

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil mengenai kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif, mayoritas karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis, kepribadian *hardiness*, dan kebersyukuran pada kategori sedang. Kesejahteraan psikologis berada pada kategori sedang sebanyak 54 responden (72%), kepribadian *hardiness* berada pada kategori sedang sebanyak 56 responden (74%), dan kebersyukuran berada pada kategori sedang sebanyak 54 responden (72%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kesejahteraan psikologis, kepribadian *hardiness*, dan kebersyukuran karyawan berada pada kategori sedang.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai $r = 0,546$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut berada pada kategori cukup kuat. Dengan demikian, semakin tinggi kepribadian *hardiness* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologisnya.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebersyukuran dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai $r = 0,460$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebersyukuran yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dimilikinya.

4. Kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 34,6% variabilitas kesejahteraan psikologis ($R^2 = 0,346$), dengan nilai $R = 0,588$, $F = 19,0006$, dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Secara parsial, kepribadian *hardiness* berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($\beta = 0,554$; $p < 0,025$), sedangkan kebersyukuran juga berpengaruh signifikan ($\beta = 1,226$; $p = 0,000$) serta merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar dalam memprediksi kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dimilikinya.

B. Saran

Peneliti menyadari dalam penelitian yang dilakukan masih banyak kekurangan kelemahan. Namun hal tersebut menjadi pelajaran bagi peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka terdapat beberapa saran:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif, pemberian apresiasi atas kinerja karyawan, serta penyelenggaraan program pengembangan diri yang dapat memperkuat *hardiness* dan kebersyukuran. Upaya tersebut dapat membantu karyawan dalam menghadapi tekanan kerja dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka

2. Bagi Peneliti

Peneliti diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai sarana untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh antara *hardiness*, kebersyukuran, dan kesejahteraan psikologis pada

karyawan. Selain itu, pengalaman dalam pelaksanaan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan penelitian yang lebih luas dan mendalam pada masa mendatang

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan beragam agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis, seperti dukungan sosial, stres kerja, kepuasan kerja, atau *work-life balance*. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode longitudinal atau melibatkan subjek dari berbagai sektor pekerjaan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.