < 0,00$  yang paling besar adalah ketidakberdayaan dengan nilai  $r (-0,592)$ . Aspek kedua yang memiliki hubungan paling kuat adalah kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja dengan nilai  $r (-0,455)$ , selanjutnya adalah aspek arti penting pekerjaan di angka  $r = (-0,330)$ . Aspek arti penting total keseluruhan pekerjaan di urutan keempat dengan  $r = (-0,275)$  dan aspek yang memiliki korelasi terendah dengan adalah kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja  $r = (-0,256)$ .

### E. Pembahasan

Uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisa berganda menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *kebersyukuran* dan *job insecurity* dengan yang dibuktikan dengan nilai  $R = 0,800$  dan  $F = 88,821$  dengan  $p < 0,01$  dengan persamaan regresi yaitu  $Y = 65,486 + 0,724 X_1 + (-0,420) X_2$ . Artinya ada hubungan yang sangat



signifikan antara kebersyukurandan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Adapun sumbangan efektif kedua variabel bebas yakni kebersyukurandan *job insecurity* terhadap sebesar 63,3 % dan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini berarti kedua variabel bebas memberikan sumbangan efektif yang cukup besar pada variabel terikat.

Adapun faktor-faktor lainnya dipengaruhi oleh berbagai hal yang antara lain usia, gender, budaya. (Ryff, 2013) sedangkan menurut Ryan & Deci (2001) beberapa faktor yang berpengaruh pada antara lain status sosial ekonomi, kesehatan fisik, dan trait kepribadian. Mustafa & Oskrochi (2018) dalam penelitiannya menggunakan dua survei yang representatif secara nasional menyatakan bahwa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi adalah status pernikahan, stabilitas dan *job security*.

Pembahasan mengenai kebersyukuran dan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis selama ini hanya diulas secara terpisah, yakni antara kebersyukuran dengan kesejahteraan psikologis dan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Pada penelitian kali ini, peneliti ini memberikan gambaran secara empirik mengenai hubungan ketiganya.

Uji hipotesis minor masing-masing variabel menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kebersyukuran dengan kesejahteraan psikologis yang dibuktikan dengan nilai  $r_{X1Y} = 0,760$  dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hal ini berarti semakin tinggi kebersyukuran maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan. Begitupun

sebaliknya, semakin rendah kebersyukuran, maka akan semakin rendah pula tingkat kesejahteraan psikologis.

Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya mengenai kebersyukuran dan kesejahteraan yang dilakukan Putri (2012) dimana hasilnya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kebersyukuran dan kesejahteraan psikologis. Hal yang sama pun disimpulkan Ghalesefidi, Maghsoudi, & Pouragha (2019) dalam penelitian eksperimennya yang berjudul *Effectiveness of kebersyukuran on psychological well-being and quality of life among hospitalized substance abuse patient*. Begitupun Allen (2018) yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki kebersyukuran tinggi maka di beberapa elemen pun akan tinggi, termasuk juga kepuasan hidup.

Senada dengan hal tersebut, Hemarajarajeswari (2016) dalam penelitiannya mengenai *Gratitude* dan *psychological well-being* pada mahasiswa menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kebersyukuran dan *psychological well-being* dengan nilai  $r = 0,787$  signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,01$ ). Korelasi tersebut lebih kuat dibandingkan hubungan antara kebersyukuran dengan variabel lainnya antara lain *self esteem* ( $r=0,613$ ), *religiosity and spirituality* ( $r=0,363$ ), *happiness* ( $r=0,682$ ) dan *situational motivation* ( $r=0,368$ ).

Apabila dilihat dari hubungan aspek kebersyukuran dengan kesejahteraan psikologis didapatkan  $r$  sebesar  $0,753$  pada aspek *sense of abundance*. Hal ini berarti karyawan yang memiliki tingkat *sense of*

*abundance* tinggi, tingkat kesejahteraan psikologisnya pun tinggi. Adapun *sense of abundance* yang tinggi ditunjukkan dengan sikap karyawan yang merasa berkecukupan dalam segala hal, dimana ia akan memahami, menerima diri sendiri dan juga orang lain. (Listiyandini, dkk, 2017)

Sedangkan aspek terendah adalah hubungan antara aspek *sense of appreciation* dengan variable kesejahteraan psikologis yang memiliki  $r$  sebesar 0,613. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki apresiasi terhadap kontribusi orang lain dan kecenderungan untuk mengaspresiasi kesenangan yang sederhana memiliki tingkat yang cukup tinggi.

Pada uji hipotesis minor variabel *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis menunjukkan hubungan negatif diantara keduanya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $r_{xy}$  sebesar -0,509 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ), hal ini berarti asumsi ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well-being*, dimana semakin tinggi tingkat *job insecurity* karyawan, maka akan semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis diterima. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologisnya.

Penelitian mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis telah banyak dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah Witte (1999), Emberland dan Rundmo (2010), serta Piccoli dan Bellotto (2015) yang menyebutkan bahwa *Job insecurity* dianggap sebagai stressor yang dapat menyebabkan menurunnya tingkat kesejahteraan

psikologis seseorang. Begitupun Orpen (1993) dengan hasil penelitiannya mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan berkulit putih dan berkulit hitam di Afrika Selatan, yang mana hasilnya 54 manajer berkulit putih merasa aman dengan pekerjaannya, sedangkan 78 karyawan berkulit hitam memiliki *job insecurity*.

Dilihat dari kaitan aspek *job insecurity* dengan ,kesejahteraan psikologis, aspek yang paling kuat adalah *powerless* atau ketidakberdayaan dengan nilai  $r = -0,592$  dan signifikansi  $0,000$  ( $p \leq 0,01$ ) . Semakin tidak berdaya seorang karyawan maka akan semakin berkurang tingkat yang dimiliki. Sementara itu, aspek yang memiliki korelasi terendah dengan kesejahteraan psikologis adalah kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja dengan nilai  $r$  sebesar  $-0,256$  dan signifikansi  $0,000$  ( $p \leq 0,01$ ), dimana karyawan merasa khawatir apabila kehilangan pekerjaan di waktu yang tidak ditentukan. Semakin tinggi tingkat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan pada karyawan, maka akan semakin menurun tingkat kesejahteraan psikologisnya.

Gambaran keseluruhan mengenai aspek karyawan di PT X didapatkan aspek yang paling tinggi adalah *purpose in life* atau tujuan hidup sebesar 18,19%. Hal ini menandakan bahwa karyawan di PT X memiliki *purpose in life* yang cukup bagus yang ditandai dengan memiliki tujuan dalam hidup dan rasa terarah, dapat memaknai kehidupan sekarang dan

masa lalu memiliki keyakinan yang memberi tujuan hidup, memiliki maksud dan tujuan untuk hidup (Caroli & Elisabeta Sagone ,2014).

Sedangkan aspek yang paling rendah adalah *autonomy* dengan presentase sebesar 15, 45%. Padahal aspek *autonomy* memiliki hubungan yang cukup kuat dengan *performance* karyawan (Gellatly & Irving,2001), (Gagne & Bhave,2011). *Autonomy* dan kesejahteraan psikologis juga berhubungan dengan kepuasan kerja (Morrison, Cordery, Girardi, & Payne, 2005). Adapun kriteria karyawan yang memiliki *autonomy* rendah cenderung memikirkan ekspektasi dan penilaian dirinya dari sudut pandang orang lain, kurang dapat mengambil keputusan, berpikir dan berperilaku sesuai kehendak sosial (Ryff & Singer, 2008).

Beberapa kekurangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Waktu penelitian terbatas, sehingga peneliti kurang dapat menggali lebih dalam permasalahan yang terjadi di perusahaan.
2. Penyebaran skala dilakukan oleh *Supervisor* masing-masing, sehingga peneliti kurang bisa memastikan apakah skala tersebut diisi langsung oleh subjek atau tidak.
3. *Preeliminatory research* yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik wawancara pada beberapa narasumber tidak mewakili seluruh populasi, hal ini mengakibatkan terjadinya perbedaan antara asumsi awal dalam latar belakang masalah dan hasil analisa tambahan.
4. Bahasa dalam skala terlalu tinggi, sehingga beberapa karyawan memerlukan pendampingan dalam pengisian skala.