

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 90 orang karyawan operasional di PT Adyawinsa Telecommunication & Electrical, diperoleh sejumlah temuan penting yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan laki-laki (93,3%) dengan rentang usia produktif 31–40 tahun (50%). Mayoritas karyawan berstatus kontrak (92,2%) dan menempati posisi sebagai staf (58,9%). Dari sisi pendidikan, responden terbanyak memiliki jenjang pendidikan S1 (46,7%) dan sebagian besar telah menikah (80%).

Profil demografis ini menggambarkan bahwa tenaga kerja di bagian operasional perusahaan didominasi oleh individu yang memiliki mobilitas tinggi, tanggung jawab keluarga, serta latar belakang pendidikan yang relatif baik, yang memungkinkan mereka memiliki potensi untuk berkembang secara profesional maupun personal.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

- **Spiritualitas (X1)**

Sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat spiritualitas yang berada pada kategori sedang (65,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman makna hidup, keyakinan, dan nilai-nilai spiritual yang cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal.

- **Kebersyukuran (X2)**

Sebanyak 76,7% responden berada pada kategori sedang untuk variabel kebersyukuran. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap apresiatif terhadap pengalaman hidup positif dan kemampuan untuk mensyukuri keadaan sudah cukup berkembang di kalangan karyawan, namun masih dapat ditingkatkan.

- *Flourishing* (Y)

Tingkat *flourishing* karyawan secara umum juga berada pada kategori sedang (63,3%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki rasa makna, kebahagiaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan, tetapi kondisi tersebut belum mencapai taraf kesejahteraan yang optimal.

3. Hubungan Antar Variabel

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara spiritualitas dan flourishing dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,809$ ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi tingkat spiritualitas seseorang, maka semakin besar pula kecenderungan individu tersebut untuk mengalami keadaan flourishing, yakni kesejahteraan psikologis yang positif. Selain itu, ditemukan pula hubungan positif yang sangat kuat antara kebersyukuran dan flourishing, dengan nilai korelasi $r = 0,988$ ($p < 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa rasa syukur memiliki peran yang lebih besar dalam memperkuat kesejahteraan psikologis dibandingkan dengan spiritualitas semata.

4. Pengaruh Simultan Spiritualitas dan Kebersyukuran terhadap *Flourishing*

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa spiritualitas dan kebersyukuran secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap *flourishing* dengan nilai $R = 0,905$ dan $R^2 = 0,818$. Hal ini berarti bahwa sebesar 81,8% variasi tingkat *flourishing* pada karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 18,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Secara parsial, keduanya berpengaruh positif signifikan, namun kebersyukuran ($\beta = 0,399$) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan spiritualitas ($\beta = 0,222$). Dengan demikian, rasa syukur menjadi faktor psikologis yang paling dominan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti di masa mendatang disarankan untuk memperluas jangkauan partisipan, tidak hanya terbatas pada pekerja operasional, tetapi juga melibatkan individu dari berbagai jenjang jabatan dan sektor industri yang berbeda. Langkah ini penting agar hasil penelitian memiliki relevansi yang lebih luas dan dapat menggambarkan kondisi secara lebih representatif. Selain itu, pendekatan metodologi seperti *mixed methods* maupun *longitudinal study* dapat digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih dalam mengenai perkembangan spiritualitas, rasa syukur, serta *flourishing* dalam jangka waktu tertentu. Penambahan variabel lain seperti dukungan sosial, regulasi emosi, atau iklim organisasi juga dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai aspek-aspek yang berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

2. Bagi Perusahaan

Manajemen perusahaan disarankan untuk menciptakan kebijakan atau program yang mendukung pertumbuhan spiritualitas positif dan rasa syukur di lingkungan kerja. Program tersebut dapat berupa pelatihan pengembangan diri, praktik *mindfulness*, kegiatan menulis jurnal apresiatif, atau forum refleksi yang mendorong karyawan untuk menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Inisiatif semacam ini berpotensi memperkuat kondisi *flourishing* karyawan, yang secara tidak langsung akan berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan, kinerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat secara aktif mengembangkan kualitas spiritual dan sikap bersyukur dalam kehidupan sehari-hari, baik melalui

aktivitas personal seperti refleksi diri, meditasi, ataupun mempererat hubungan sosial yang positif, maupun dengan mengikuti program-program yang disediakan perusahaan. Dengan membiasakan diri bersyukur dan menemukan makna dalam pekerjaan, karyawan berpeluang untuk meningkatkan daya tahan mental, kemampuan mengelola stres, serta meraih tingkat *flourishing* yang lebih optimal dalam aspek profesional maupun kehidupan pribadi mereka.