

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Uji Asumsi

Dalam sebuah penelitian langkah pertama untuk mengambil kesimpulan dalam penelitian adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian kuantitatif menyangkut uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan agar peneliti mengetahui apakah data yang telah didapatkan termasuk dalam data normal atau tidak. Sedangkan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan tergantung linear atau tidak.

1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan pada kedua data, yaitu data pada skala *personal values* dan skala kebahagiaan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science for Windows version 22.0.*). Acuan normalitas nilai p sebesar 0.05, maka apabila $p > 0.05$ distribusi data dikatakan normal, namun apabila $p \leq 0.05$ distribusi data dikatakan tidak normal. Adapun hasil dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

a. *Personal values*

Uji normalitas pada *personal values* dalam sepuluh aspek yang diteliti menunjukkan hasil nilai dari *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,000-0,051, maka untuk sembilan aspek pada *personal values* yaitu *self direction, stimulation, hedonisme, power, security, conformity, tradition, benevolence,*

universalism sebaran data disimpulkan tidak normal, dan pada aspek *achievement* sebaran data dikatakan normal (0,051). Salah satu penyebab distribusi data tidak normal adalah skor *extreme* yang terdapat dalam data penelitian.

b. Kebahagiaan

Uji normalitas pada kebahagiaan menunjukkan nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* adalah 0,108 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data pada kebahagiaan adalah normal.

2. Uji Linieritas

Berdasarkan uji linieritas antara sepuluh aspek *personal values* dan kebahagiaan dengan syarat nilai F_{Linear} ($p < 0,05$). Dapat diketahui bahwa terdapat sembilan aspek yang tidak bersifat linier yaitu self direction (0,897), stimulation (0,785), achievement (0,087), power (0,061), security (0,144), conformity (0,007), tradition (0,149), benevolence (0,122), universalism (0,124) dan satu aspek bersifat linier yaitu hedonisme (0,00).

Tabel 5.1 Tabel Uji Linieritas *Personal values* dan Kebahagiaan

Aspek <i>Personal values</i>	F_{linier}	Sig	Jumlah (N)
<i>Self Direction</i>	0,017	(0,897)	202
<i>Stimulation</i>	0,075	(0,785)	202
<i>Hedonisme</i>	15,927	(0,000)	202
<i>Achievement</i>	2,955	(0,087)	202
<i>Power</i>	3,550	(0,061)	202
<i>Security</i>	2,150	(0,144)	202
<i>Conformity</i>	7,372	(0,007)	202
<i>Tradition</i>	2,097	(0,149)	202
<i>Benevolence</i>	2,407	(0,122)	202
<i>Universalism</i>	2,387	(0,124)	202

Ket: linear bila ($p < 0.05$)

5.2 Hasil Analisis Data

Hasil pada penelitian ditunjukkan dari hasil nilai korelasi antara skor masing-masing aspek dari *personal values* dan kebahagiaan dalam penelitian ini yang ditunjukkan melalui uji korelasi Spearman untuk data yang berdistribusi dengan normal dan Pearson untuk data yang berdistribusi dengan normal pada sepuluh aspek *personal values* dan kebahagiaan. Hasil dari uji korelasi ini dikatakan diterima jika hasil uji analisis ini mendapatkan nilai taraf signifikansi sebagai berikut : jika ($p < 0,01$) berarti sangat signifikan, lalu jika ($p < 0,05$) signifikan, dan nilai ($p > 0,05$) berarti tidak signifikan. Hasil dari uji hipotesis minor ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2 Tabel Korelasi *Personal values*

Aspek <i>Personal values</i>	Correlation	Sig	Jumlah (N)
<i>Self Direction</i>	-0,009	(0,897)	202
<i>Stimulation</i>	-0,019	(0,785)	202
<i>Hedonisme</i>	-0,272	(0,000)	202
<i>Achievement</i>	-0,121	(0,087)	202
<i>Power</i>	-0,132	(0,061)	202
<i>Security</i>	0,103	(0,144)	202
<i>Conformity</i>	0,189	(0,007)*	202
<i>Tradition</i>	0,102	(0,149)	202
<i>Benevolence</i>	0,109	(0,122)	202
<i>Universalism</i>	0,109	(0,124)	202

Ket: (*) : korelasi positif

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa masing-masing jenis *personal values* tidak semua memiliki korelasi dengan kebahagiaan pada karyawan. Dari sepuluh jenis nilai *personal values* yang berkorelasi dengan kebahagiaan adalah *hedonism* (berkorelasi negatif), dan *conformity* (berkorelasi positif), dan yang tidak memiliki korelasi adalah nilai *self direction*, *stimulation*, *achievement*, *power*, *security*, *tradition*, *benevolence*, dan *universalism*.

5.3 Pembahasan

Penelitian dilakukan pada 202 karyawan yang berstatus karyawan tetap dan

berdomisili di seluruh provinsi di Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli tahun 2020.

Personal values merupakan salah satu faktor penentu yang dimiliki oleh setiap individu dalam masing-masing jenis *personal values* yang berbeda-beda dalam mempersepsikan dan mengartikan suatu kebahagiaan dalam hidup. *Personal values* menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada kebahagiaan seorang karyawan dalam hidup. *Personal values* memberikan kontribusi terhadap kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan hasil analisis *product moment* dari sepuluh aspek *personal values* yang dikorelasikan dengan kebahagiaan, dari sini dapat diketahui bahwa proporsi kebahagiaan pada karyawan yang diterangkan oleh nilai-nilai *personal values* secara bersama-sama dengan nilai F 3,833 dengan nilai signifikansi 0,000.

Selanjutnya secara detail dapat dijelaskan bahwa nilai *self direction* memberikan nilai p sebesar 0,897 dengan nilai rxy -0,009. Bila dibandingkan dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,005$ maka lebih besar sehingga menunjukkan bahwa nilai pengendalian diri ini berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan pada karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai pengendalian diri tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan pada karyawan di seluruh Indonesia.

Sementara nilai *stimulation* memberikan nilai p sebesar 0,785 dengan nilai rxy -0,019 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi $\alpha=0,005$. Sehingga hal ini berarti nilai stimulasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan pada karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai stimulasi tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan

pada karyawan di seluruh Indonesia.

Sedangkan nilai *hedonisme* menghasilkan nilai p sebesar 0,000 dan rxy sebesar -0,272 yang jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,005$, menunjukkan bahwa nilai hedonisme memiliki hubungan yang sangat signifikan yang bersifat negatif pada kebahagiaan karyawan di seluruh Indonesia. Hal ini berarti bahwa semakin rendah hedonisme maka akan semakin tinggi tingkat kebahagiaan.

Lalu nilai *achievement* memberikan nilai p sebesar 0,087 dengan nilai rxy -0,121 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi $\alpha=0,005$. Sehingga hal ini berarti nilai pencapaian dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan pada karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai pencapaian tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan pada karyawan di seluruh Indonesia.

Nilai *power* dalam penelitian ini mendapatkan nilai p sebesar 0,061 dengan nilai rxy -0,132 dan dibandingkan dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,005$ yang berarti nilai kekuasaan lebih rendah dan berarti nilai *power*/kekuasaan tidak memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan pada karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai kekuasaan tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan pada karyawan di seluruh Indonesia.

Sedangkan pada nilai *security* pada penelitian ini mendapatkan nilai p sebesar 0,144 dan nilai rxy sebesar 0,103 dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,005$. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai rasa aman memiliki nilai signifikansi yang lebih rendah, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai rasa aman tidak memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan pada karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *security* tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan pada karyawan

di seluruh Indonesia.

Selanjutnya dapat dilihat pada tabel di atas, nilai *conformity* memiliki nilai p sebesar 0,007 dengan nilai rxy sebesar 0,189, nilai ini menunjukkan nilai yang lebih besar daripada tingkat signifikansi $\alpha=0,005$. Hal ini berarti bahwa nilai kesesuaian memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan pada karyawan.

Pada nilai *traditions* mendapatkan nilai p sebesar 0,149 dengan nilai rxy sebesar 0,102, jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,005$ berarti nilai tradisi memiliki nilai yang lebih rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai tradisi tidak memiliki pengaruh pada kebahagiaan karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa nilai tradisi tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan pada karyawan di seluruh Indonesia.

Lebih lanjut lagi pada nilai *benevolence* mendapatkan nilai p sebesar 0,122 dengan nilai rxy sebesar 0,109, yang berarti nilai ini lebih kecil dari pada tingkat signifikansi $\alpha=0,005$. Hal ini berarti nilai *benevolence* tidak memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan pada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai kebajikan tidak memiliki korelasi terhadap kebahagiaan pada karyawan di Indonesia.

Lalu pada nilai yang terakhir yaitu nilai *universalism* mendapatkan nilai p sebesar 0,124 dengan nilai rxy sebesar 0,109 yang menunjukkan nilai lebih kecil dari pada tingkat signifikansi $\alpha=0,005$. Hal ini berarti bahwa nilai universalitas tidak memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan pada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai universalitas tidak memiliki korelasi terhadap kebahagiaan pada karyawan.

Berdasarkan analisis data di atas dapat diperoleh gambaran bahwa dari sepuluh nilai *personal values* yang terdiri dari *self direction*, *stimulation*,

hedonisme, security, conformity, tradition, achievement, power, benevolences, dan universalism hanya terdapat dua *personal values* yang berkorelasi dengan kebahagiaan pada karyawan yaitu *hedonisme*, dan *conformity*.

Hasil penelitian ini tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antara nilai *self direction* dan *subjective well being*. *Self direction* sendiri mengacu pada penekanan pada kemandirian pikiran dan tindakan (Schwartz 2012). Dalam berhubungan sosial nilai *self direction* dapat diasumsikan hanya memfokuskan diri pada pengembangan pribadi dan kurang memperhatikan sosial. Hasil ini menunjukkan bahwa bagi karyawan nilai otonomi diri bukanlah suatu faktor yang penting dalam menentukan kepuasan dalam hidup seseorang.

Selanjutnya, nilai *security* berisi nilai yang mengarahkan seseorang untuk selalu mencapai rasa aman dalam hidupnya dan kehidupan bernegara sehingga mampu tercipta stabilitas di masyarakat (Schwartz,1992). Nilai *security* yang tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan dapat diasumsikan karena banyak dari responden sudah cukup merasa aman dan nilai ini tidak menjadi faktor penentu dalam kebahagiaan di Negara yang memiliki stabilitas keamanan yang cukup baik (tidak dalam lingkungan peperangan).

Sementara, hasil penelitian untuk nilai *stimulation*, dan nilai *tradition* juga tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan pada karyawan dalam penelitian ini. Kedua nilai ini memiliki hubungan dalam pengaruhnya kedalam kebahagiaan pada seseorang. Seperti yang dijelaskan oleh Schwartz (1990) bahwa nilai *tradition* dan *stimulation* adalah nilai yang berkontradiksi dan kemungkinan besar akan menciptakan konflik karena dapat diasumsikan dalam menerima norma budaya dan agama dapat menghambat pencarian hal baru dan baru tantangan bagi nilai *stimulation*. Sebaliknya, mungkin *stimulation* tidak sesuai dengan nilai yang

berdekatan dengan nilai *tradition* tingkat tinggi. Inilah yang mungkin dapat menjelaskan tidak adanya korelasi antara nilai *stimulation* dan *tradition* terhadap kebahagiaan pada karyawan.

Sementara nilai *power* tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan. Dapat dijelaskan bahwa nilai *power* dianggap sebagai nilai dengan tujuan ekstrinsik (Ryan & Deci, 2001) yang dalam pengejaran akan kekuasaan ini dapat meningkatkan kecemasan dan sering menimbulkan reaksi negatif dari orang lain (Kasser & Ryan, 1996). Tujuan perlindungan diri untuk mengatasi ancaman terhadap status seseorang menyiratkan rasa cemas dan kebutuhan untuk menguasai dan mengontrol orang lain inilah yang dapat merusak *subjective well being*. Kecenderungan merusak kebahagiaan inilah yang dapat diasumsikan bahwa pada responden penelitian ini karyawan tidak mengejar kekuasaan semata atau responden tidak menganggap kekuasaan sebagai suatu hal yang penting untuk didapatkan, sehingga nilai *power* pada penelitian ini tidak memiliki korelasi terhadap kebahagiaan. Serta berhubungan juga dengan kelemahan penelitian ini, karena responden yang terlalu variatif dan tidak ada batasan jabatan tertentu yang berdampak pada hasil penelitian yang kurang spesifik.

Selanjutnya, nilai *benevolences* tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan pada karyawan. Sortheix (2017) menjelaskan bahwa fokus dalam nilai ini adalah pertumbuhan diri yang ekspansif dengan fokus pertumbuhannya adalah sosial masyarakat. Nilai *benevolences* berisi nilai-nilai mandiri yang tujuannya adalah membantu orang lain dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku. Nilai-nilai kebajikan seringkali mengarah pada perilaku dengan konsekuensi positif yang dapat menetralkan efek negatif dari fokus sosial terhadap *subjective well being*. Nilai *benevolences* berisi nilai yang mirip dengan nilai *universalisme*, sehingga

dapat diasumsikan responden memiliki alasan yang sama dan menghindari untuk terlalu memiliki kepedulian dengan lingkungan sosial yang dapat membuat tingkat stress semakin meningkat. Faktor inilah yang membuat nilai *benevolences* tidak memiliki korelasi dengan kebahagiaan pada karyawan. Hasil ini juga konsisten dengan pendapat Sagiv dan Schwartz (2000) bahwa nilai kebajikan tidak selalu berhubungan dengan kesejahteraan.

Dalam Sortheix (2017) dijelaskan bahwa nilai *universalisme* adalah nilai yang dianggap sebagai nilai pertumbuhan yang bersifat ekspansif dengan fokus sosial. Nilai ini pada dasarnya mengandung tujuan dalam diri untuk berkontribusi pada kesejahteraan sosial dalam masyarakat yang seharusnya dapat meningkatkan kebahagiaan atau *subjective well being*. Namun kepedulian yang terlalu besar ini mendatangkan kepekaan sosial yang semakin besar pada kebutuhan dan masalah dalam masyarakat luas bahkan dunia, masalah-masalah yang seringkali sulit diselesaikan dan membebani inilah yang dapat merusak kebahagiaan atau *subjective well being* seseorang. Sehingga dapat diasumsikan karyawan dengan nilai *universalism* akan semakin rentan untuk merasa stress atau cemas karena banyaknya masalah yang akan dihadapi dan kepekaan yang terlalu tinggi akan membuat kecemasan dan tingkat stress semakin tinggi pula. Ditambah lagi dengan kemajemukan budaya di Indonesia yang jelas seringkali menimbulkan konflik yang berkepanjangan semakin membuat kompleks permasalahan yang dihadapi, dan inilah yang menyebabkan nilai *universalism* menjadi tidak berkorelasi dengan kebahagiaan pada karyawan.

Hasil dari nilai *hedonisme* yang berkorelasi negatif dengan kebahagiaan pada karyawan memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa kebahagiaan tidak hanya didapatkan dari kepuasan fisik semata. Hal ini berarti

bahwa semakin rendah seorang karyawan memiliki nilai hedonisme dalam dirinya, semakin besar kebahagiaan yang dirasakan dalam hidupnya. Hal ini sejalan dengan teori dari Veenhoven (2003) yang menjelaskan bahwa seorang yang *hedonist* akan selalu berfokus pada kebahagiaan yang bersifat fisik yang dapat dirasakan melalui indra pada tubuhnya. Kesenangan yang bersifat fisik inilah yang akan memudar seiring berjalannya waktu dalam kehidupan. Kenikmatan sesaat ini akan membuat seseorang cenderung merasa tidak puas dalam hidup, dan menumbuhkan dorongan yang semakin kuat untuk terus mencari kebahagiaan. Lebih lanjut lagi Veenhoven juga menjelaskan bahwa seorang yang *hedonist* cenderung tidak memiliki kontrol yang baik terhadap realitas dalam kehidupannya. Mengejar kesenangan pada akhirnya menghasilkan pengalaman yang kurang menyenangkan, ketimbang kehidupan yang memiliki arah dan tujuan yang jelas, serta fokus pada pengembangan diri untuk lebih baik lagi.

Sementara nilai *conformity* digambarkan sebagai pengendalian diri terhadap kemauan dan dorongan untuk menyakiti orang lain dan melanggar norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga dapat dilihat bahwa sebagian besar dari karyawan berusaha untuk selalu menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan dimana seorang karyawan ini berada. Hal ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Santrock (2003) dimana dijelaskan bahwa konformitas akan muncul ketika individu meniru sikap atau tingkah laku orang lain dikarenakan adanya tekanan yang nyata maupun yang telah dibayangkan oleh mereka. Usaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan ini menjauhkan seseorang dari tekanan-tekanan dari pihak luar/eksternal diri seseorang, sehingga seorang karyawan mampu untuk mencapai kehidupan yang berbahagia karena rendahnya tekanan akibat adanya ketidaksesuaian/konformitas tersebut. Lebih luas lagi Baron (2008) menjelaskan

bahwa budaya timur yang kolektivistik jelas memiliki tingkat konformitas yang lebih tinggi dibandingkan negara-negara di Eropa yang cenderung memiliki budaya individualistik. Negara dengan budaya kolektivistik memiliki toleransi yang lebih besar terhadap orang-orang yang tidak patuh terhadap norma-norma dalam masyarakat sehingga tercipta keselarasan dalam masyarakat dan memiliki tingkat konformitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka variabel nilai-nilai personal yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan pada karyawan, antara lain adalah nilai *benevolences*, nilai *universalism*, nilai *self direction*, nilai *stimulation*, nilai *tradition*, nilai *achievement*, nilai *power*, dan nilai *security*.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Proses penelitian berjalan dengan baik dan lancar, akan tetapi dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan sehingga terdapat kelemahan dalam penelitian ini, yang meliputi:

1. Penelitian ini memiliki populasi yang sangat lebar dan kurang spesifik, sehingga data yang didapat sangat variatif.
2. *Personal values* bukan merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi kebahagiaan, sehingga literasi masih sangat terbatas.
3. Jumlah responden penelitian yang sangat terbatas, sehingga belum dapat merepresentasikan seluruh wilayah di Indonesia.
4. Jumlah pertanyaan didalam kuisisioner yang cukup banyak mengakibatkan kejenuhan dalam pengisian.
5. Banyak faktor demografi yang belum diperlihatkan seperti usia, jabatan, dll. Sehingga subjek pada penelitian terlalu variatif.