

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara terbesar ke empat di dunia dengan jumlah penduduk terbanyak. Menurut Badan Pusat Statistik BPS (2022) jumlah penduduk di indonesia mencapai 275 juta jiwa. Permasalahan pada negara berkembang sudah jelas yaitu tentang ketenagakerjaan (Silvia & Susilowati, 2016). Menurut Undang-Undang Dasar (UUD) Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Beberapa masalah ketenagakerjaan di indonesia yaitu kualitas tenaga kerja yang menurun, jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja, persebaran tenaga kerja yang tidak merata (Adianto & Fedryansyah, 2018). Menurut Nofandillah (Silvia & Susilowati, 2016) masalah banyaknya angkatan kerja adalah bertambahnya penduduk yang terus meningkat, sehingga lapangan pekerjaan tidak dapat menampung seluruh angkatan kerja.

Tenaga kerja merupakan salah satu hal sumber daya yang penting dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu negara (Suhandi, dkk, 2021). Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Data tenaga kerja pada Badan Pusat Statistik BPS (2022) berdasarkan gender laki-laki dan perempuan angka angkatan kerja umur 15 tahun ke atas pada tahun 2021 bulan februari dinyatakan ada 140.152.575 jiwa dan mengalami peningkatan dengan bulan februari 2022 menjadi 144.014.048 jiwa angkatan kerja di indonesia. Salah satu provinsi di indonesia yang masih memiliki masalah dalam penyerapan tenaga kerja adalah provinsi jawa barat (Laras Arum, 2022). Menurut Hafiz & Haryatiningsih (2021) penyerapan tenaga kerja di jawa barat dipengaruhi beberapa faktor seperti Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Provinsi (UMP), Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Seiring berkembangnya zaman, setiap perusahaan mampu memaksimalkan karyawan agar mampu mewujudkan misi serta tujuan dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang baik, perusahaan harus mempertimbangkan faktor yang dapat membantu sumber daya manusia tersebut. Karyawan perusahaan menginginkan kesejahteraan dalam hidupnya karena kepuasan bekerja dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif pada karyawan secara keseluruhan (Effendy & Subandriyo, 2017). Indikator kesuksesan perusahaan tergantung bagaimana karyawan (Fadhillah & Masturah, 2023). Karyawan merupakan pelaku utama dalam mencapai tujuan perusahaan, yang didalamnya meliputi pikiran, perasaan dan keinginan sehingga mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bekerja Heriyanto & Hidayati (Yusra, 2023). Karyawan seringkali menghabiskan banyak waktunya untuk pekerjaan, sehingga sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan rasa terikat dan kesenangan mampu membantu individu berkembang. Individu yang berkembang akan lebih percaya diri dan optimal dalam melakukan pekerjaan karena mempunyai kecemasan yang rendah serta mampu mudah menyesuaikan dengan lingkungan sosial yang tinggi law, dkk (Fadhillah & Masturah, 2023).

Kesejahteraan mempunyai tingkatan, dalam tingkatan tertinggi pada kesejahteraan yaitu *flourishing*. Individu yang memiliki *flourishing* dapat dikatakan individu tersebut mampu berkembang secara penuh dengan memaksimalkan perasaan baik dan mempunyai karakter yang kuat seligman (Ainaya Rahmanita & Stephani Raihana Hamdan, 2022). Menurut Ningsih W. M (2023) gambaran umum seseorang dalam kondisi *flourishing* memiliki keadaan yang stabil dalam segi kognitif, afektif dan spiritual sehingga individu mampu menciptakan hubungan yang positif dengan orang lain dan peningkatan dalam bekerja.

Karyawan dengan *flourishing* akan lebih mampu mengontrol emosinya sehingga ketika menghadapi suatu permasalahan hidup ataupun pekerjaan yang berat dapat diselesaikan dengan baik. sedangkan karyawan dengan kesejahteraan rendah, memandang kecil kemampuan pada dirinya

sehingga terjadi hal yang tidak menyenangkan dan timbul rasa emosi seperti cemas, depresi dan marah Myres & Diener (Masturah & Hudaniah, 2022). Karyawan dapat memiliki kesejahteraan tingkat tinggi ketika merasa puas dengan kondisi hidup sering mengalami emosi positif serta mampu mengendalikan emosi negatif. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, merasa optimis dan memiliki makna hidup serta berkontribusi baik terhadap orang lain merupakan karakteristik dari karyawan yang *flourishing* Diener dkk (Indarwati & Masturah, 2023). *Flourishing* sangat penting dalam pekerjaan karena ketika individu memiliki tingkat *flourishing* yang tinggi mampu secara mandiri bertumbuh secara psikologis dan mampu memanfaatkan potensi dirinya.

Flourishing karyawan sangat dikaitkan erat dengan kesesuaian seseorang dengan tempat kerjanya, kinerja yang dilaporkan dan keinginan untuk berhenti redelinghuys dkk (Memon dkk., 2023). Karyawan yang memiliki *flourishing* dapat merasa dihargai sebagai penggerak perusahaan. Menurut fisher (Wahyu Putri Chinanti & Siswati, 2018) menyatakan karyawan membutuhkan adanya keseimbangan antara faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun luar dirinya sehingga mampu memperkuat produktivitas kerja. Banyak bukti tentang *flourishing* pada setiap perusahaan sangat rendah Keyes (Hone dkk., 2014). *Flourishing* itu sendiri mengacu pada kehidupan pengalaman individu yang berjalan dengan baik. Kondisi karyawan yang mengalami *flourishing* disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor sosial, faktor demografi, faktor kepribadian dan situasional menurut Schotanus-Dijkstra (Yudha & Urbayatun, 2020). Menurut Wissing dkk (2021) menyatakan orang-orang yang berada pada kondisi *flourishing* sangat jauh berbeda dengan orang pada umumnya dalam hal motivasi dan serta nilai pengalaman mereka.

Flourishing yang baik merupakan hal yang diutamakan pada sebagian besar orang. Menurut Satryo dkk (2023) *flourishing* adalah hal yang penting dilakukan oleh perusahaan sehingga karyawan mampu mempunyai sikap yakin dan optimis serta mampu mengevaluasi kinerjanya secara mandiri yang berdampak pada karyawan untuk berkembang.

Berdasarkan penelitian Effendy & Subandriyo (2017) masih banyak karyawan yang tidak mengalami *flourishing* walaupun sudah melakukan beberapa upaya seperti pelatihan akan tetapi tidak berjalan efektif sehingga tidak menimbulkan dampak yang baik bagi individu.

Selain sebagai konsep kesejahteraan psikologis, *flourishing* juga telah banyak dikaji dalam penelitian empiris yang mengaitkannya dengan faktor-faktor internal individu, khususnya spiritualitas dan kebersyukuran. Sejumlah penelitian dalam sepuluh tahun terakhir menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *flourishing*. Penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker dan Edward (2020) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berperan dalam meningkatkan makna kerja, kesejahteraan psikologis, serta keterikatan karyawan, yang pada akhirnya mendorong tercapainya *flourishing*. Studi lain oleh van der Walt (2018) juga menemukan bahwa individu dengan tingkat spiritualitas yang lebih tinggi cenderung memiliki emosi positif, ketahanan psikologis, serta kepuasan hidup yang lebih baik, yang merupakan indikator utama *flourishing*. Penelitian-penelitian dalam sepuluh tahun terakhir menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki hubungan positif dengan *flourishing* karena membantu individu menemukan makna, tujuan, serta nilai dalam kehidupan dan pekerjaan. Individu yang memiliki spiritualitas yang baik cenderung mampu memaknai pengalaman kerja secara lebih mendalam, memiliki ketahanan psikologis yang lebih tinggi, serta menunjukkan keterlibatan dan kepuasan hidup yang lebih optimal. Dengan demikian, spiritualitas berperan sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat kondisi *flourishing*, terutama dalam menghadapi tekanan dan tuntutan kerja. Contoh perilaku spiritualitas di dunia kerja seperti datang bekerja dengan niat yang baik, bukan sekadar menggugurkan kewajiban, tetap jujur dalam laporan kerja meskipun ada kesempatan untuk berbuat curang, Bersyukur atas pekerjaan, misalnya tetap bekerja dengan baik walau tugas berat.

Selain spiritualitas, kebersyukuran juga terbukti memiliki peran penting dalam membentuk *flourishing*. Penelitian empiris menunjukkan bahwa kebersyukuran berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis dan

flourishing karena mampu meningkatkan emosi positif serta mengurangi stres. Studi yang dilakukan oleh Wood., dkk (2016) menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi cenderung menunjukkan kepuasan hidup, optimisme, dan relasi sosial yang lebih baik. Penelitian terbaru oleh Krok., dkk (2021) juga menegaskan bahwa kebersyukuran berperan sebagai prediktor signifikan *flourishing*, terutama melalui peningkatan emosi positif dan kualitas hubungan interpersonal. Kebersyukuran membantu individu untuk lebih fokus pada pengalaman positif, menghargai dukungan sosial, serta mengurangi dominasi emosi negatif seperti stres dan kecemasan. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi cenderung memiliki emosi positif yang lebih stabil, relasi sosial yang lebih sehat, serta pandangan hidup yang lebih optimis, yang merupakan komponen utama dalam *flourishing*. Oleh karena itu, kebersyukuran tidak hanya berperan sebagai emosi positif sesaat, tetapi juga sebagai sikap psikologis yang mendorong individu untuk berkembang secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks kerja. Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara awal, ditemukan indikasi adanya permasalahan pada *flourishing* karyawan, seperti munculnya emosi negatif, rendahnya keterikatan kerja, kualitas hubungan kerja yang kurang harmonis, serta kurangnya pemaknaan terhadap pekerjaan. Selain itu, karyawan juga menunjukkan rendahnya spiritualitas dan kebersyukuran yang tercermin dari kurangnya refleksi makna kerja, hubungan interpersonal yang kurang sehat, serta kesulitan dalam mengapresiasi kondisi dan dukungan yang diterima.

Di lingkungan kerja, kebersyukuran dapat dilihat dari cara karyawan menghargai pekerjaannya, mengakui peran dan bantuan orang lain, serta memandang tantangan sebagai bagian dari proses belajar. Karyawan yang bersyukur biasanya menunjukkan perilaku seperti mengucapkan terima kasih, tetap bersikap positif dalam bekerja, tidak mudah mengeluh, dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Sikap tersebut membantu karyawan mengelola emosi dengan lebih baik, meningkatkan kepuasan dalam bekerja, dan mendorong terciptanya kondisi *flourishing* di tempat kerja.

Urgensi spiritualitas dalam lingkungan kerja merujuk pada pengalaman akan makna, tujuan, nilai, serta rasa keterhubungan yang mendalam dengan pekerjaan maupun sesama rekan. Konsep ini tidak berkaitan dengan agama tertentu, melainkan dengan pencarian *meaningfulness*. Peran pentingnya terhadap *flourishing*. Spiritualitas membantu karyawan memaknai pekerjaannya, sehingga mereka menunjukkan komitmen lebih tinggi, ketahanan menghadapi tantangan, serta rasa pencapaian psikologis. Karyawan lebih mampu mengendalikan stres, mengurangi risiko burnout, dan mempertahankan kejernihan berpikir, yang berkontribusi pada stabilitas kesejahteraan emosional. Spiritualitas mendorong empati dan kepedulian, yang pada akhirnya memperkuat keharmonisan, kolaborasi, serta rasa aman secara psikologis semua ini merupakan fondasi penting bagi *flourishing* (McEntee dkk 2013). Kebersyukuran adalah kemampuan untuk mengapresiasi berbagai hal baik yang diterima dalam hidup. Keterkaitan antara kebersyukuran dengan *flourishing* dapat menekan emosi negatif dan stress, sikap bersyukur membantu meredakan stres, mengurangi emosi negatif, dan menurunkan kecenderungan memikirkan hal-hal buruk, sehingga karyawan menjadi lebih tangguh dan optimis. Meningkatkan emosi positif seperti kebahagiaan, optimisme, kepuasan hidup, dan motivasi semua merupakan aspek penting dari *flourishing*. Spiritualitas dan kebersyukuran sangat urgent bagi *flourishing* karena keduanya menumbuhkan Makna dan tujuan bekerja, Emosi positif dan ketahanan mental, Relasi sosial yang sehat, Motivasi intrinsik dan integritas. Karyawan yang memiliki spiritualitas dan gratitude tinggi cenderung berkembang secara optimal bukan hanya secara performa.

Fenomena kurangnya *flourishing* pada karyawan terjadi juga pada perusahaan PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical yang bergerak dalam bidang telekomunikasi. Dalam hal ini karyawan masih merasa kurang dalam hidupnya dan perusahaan berusaha memberikan yang terbaik untuk karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan fenomena bahwa banyak dari karyawan memiliki masalah dengan *flourishing* yang terangkum pada tabel dibawah.

Tabel 1. Hasil Wawancara Variabel *Flourishing*

No	Aspek	Subjek 1	Subjek 2	Subjek 3	Subjek 4	Subjek 5	Subjek 6
1.	<i>Positif Emotion</i>	✓	✓	✓		✓	✓
2.	<i>Engagement</i>	✓	✓	✓		✓	✓
3.	<i>Relationship</i>	✓	✓	✓		✓	✓
4.	<i>Meaning</i>	✓	✓	✓		✓	✓
5.	<i>Accomplishment</i>	✓	✓	✓		✓	✓
6.	<i>Negative Emotion</i>	✓	✓	✓		✓	✓
7.	<i>Health</i>	✓	✓	✓		✓	
Total		7	7	7	0	7	6

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil *pre-eliminary* wawancara yang dilakukan tanggal 29-30 Oktober dan tambahan wawancara pada tanggal 30 Desember 2025 terhadap 6 karyawan head office dan lapangan pada PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical mengenai permasalahan *flourishing* dapat diketahui pada aspek pertama yaitu *Positif Emotion* (Emosi Positif) terdapat 5 dari 6 karyawan atau 80% yang telah diwawancara memiliki permasalahan pada aspek ini. Karyawan mengaku sering memiliki perasaan cemas, khawatir yang akhirnya memicu terjadinya amarah. Sehingga karyawan mudah sekali berselisih pendapat dengan rekan kerjanya, karyawan lapangan juga mengaku merasa iri dengan karyawan yang bekerja dikantor karena fasilitas yang diberikan berbeda. Hal ini berlawanan dengan aspek *positif emotion* yang dikemukakan Seligman (Butler & Kern, 2016) yang dimana emosi negatif lebih menonjol dibanding emosi positif. Karyawan merasa emosi negatif timbul karena kurangnya evaluasi diri terhadap kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan.

Kemudian berdasarkan aspek *engagement*, berdasarkan wawancara yang dilakukan 5 dari 6 karyawan terdapat permasalahan pada aspek *engagement*. Karyawan bekerja hanya semangat ketika diawasi oleh atasan saja dan sering menolak lembur yang diberikan perusahaan karena merasa gaji lembur yang diberikan kecil. Sehingga memunculkan ketidaktertarikan dan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya yang dimilikinya. Hal ini menandakan tidak adanya *engagement* karyawan terhadap perusahaan karena merasa dirinya lebih berharga

dan penting. dalam permasalahan tersebut, menurut seligman (Butler & Kern, 2016) termasuk permasalahan *flourishing* pada aspek *engagement*.

Ketiga yaitu aspek *relationship positif*, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan 5 dari 6 karyawan merasa terdapat permasalahan pada aspek *relationship positif*. Karyawan mengaku kualitas hubungan dengan rekan kerja sangatlah tidak sehat. Karyawan merasa mudah terhasut dengan hal-hal negatif yang ditawarkan oleh rekan kerja. Karyawan merasa ada kubu senioritas. Karyawan merasa dirinya kurang menyadari dan dukungan rekan kerja untuk membuat hubungan yang positif sehingga merasa tidak puas dengan rekan kerja dalam hubungan yang dimilikinya. dalam permasalahan tersebut, menurut Seligman (Butler & Kern, 2016) termasuk permasalahan *Flourishing* pada aspek *relationship positif*.

Kemudian, keempat yaitu aspek *meaning*, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan 5 dari 6 karyawan terdapat permasalahan yaitu karyawan mengaku merasa tidak puas dengan pekerjaan terhadap gaji yang diterima, sehingga karyawan seringkali bosan dan berpikiran untuk mencari tempat pekerjaan yang lain. Karyawan merasa kurang mengevaluasi dirinya terhadap zaman sekarang untuk mencari pekerjaan baru adalah hal yang sulit dan persaingan mulai nampak banyak. Hal ini menunjukkan karyawan bahwa memang terdapat permasalahan pada aspek *meaning* dan menurut Seligman (Butler & Kern, 2016) termasuk permasalahan *flourishing* pada aspek *meaning*.

Kelima yaitu aspek *accomplishment*, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan 5 dari 6 karyawan terdapat permasalahan pada aspek *accomplishment* yaitu karyawan enggan untuk bekerja dengan target yang sudah diberikan oleh perusahaan, karena karyawan merasa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk

tindakan dan waktu sehingga karyawan merasa pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut harus memiliki kemampuan yang lebih daripada kemampuan terhadap dirinya. Hal ini menunjukkan kurangnya rasa percaya diri pada karyawan sehingga *achievement* yang ingin dicapai tidak meningkat. dalam permasalahan tersebut, menurut Seligman (Butler & Kern, 2016) termasuk permasalahan *flourishing* pada aspek *accomplishment*.

Keenam yaitu aspek *negatif emotion*, berdasarkan hasil wawancara 5 dari 6 karyawan yang diwawancarai atau 80% karyawan yaitu memiliki perasaan negatif seperti Mayoritas karyawan mengalami stres akibat tekanan kerja, kurang dukungan tim, dan kurangnya strategi koping yang sehat.. Hal ini perusahaan mempunyai permasalahan pada karyawannya (Butler & Kern, 2016). Ketujuh yaitu aspek *health*, berdasarkan hasil wawancara 4 dari 6 karyawan yang diwawancarai atau 75% mengalami gangguan pada kesehatan saat bekerja, karyawan mengaku sering merasa *migrain* (sakit kepala) dan kelelahan dikarenakan kurangnya perhatian dan kesulitan melaksanakan pekerjaan yang banyak dari perusahaan yang jarang memberikan vitamin penambah stamina. Hal ini sangat berlawanan dari konteks *health* pada *flourishing* yang diungkapkan oleh (Butler & Kern, 2016).

Individu yang *flourishing* dalam hidup merupakan individu yang religius karena memiliki spiritualitas yang lebih dominan dan mendalam, sehingga efek negatif dari pengalaman yang membuat individu trauma mereka akan mengalami sedikit dan rentan untuk mengingatnya. Individu yang mampu menanamkan nilai spiritualitas pada dirinya akan selalu melibatkan Allah SWT dalam menjalani kehidupan sehingga akan mampu menjalani hidup dengan optimal (Marsha, G. C., Situmorang, N. Z., & Prabawanti, 2023). Saat ini karyawan banyak memiliki kedekatan dengan Tuhan, seperti berdoa'a dan beribadah kepada Tuhan tetapi masih sering mengalami permasalahan dengan lingkungan sekitarnya. Individu karyawan yang memiliki keterhubungan spiritual cenderung memiliki sudut pandang yang lebih dalam terkait dengan makna dari pekerjaan yang mereka lakukan dan tujuan hidup mereka. Implementasi dan pengakuan terhadap aspek dimensi spiritualitas seperti hubungan yang baik dengan Tuhan dan lingkungan sekitar dapat menjadi faktor yang relevan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh sehingga menciptakan situasi yang mendukung *flourishing* pada tingkat personal karyawan.

Tabel 2. Hasil Wawancara Variabel Spiritualitas

No	Dimensi	Subjek 1	Subjek 2	Subjek 3	Subjek 4	Subjek 5	Subjek 6
1.	Hubungan dengan Tuhan	✓	✓	✓		✓	✓
2.	Hubungan dengan lingkungan sekitar	✓	✓	✓		✓	✓

No	Dimensi	Subjek 1	Subjek 2	Subjek 3	Subjek 4	Subjek 5	Subjek 6
Total		2	2	2	0	2	2

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 29-30 Oktober 2024 dan tambahan wawancara pada tanggal 30 Desember 2025 yang dilakukan terhadap 6 karyawan pada PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical karyawan head office dan lapangan mengenai permasalahan spiritualitas dapat diketahui pada dimensi pertama yaitu hubungan antara individu dengan Tuhan terdapat 5 dari 6 karyawan atau 80% memiliki permasalahan pada dimensi ini. Karyawan merasa dirinya tidak terlalu dekat dengan Tuhan dan merasa kurang bersyukur atas pertolongan yang diberikan Tuhan. Karyawan masih merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi segala hal secara mandiri, meskipun pada kenyataannya, kemampuan mereka untuk melakukan berbagai hal dapat terwujud berkat bantuan Tuhan. Ini menunjukkan bahwa kurangnya hubungan yang erat dengan Tuhan menyebabkan kurangnya kesadaran karyawan terhadap potensi yang dimilikinya, sehingga menghambat *flourishing*.

Pada dimensi kedua yaitu hubungan antara individu dengan lingkungan sekitar terdapat 5 dari 6 karyawan atau 80% memiliki permasalahan pada dimensi tersebut. karyawan merasa hubungan antara dirinya dengan lingkungan sekitar sangat buruk, cara penghasutan ke hal-hal negatif masih sering terjadi dilingkungan sekitar, sikap acuh terhadap orang lain masih diterapkan dalam lingkungan. karyawan juga mengakui bahwa mereka kadang-kadang merasakan emosi terhadap rekan kerja ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Mereka juga menyatakan bahwa kemarahan yang muncul di antara sesama karyawan membuat mereka selalu merasa khawatir akan meningkatnya konflik di lingkungan kerja. Hal ini menandakan dalam hubungan individu dengan lingkungan sekitar, karyawan masih belum mempunyai sifat netral dan mendukung satu sama lain dalam rekan kerja dalam hal ini menandakan individu belum berkembang.

Sejalan dengan penelitian McEntee dkk (2013) spiritualitas sangat bermanfaat dalam peningkatan *flourishing* dan peningkatan emosi positif tidak hanya itu spiritualitas juga dapat menjadi pendorong individu untuk berkembang

secara positif. Marsha, G. C., Situmorang, N. Z., & Prabawanti (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa individu yang memasukkan nilai-nilai Ketuhanan dan selalu melibatkan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupannya dapat mencapai kehidupan yang optimal di semua bidang. Hal ini disebabkan oleh kemampuan individu untuk merinci pengalaman positif dan negatif mereka, memungkinkan mereka untuk bangkit dan mencapai kondisi *flourishing*.

Selanjutnya untuk meningkatkan *flourishing* juga dibutuhkan rasa syukur pada setiap individu dalam menjalani kehidupan. individu yang merasa cukup bersyukur akan mampu berkembang sehingga individu akan merasa bahagia dan merasa puas dengan hidupnya (Lovenzky Jonathan & Wustari L Mangundjaya, 2023). Kebersyukuran adalah cara untuk menggambarkan suatu anugerah dan mengekspresikannya, yakni dengan berbagi anugerah yang diterima kepada orang lain Rusdi (Vitaloka & Elfida, 2023). Individu yang tidak menunjukkan sikap bersyukur mungkin mengalami kesulitan untuk menghargai kesempatan karir dan pencapaian yang mereka capai. Hal ini dapat menjadi penghambat dalam meraih kemajuan dalam karir serta membatasi perkembangan individu. Oleh karena itu rasa syukur ini harus dimiliki oleh karyawan agar dapat merasakan kesejahteraan dalam hidupnya dan merasakan kebahagiaan sehingga mampu mengoptimalkan hidupnya dengan positif.

Tabel 3. Hasil Wawancara Variabel Kebersyukuran

No	Komponen	Subjek 1	Subjek 2	Subjek 3	Subjek 4	Subjek 5	Subjek 6
1.	Rasa Apresiasi	✓	✓	✓		✓	✓
2.	Perasaan Positif	✓	✓	✓		✓	✓
3	Ekspresi Bersyukur	✓	✓	✓		✓	✓
Total		3	3	3	0	3	3

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 29-30 Oktober 2024 dan tambahan wawancara pada tanggal 30 Desember 2025 yang dilakukan 6 karyawan pada PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical karyawan head office dan lapangan mengenai kebersyukuran dapat diketahui pada komponen pertama yaitu memiliki rasa apresiasi (*sense of appreciation*) terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan terdapat 5 dari 6 orang karyawan atau 80% memiliki permasalahan pada komponen ini. Karyawan merasa dirinya tidak sepenuhnya

menyadari adanya kebaikan-kebaikan yang diterima dari orang lain dan Tuhan. dan mereka tidak mampu melihat nilai dan keindahan dalam pengalaman sehari-hari, sehingga kurang merasakan makna dan tujuan dalam hidup. Hal ini menandakan memang memiliki permasalahan kebersyukuran dalam komponen *sense of appreciation* terhadap orang lain ataupun Tuhan karena individu merasa dirinya mampu secara hidup mandiri dan merasa kebaikan dari orang lain hanya kebaikan semata, hal ini yang akan menjadi individu terhambat dalam proses perkembangan (*flourishing*).

Kemudian pada komponen kedua yaitu perasaan positif yang dimiliki terdapat 5 dari 6 karyawan atau 80% memiliki permasalahan pada komponen tersebut. karyawan merasa adanya ketidakpuasaan dalam menjalani kehidupan dikarenakan apa yang menjadi keinginannya belum tercapai, sehingga menimbulkan rasa pesimis dan malas untuk melakukan apapun. Karyawan juga merasa dalam hidupnya banyak kekurangan dalam segi material seperti gaji yang kecil. Hal ini berlawanan dengan komponen perasaan positif yang membuat karyawan merasa dirinya tidak mempunyai pikiran yang maju dan berkembang, sehingga perasaan negatif yang lebih dominan pada dirinya.

Kemudian pada komponen ketiga yaitu kecenderungan untuk bertindak positif terdapat 5 dari 6 orang atau 80% memiliki permasalahan pada komponen tersebut. karyawan merasa kesulitan mengatasi tantangan yang diberikan oleh atasan dan karyawan merasa dirinya tidak memiliki kemampuan yang mahir dan merasa dirinya kurang adanya motivasi sehingga sulit beradaptasi pada lingkungan kerja. Hal ini menandakan adanya permasalahan pada komponen kecenderungan untuk bertindak positif, karyawan merasa kekurangan dalam kepercayaan diri untuk melakukan tindakan positif mereka di bidang pekerjaan, sehingga kemampuan karyawan untuk mengevaluasi diri sebagai langkah menuju tujuan dan pencapaian menjadi terbatas dan merasa belum berkembang.

Penelitian dari Hartono dkk (2023) Seseorang merasakan kebersyukuran ketika mereka merasa telah menerima sesuatu dari Allah SWT atau orang lain. Individu yang bersyukur memiliki kemampuan untuk menghadapi masalah yang timbul dari pengalaman buruk, dan mengatasi tantangan tersebut dapat membawa

manfaat psikologis bagi mereka. Rasa syukur mampu menjadi motivasi bagi seseorang untuk memberikan balasan atas dukungan dan bantuan yang diterima.

Berdasarkan penjabaran diatas terkait dengan *flourishing* pada karyawan berdasarkan fenomena dengan merujuk pada studi pendahuluan dan penelitian sebelumnya yang mendukung, peneliti tertarik untuk menyelidiki aspek *flourishing* pada karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor, yakni spiritualitas dan kebersyukuran. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki fokus pada “Spiritualitas dan Kebersyukuran terhadap *flourishing*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini di antaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum spiritualitas, kebersyukuran dan *flourishing* karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical?
2. Apakah terdapat hubungan antara spiritualitas dengan *flourishing* karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical?
3. Apakah terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan *flourishing* karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical?
4. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas dan kebersyukuran terhadap *flourishing* karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran umum spiritualitas, kebersyukuran dan *flourishing* karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical
2. Mengetahui apakah terdapat hubungan antara spiritualitas dengan *flourishing* karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical
3. Mengetahui apakah terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan *flourishing* karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical
4. Mengetahui apakah terdapat pengaruh spiritualitas dan kebersyukuran terhadap *flourishing* karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat teoritis maupun praktis diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai spiritualitas dan kebersyukuran terhadap *flourishing*
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk sumber referensi peneliti yang tertarik tentang spiritualitas dan kebersyukuran terhadap *flourishing*

2. Manfaat Praktis

- a. Mahasiswa Psikologi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan atau acuan kepada mahasiswa mengenai spiritualitas, kebersyukuran dan *flourishing*.

- b. Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman serta informasi bagi instansi tentang bagaimana mensejahterahkan karyawan dan peduli serta sadar terhadap *flourishing* karyawan.