

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN KESEIMBANGAN  
KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEBAHAGIAAN  
PADA KARYAWAN NON AKADEMIK DI  
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Pipit Prabandari

1500013185

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN  
YOGYAKARTA**

**2019**

**PENGESAHAN****HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN KESEIMBANGAN  
KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEBAHAGIAAN  
PADA KARYAWAN NON AKADEMIK DI  
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

Yang disusun oleh :

Pipit Prabandari  
1500013185

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dan Diterima untuk Memenuhi  
Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Pada Tanggal

22 Agustus 2019

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
Pada Tanggal

29 Agustus 2019

Dosen Pembimbing



Dr., Nina Zulida Situmorang, M.Si.

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN KESEIMBANGAN  
KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEBAHAGIAAN  
PADA KARYAWAN NON AKADEMIK DI  
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

**Pipit Prabandari**

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi

Universitas Ahmad Dahlan

Jl. Kapas no. 09 Semaki Yogyakarta 55166

[Pipitpra@gmail.com](mailto:Pipitpra@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan pada karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 115 karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, pada hipotesis mayor diperoleh hasil R sebesar 0,664 dengan taraf signifikansi ( $p$ ) 0,000 ( $p < 0,01$ ) artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan pada karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan. Pada hipotesis minor yang pertama ( $r_{x_1y}$ ) diperoleh hasil  $r$  sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi ( $p$ ) 0,000 ( $p < 0,01$ ) artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kebersyukuran dengan kebahagiaan pada karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan. Pada hipotesis minor yang kedua ( $r_{x_2y}$ ) diperoleh hasil  $r$  sebesar 0,418 dengan taraf signifikansi ( $p$ ) 0,057 ( $p > 0,05$ ) artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan pada karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan.

*Kata kunci: Kebahagiaan, Kebersyukuran, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja.*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN GRATITUDE AND WORK-LIFE BALANCE  
WITH HAPPINESS ON THE EMPLOYEES OF NON-ACADEMIC  
AT THE UNIVERSITY OF AHMAD DAHLAN**

**Pipit Prabandari**

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi

Universitas Ahmad Dahlan

Jl. Kapas no. 09 Semaki Yogyakarta 55166

[Pipitpra@gmail.com](mailto:Pipitpra@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to investigate the relationship between gratitude and work-life balance with happiness on the employees of non-academic at the University of Ahmad Dahlan. This research use quantitative methods with the study sample as many as 115 on the employee non-academic in the University of Ahmad Dahlan. Based on the results of the multiple linear regression analysis, on the hypothesis of the major results obtained  $R$  by 0,664 with a significance level ( $p$ ) 0.000 ( $p < 0.01$ ) means that there is a significant relationship between gratitude and work-life balance with happiness on the employees of non-academic at the University of Ahmad Dahlan. On the hypothesis of the minor first ( $r_{x1y}$ ) obtained the result  $r$  of 0,650 with a significance level ( $p$ ) 0.000 ( $p < 0.01$ ) means that there is a relationship which very significantly between grateful with the happiness on the employees of non-academic at the University of Ahmad Dahlan. On the hypothesis of the minor second ( $r_{x2y}$ ) obtained the result  $r$  of 0,418 with a significance level ( $p$ ) 0,057 ( $p > 0.05$ ) means that there is no significant relationship between work-life balance with happiness on the employees of non-academic at the University of Ahmad Dahlan.*

*Keywords: Happiness, Gratitude, and Work-life balance.*

## **PENDAHULUAN**

Selama perjalanan kehidupan setiap individu baik pria maupun wanita pasti menginginkan kehidupan yang membahagiakan serta memberikan kenyamanan untuk dirinya, begitu juga yang dirasakan seorang karyawan. Kebahagiaan dianggap sebagai suatu kondisi dimana seseorang merasakan senang dan tidak adanya beban. Bagi seorang karyawan, pentingnya kebahagiaan yang dirasakan tidak hanya ketika bekerja, namun juga ketika berada di lingkungan sosialnya. Seligman (2005) mengatakan bahwa kebahagiaan sebagai bentuk dari emosi positif seseorang dan kegiatan positif yang dilakukan oleh seseorang atas dasar rasa senang.

Selama proses bekerja tidak semua hal berjalan mulus tanpa adanya permasalahan yang terjadi di dalam organisasi. Menurut Lestiani (2016) selama proses bekerja terdapat berbagai hal yang dapat memicu munculnya suatu permasalahan dalam pekerjaan, seperti kesulitan beradaptasi dengan budaya di tempat kerja, sulit menjalin kerjasama di tempat kerja, banyaknya tugas yang diberikan menyebabkan karyawan merasa terbebani dan tertekan, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan seorang karyawan menjadi kurang bahagia. Survei yang dilakukan JobsDB dengan tema *happy is a great job* yang dikutip oleh Pratama (2015) di [www.bisnis.com](http://www.bisnis.com) memperoleh hasil yang kurang memuaskan. Hasil survei tersebut menunjukkan sebesar 73% karyawan di Indonesia tidak bahagia dengan pekerjaannya saat ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa beberapa faktor yang dapat menyebabkan karyawan merasa tidak bahagia adalah faktor penghasilan yang kurang sesuai dengan beban kerja, buruknya sistem kerja dalam organisasi, serta lambatnya dalam memberikan jenjang karir pada karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan Universitas Ahmad Dahlan dapat disimpulkan bahwa kurangnya gaji yang diberikan Universitas serta lamanya jenjang karir dari Universitas menyebabkan karyawan memiliki indikasi ketidakbahagiaan yang ditandai dengan salah satunya sulit fokus bekerja karena memikirkan kebutuhan hidup yang belum mencukupi serta kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Rendahnya tingkat kebahagiaan dapat menimbulkan dampak yang besar bagi karyawan yaitu menurunnya produktivitas kinerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kondisi organisasi.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Utami (2009) bahwa afek negatif dari kebahagiaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya menurunkan semangat kerja, karyawan yang kurang bersemangat ketika bekerja menyebabkan turunnya tingkat produktifitas kerja. Chaplin (2006) mengatakan bahwa dampak lain yang diakibatkan oleh ketidakbahagiaan yaitu timbulnya perasaan depresi, stres, kecemasan serta adanya kontraproduktif. Besarnya dampak dari ketidakbahagiaan seorang karyawan harus ditingkatkan organisasi agar tidak mengalami penurunan produktifitas serta meminimalisir, salah satu cara untuk meningkatkan kebahagiaan seorang karyawan yaitu dengan melatih keberyukuran karyawan.

Menurut Freeman dan Freeman (2014) kebahagiaan merupakan suatu kondisi dimana seseorang selalu merasa bersyukur, karena salah satu ciri utama orang yang bahagia adalah orang yang memiliki rasa syukur terhadap hidupnya dan rasa syukur

terhadap orang lain. Hal tersebut juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Shobihah (2014) bahwa orang yang mampu mencapai kebahagiaan, ketenteraman hidup, lebih mudah dalam menghadapi permasalahan hidup atau keadaan yang menekan adalah orang-orang yang memiliki rasa syukur dalam hidupnya. Menurut Fredrickson, Tugade, Waugh dan Larkin (2003) kebersyukuran merupakan hasil dari perasaan puas seseorang terhadap segala hal yang diperoleh atau diterima berupa kebaikan maupun sebaliknya serta dapat menimbulkan pengalaman positif dalam kehidupannya.

Menurut Lestiani (2016) salah satu hal yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan adalah keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Karyawan yang bahagia ditunjukkan dengan kepuasan dan kesejahteraan terhadap kondisi hidupnya, seperti yang dikatakan oleh Diener, Oishi, dan Lucas (2005) kepuasan terhadap hidup akan memberikan kebahagiaan kepada seseorang, sehingga kepuasan dapat berpengaruh terhadap tingkat kebahagiaan seseorang.

Karyawan yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan kerja ditunjukkan dengan perasaan puas dan sejahtera dalam kehidupannya, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Handayani (2013) keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi seseorang yang mampu menyeimbangkan peran-peran dalam hidupnya serta merasakan kepuasan dan kesejahteraan ketika menjalankan setiap peran dalam kehidupannya. Ryff dan Singer (1998) mengatakan bahwa pada dasarnya kebahagiaan tidak dapat secara langsung berhubungan dengan kesejahteraan, namun kebahagiaan merupakan hasil lain yang akan diperoleh saat seseorang mampu menjalankan kehidupannya secara baik.

Menurut Seligman (2005) kebahagiaan adalah sebuah konsep mengenai emosi positif seseorang di masa lalu, masa sekarang maupun masa depan, dan kegiatan positif yang dilakukan oleh orang tersebut. Carr (2004) mengatakan bahwa kebahagiaan berkaitan dengan tingkat kepuasan seseorang dalam beberapa domain kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, pengaturan dan pengalaman efektif.

Menurut Seligman (2005) lima aspek utama dalam kebahagiaan (PERMA) adalah *Positive Emotion* yaitu orang-orang yang bahagia akan melihat ke masa lalunya dengan senang, melihat masa depan dengan harapan, dan akan menikmati

kehidupan sekarang, *Engagement* yaitu keterlibatan mengacu pada hubungan psikologis, aktivitas-aktivitas atau pada organisasi, *Relationship/positive relationship* yaitu hubungan positif adalah perasaan sosial yang baik, peduli, dan adanya dukungan, serta kepuasan, *Meaning* yaitu bermakna mengacu pada kepercayaan bahwa hidupnya bermakna dan merasa terhubung oleh sesuatu yang lebih tinggi, dan *Accomplishment/Achievement* yaitu pencapaian melibatkan kemajuan pada tujuan-tujuannya, mampu untuk melakukan aktivitas harian dan memiliki rasa pencapaian.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan adalah faktor *External* yaitu uang, pernikahan, kehidupan sosial, kesehatan, agama, emosi positif, usia, pendidikan, iklim, ras, gender dan pekerjaan dan faktor *Internal* yaitu kepuasan terhadap masa lalu meliputi melepaskan pandangan masa lalu sebagai penentu masa depan seseorang, *gratitude* (bersyukur) terhadap hal-hal baik dalam hidup akan meningkatkan kenangan-kenangan positif, dan *forgiving* serta *forgetting* (memafkan dan melupakan). Berikutnya adalah optimis terhadap masa depan dan kebahagiaan pada masa sekarang.

Menurut Seligman (2005) kebersyukuran merupakan sebuah bentuk emosi positif sebagai wujud rasa terima kasih atas segala hal kebaikan maupun keburukan yang diterima serta sebagai bentuk mengekspresikan kebahagiaan. Menurut Fitzgerald (1998) kebersyukuran dapat dikatakan sebagai kebaikan dari dalam hati untuk mewujudkannya dapat melalui perasaan apresiasi, keinginan menolong orang lain, keinginan memberi dan bertindak secara positif.

Komponen kebersyukuran menurut Fitzgerald (1998) Perasaan apresiasi yang hangat terhadap seseorang atau sesuatu meliputi adanya perasaan cinta dan kasih sayang, Perasaan yang baik terhadap orang-orang sekitar dengan pandangan yang positif, merasa puas dengan dengan hidupnya dan bahagia dengan kehidupannya dan Keinginan untuk bertindak positif yang didasari atas rasa kasih sayang dan kehendak baik yang dimilikinya termasuk keinginan membantu orang lain, memberikan balasan kebaikan kepada orang lain dan menjalankan ibadah sebagai wujud terima kasih kepada Allah.

Menurut Lazar, Osoian dan Ratiu (2010) keseimbangan kehidupan kerja merupakan penilaian terhadap seberapa puas seseorang terhadap keterlibatan dirinya untuk "fit" dalam peran-peran di kehidupannya. Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009) keseimbangan kehidupan kerja merupakan sebuah usaha yang

dilakukan oleh seseorang dengan maksud menyeimbangkan antar peran yang dijalannya.

Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009), aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja yang pertama adalah waktu, merupakan perbandingan antara waktu yang dikeluarkan untuk pekerjaan dan waktu yang dikeluarkan untuk keperluan pribadi, kedua adalah perilaku, merupakan perbandingan antara perilaku ketika bekerja dan perilaku ketika di kehidupan pribadi, ketiga adalah ketegangan, merupakan ketegangan yang dialami ketika di pekerjaan maupun kehidupan pribadi yang dapat memicu konflik dalam diri individu, dan keempat adalah energi, merupakan perbandingan antara energi yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi.

Menurut Seligman (2005) salah satu cara yang dapat membantu individu merasa bahagia atau mempertahankan kebahagiaan adalah dengan bersyukur. Bersyukur merupakan suatu bentuk emosi positif berupa sikap menghargai, menerima atas segala sesuatu yang terjadi di kehidupannya, dan menunjukkan ekspresi berterima kasih, gembira, menganggap apa yang diterimanya sebagai suatu pengalaman yang menyenangkan.

Menurut Fredrickson, Tugade, Waugh dan Larkin (2003) kebersyukuran merupakan hasil dari perasaan puas seseorang terhadap segala hal yang diperoleh atau diterima berupa kebaikan maupun sebaliknya serta dapat menimbulkan pengalaman positif dalam kehidupannya. Karyawan yang memiliki perasaan apresiasi hangat ditunjukkan dengan sikap menghargai kontribusi rekan kerja selama bekerja, sehingga akan meningkatkan jalinan atau hubungan yang positif dengan sesama rekan kerja.

Karyawan yang memiliki perasaan baik cenderung memandang keberadaan rekan kerja maupun orang-orang sekitar sebagai hal yang positif dan merasa senang atas kehadiran mereka, memiliki perasaan puas dan bahagia terhadap kehidupannya, karyawan yang memiliki kecenderungan berperilaku positif akan melakukan aktivitas sehari-hari dengan bermanfaat, memiliki keinginan menolong orang sekitar yang membutuhkan bantuan sebagai wujud keinginan berperilaku baik.

Karyawan yang bahagia akan ditunjukkan dengan perasaan puas dan sejahtera terhadap kualitas hidupnya, begitu juga dengan karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerjanya. Menurut Handayani (2013) keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi seseorang yang mampu menyeimbangkan peran-



peran dalam hidupnya serta merasakan kepuasan dan kesejahteraan ketika menjalankan setiap peran dalam kehidupannya.

Jika seseorang mampu menyeimbangkan dan mengatur pembagian waktu antara bekerja dengan aktivitas lainnya maka akan memicu emosi positif dalam diri karyawan, emosi positif dalam hal ini dapat berupa kepuasan maupun sejahtera yang akan menghasilkan kebahagiaan. Jika waktu yang dihabiskan antara pekerjaan dengan rumah seimbang, maka akan memunculkan perasaan senang yang termasuk dalam emosi positif, bahwa tidak adanya tumpang tindih antara pekerjaan dan kegiatan rumah.

Karyawan yang mampu menyeimbangkan keterlibatan dirinya dalam pekerjaan maupun lingkungan sosial cenderung akan menampilkan perilaku yang positif atau produktif. Sebaliknya jika seseorang kesulitan dalam melakukan penyeimbangan kehidupan kerja dapat menjadi pemicu munculnya ketegangan baik dari pekerjaan serta ketegangan dari lingkungan sosial, sehingga keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya semata-mata diperlukan namun sudah menjadi kebutuhan bagi para karyawan agar terhindar dari konflik yang dapat memicu turunnya kinerja produktivitas.

Mengoptimalkan setiap energi yang dimiliki agar dapat digunakan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya adalah hal yang sangat penting. Energi positif dari luar maupun dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri juga dapat mempengaruhi kinerja dalam melakukan pekerjaan baik di kantor maupun di rumah.

Hipotesis pada penelitian ini terdiri dari dua yaitu :

1. Hipotesis mayor:
  - a. Ada hubungan yang positif antara kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan pada karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan.
2. Hipotesis minor:
  - a. Ada hubungan yang positif antara kebersyukuran dengan kebahagiaan pada karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan.
  - b. Ada hubungan yang positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan pada karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga alat ukur yaitu skala kebahagiaan, skala kebersyukuran

dan skala keseimbangan kehidupan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan sebanyak 424 subjek. Karakteristik subjek yang akan diambil pada penelitian ini adalah karyawan pria maupun wanita yang memiliki minimal masa kerja dua tahun, berusia 20-60 tahun dan merupakan karyawan tetap di Universitas Ahmad Dahlan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Slovin (Umar, 2003) dengan kriteria minimal sampel sebesar 80 subjek.

Pada penelitian ini menggunakan tiga buah skala yang masing-masing mengukur variabel kebersyukuran, keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan. Skala kebahagiaan disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek PERMA yang dikemukakan oleh Seligman (2005) yaitu : *positive emotion, engagement, relationship positive, meaning and achievement*. Skala kebersyukuran pada penelitian ini memodifikasi skala yang telah disusun oleh peneliti Kurniawan (2018) yaitu skala kebersyukuran yang sudah terstandarisasi penggunaannya. Skala kebersyukuran pada penelitian ini dimodifikasi berdasarkan aspek-aspek kebersyukuran yang dikemukakan oleh Fitzgerald (1998) yaitu perasaan hangat, perasaan yang baik dan kecenderungan untuk berperilaku dan kemauan yang baik.

Pada skala keseimbangan kehidupan kerja, peneliti menyusun berdasarkan aspek-aspek Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang terdapat pada penelitian (Kurniawan, 2018). Aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja yang dikemukakan Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *statistical product and service solution* (SPSS) for windows 0.20.0 dan program JASP versi 0.9.2 for windows.

Berdasarkan hasil kategorisasi skor hipotetik dapat diketahui bahwa dari 115 subjek penelitian hanya terdapat satu subjek yang memiliki tingkat kebahagiaan dalam kategori rendah dengan presentase 1%. Sebanyak enam subjek termasuk dalam kategori sedang dengan presentase 5,1%, sedangkan 108 subjek termasuk dalam kategori tinggi dengan tingkat presentase sebesar 93,9%. Berdasarkan hasil kategorisasi, hanya terdapat satu subjek yang memiliki tingkat kebersyukuran dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 1%. Tidak ditemukan subjek dengan tingkat kebersyukuran dalam kategori sedang, sebanyak 114 subjek termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 99%.

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi, tidak ditemukan subjek dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja dalam kategori rendah, sebanyak 35 subjek yang termasuk dalam kategori sedang dengan presentase 30,4%, sedangkan 80 subjek termasuk dalam tingkat kategori yang tinggi dengan presentase sebesar 69,6%. Berdasarkan hasil analisis menggunakan data *Unstandardized Residual*, pada kolom skor *kolmogrov-smirnov* diperoleh hasil sebesar 1,098 dan taraf signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,180 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebut memiliki sebaran data yang normal.

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa hubungan antara variabel kebahagiaan dengan kebersyukuran menghasilkan nilai *significant linearity* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yakni dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara kebahagiaan dengan kebersyukuran linear. Nilai *significant linearity* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara kebahagiaan dengan keseimbangan kehidupan kerja linear. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan kerja diketahui pada nilai *tolerance* sebesar 0,790 ( $> 0,1$ ) dan nilai *variance inflation factor* sebesar 1,266 ( $< 10$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antara kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda diperoleh hasil koefisien R sebesar 0,664 dengan taraf signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) artinya sangat signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan pada karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, hubungan antara variabel kebersyukuran dengan kebahagiaan ( $r_{x_1y}$ ) sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara kebersyukuran dengan kebahagiaan pada karyawan. Sumbangan efektif yang diberikan kebersyukuran dengan kebahagiaan sebesar 37,6%.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda hubungan antara variabel kehidupan kerja dengan kebahagiaan ( $r_{x_2y}$ ) sebesar 0,418 dengan taraf signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,057 ( $p > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan pada karyawan. Sumbangan efektif yang diberikan keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan sebesar 8,4%.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara variabel kebersyukuran dengan kebahagiaan diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kebersyukuran dengan kebahagiaan pada karyawan. Sejalan dengan pendapat Watkins, Woodwar, Stone dan Kolts (2003) kebersyukuran adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam menghargai kehidupannya serta memahami pentingnya mengungkapkan penghargaan atas karunia yang diperoleh dalam kehidupan orang tersebut. Dari hasil penelitian di atas, tingginya kebersyukuran dapat dikatakan sejalan dengan tingginya religiusitas karyawan karena salah satu afek positif dalam religiusitas adalah bersyukur, sehingga karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan dapat dikatakan memiliki religiusitas yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan visi yang diterapkan di Universitas Ahmad Dahlan yaitu menjadi perguruan tinggi yang diakui secara internasional dan dijiwai dengan nilai-nilai islam, artinya Universitas Ahmad Dahlan berusaha mewujudkan menjadi perguruan tinggi terbaik dengan menanamkan nilai-nilai religiusitas islami pada karyawan. Tingginya tingkat kebersyukuran pada karyawan, dipengaruhi oleh adanya perasaan hangat terhadap rekan kerja, memiliki pandangan yang positif terhadap kehidupannya seperti menerima segala kondisi yang dialaminya meskipun dalam kondisi kesulitan, berpandangan puas terhadap kehidupannya, sehingga perasaan hangat dan berpandangan positif tersebut menimbulkan perasaan bahagia pada karyawan dalam bekerja maupun menjalani kehidupan sehari-hari.

Karyawan yang memiliki rasa kebersyukuran tinggi cenderung melakukan berbagai tindakan yang positif seperti menjalani aktivitas sehari-hari dengan sebaik mungkin, memberikan bantuan kepada orang lain, mengakui segala kebaikan yang diberikan oleh Tuhan, rajin beribadah sebagai tindakan positif yang dilakukan

karyawan karena rasa terima kasih atas apa yang diterimanya, sehingga memicu timbulnya rasa kebahagiaan pada karyawan.

Penelitian ini didukung berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raop dan Kadir (2011) bahwa pandangan seseorang mengenai kehidupan dan rasa kebersyukuran memiliki hubungan yang erat dengan kegembiraan secara subjektif pada remaja, yang artinya bahwa pekerja yang gembira adalah pekerja yang senantiasa mengamalkan konsep bersyukur dalam hidupnya.

Hasil analisis regresi linear berganda pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cintantya dan Nurtjahjanti (2018) bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel *subjective well being* pada sopir taksi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, namun pada penelitian ini tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan.

Terdapat beberapa kemungkinan alasan yang dapat menyebabkan penelitian ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian lainnya, yang pertama hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan tidak dapat berhubungan secara langsung, ada faktor lain yang ikut serta mempengaruhi hubungan antar keduanya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Alasan Kedua, kurangnya penelitian serta teori-teori yang menjelaskan kaitan secara langsung antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan. Pada penelitian sebelumnya dikatakan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan istilah lain dari kebahagiaan. Menurut Diener dan Scollon (2003) mengatakan bahwa kesejahteraan subjektif memiliki istilah ilmiah yaitu kebahagiaan atau *well being*, namun berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa seseorang yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja tidak bisa secara langsung berhubungan dengan kebahagiaan melainkan harus melalui perantara seperti kesejahteraan.

Ramos, Francis dan Philipp (2015) bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu membuat kualitas hidup seseorang menjadi positif dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kesejahteraan subjektif seseorang. Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryff dan Singer (1998) bahwa kebahagiaan memang tidak bisa secara langsung berhubungan dengan kesejahteraan, namun hal itu merupakan hasil lain yang akan diperoleh ketika seseorang menjalankan kehidupannya secara baik. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa

seseorang yang memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya tidak dapat langsung merasakan kebahagiaan melainkan akan merasakan perasaan seperti kesejahteraan ataupun kepuasan dalam hidupnya yang akan menimbulkan rasa bahagia dalam diri orang tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif pada kebahagiaan sebesar 46%. Hasil penelitian juga menunjukkan 54% faktor lain yang mempengaruhi kebahagiaan pada karyawan tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, peneliti hanya meneliti kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kebahagiaan, pada kenyataannya masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan seseorang baik secara internal maupun eksternal seperti uang, keluarga, agama, pernikahan, kesehatan, *forgiveness*, optimisme, dll.

Selama proses penyebaran kuesioner, sebagian karyawan yang mengerjakan kuesioner tidak didampingi oleh peneliti, sehingga ada kemungkinan terjadi *faking* dalam pengisian data.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Adanya hubungan yang sangat signifikan antara kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan pada karyawan non akademik di Universitas Ahmad Dahlan dengan sumbangan efektif sebesar 46%. Adanya hubungan yang sangat signifikan antara kebersyukuran dengan kebahagiaan pada karyawan Universitas Ahmad Dahlan dengan sumbangan efektif sebesar 37,6%. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan pada karyawan Universitas Ahmad Dahlan dengan sumbangan efektif sebesar 8,4%.

### **Saran**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji dengan menggunakan variabel lain yang turut dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan pada karyawan. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan pengawasan terhadap subjek dalam proses pengisian kuesioner untukantisipasi apabila terjadi *faking good* yang dilakukan oleh subjek penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan diharapkan mampu meningkatkan dan mempertahankan perasaan kebersyukurannya dengan cara menerima dan mengikhlaskan jika ada kondisi di masa lalu yang tidak menyenangkan, mendekati diri kepada Tuhan, optimis dalam menjalani setiap aktivitas di kehidupan.

Bagi organisasi diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan rasa kebersyukuran yang dimiliki karyawan seperti memberikan reward atau penghargaan dalam berbagai bentuk kepada karyawan yang mencapai keberhasilan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik. Mengadakan pengajian, kajian-kajian islami atau mengadakan aktivitas pengajian bersama sebelum memulai pekerjaan untuk menguatkan religiusitas setiap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achor, S. (2010). *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology that Fuel Success and Performance at Work*. USA: Crown Business.
- Adler, J. (2003). *Aristotle's Ethics: The Theory of Happiness*. Illinois University Press.

- Arief, M., & Habibah, N. (2015). Pengaruh Strategi Aktivitas (Bersyukur dan Optimis) terhadap Peningkatan Kebahagiaan pada Mahasiswa S1 Pendidikan Guru Sekolah. *Journal Psychology*, 202-203.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baumgardener, S. R., & Crothers, M. K. (2010). *Positive Psychology*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Cahyaningtyas, A., Tenrisana, A. A., Triana, D., Prastiwi, D. A., Nurcahyono, E. H., Jamilah, . . . Tiwa, V. D. (2017). *Indeks Kebahagiaan*. Yogyakarta: Cv. Dharmaputra. [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id). di unduh pada tanggal 22 Mei 2019.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. New York: Brunner-Rouledge.
- Chaplin, T. M. (2006). Anger, happiness and Sadness: Association with depressive symptoms in late adolescence. *Journal of youth and adolescence*, 35(6), 977-986.
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan antara work life balance dengan subjective well being pada sopir taksi PT. Express transindo utama TBK di Jakarta. *Jurnal fakultas psikologi*.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research Vol. 33 Issue, 4,pp*, 186-189.
- Diener, E., & Scollon, C. (2003). *Subjective well being is desirable, but not the summum bonum*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Diener, E., Lucas, R., & Oishi, S. (2005). *Subjective Well Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction*. New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Oishi, Shigehiro, Lucas, & Richard, E. (2003). Personality, Culture and Subjective Well Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life Annu.Rev. *PSychol*, 54,403-25.
- Direnzo, M.S. (2010). An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career Capital on Work and Life Outcoes. *Journal of Philosophy*, 331-342.
- Eriyanda, D., & Khairani, M. (2017). Kebersyukuran dan Kebahagiaan pada Wanita yang Bercerai di Aceh. *Psikodimensia*, 191-193.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14 (4), 441-456.
- Fitzgerald, P. (1998). *Gratitude and Justice*. The University of Chicago Press.
- Fredrickson, B., Tugade, M., Waugh, C., & Larkin, G. (2003). What Good Are Positive Emotions in Crisis? A Prospective Study of Resilience and Emotions Following the Terrorist Attacks on the United States. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 365-376.



- Freeman, D., & Freeman, J. (2014). *You can be happy: the scientifically proven way to change how you feel*. Penerjemah Satrio Wahono. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Froh, J., Bono, J., & Emmons, R. (2010). Being Grateful is Beyond Good Manners: Gratitude and Motivation to Contribute to Society Among Early Adolescents. *Motivation and Emotion*, 34, 144-157. DOI 10.1007/s11031-010-9163-Z.
- Froh, J., Yurkewicz, C., & Kashdan, T. (2009). Gratitude and subjective in early adolescence: examining gender differences. *Journal of adolescence*, 633-650.
- Hambali, A., Meiza, A., & Fahmi, I. (2015). Faktor-faktor yang berperan dalam kebersyukuran (gratitude) pada orangtua anak berkebutuhan khusus perspektif psikologi islam. *Psymphatic, Jurnal ilmiah psikologi*, 2(1), 94101.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja. *tinjauan teori border. jurnal psikologi*, vol. 21 no. 02.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (Online). <https://kbbi.web.id/bahagia>. 21 Juni 2019.
- Kerns, C., & Ko, K. (2010). Exploring happiness and performance at work. *journal of organizational leadership and bussiness*, 1 (5), 68-81.
- Kurniawan, W. (2018). Pengaruh work life balance, organizational citizenship behavior dan gratitude terhadap subjective well being guru perempuan sekolah menengah kejuruan kota yogyakarta. Thesis. *Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Ahmad Dahlan*.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). the role of work life balance practices in order to improve organizational performance. *europaean research studies*, 8, 201-213.
- Lestari, A. A. (2017). Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta. *Jurnal sosial*.
- Lestiani, I. (2016). Hubungan penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan. *jurnal ilmiah psikologi*.
- Lopez, & Synder, C. (2003). *Positive Psychological Assessment a Handbook of Models & Measures*. Washington: DC: APA.
- Malik, M., Gomez, S., Ahmad, M., & Saif, M. (2010). Examining the Relationship of Work Life Balance, Job Satisfaction and Turnover in Pakistan(Electronic Version). *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 2 (1), 27-33.
- Melwani, R. V. (2011). *I wanna be happy: 6 langkah menuju kebahagiaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mochtar, S. M., Muis, M., & Rahim, M. R. (2013). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pedagang tradisional pasar daya kota Makassar. *Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin*.
- Naifudin, . (2015). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(01), 23-37.

- Otken, A., & Erben, S. (2013). The Relationship Between Work Life Balance and Happiness from the Perspectives of Generation X and Y. *Humanities and Social Sciences Turkey*.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Strengths of character and well being : a closer look at hope and modesty . *journal of social and clinical psychology*, 628-634.
- Pratama. (2015, September 26). Wah 73% karyawan tidak bahagia dengan pekerjaannya.
- Pryce, J.J. (2010). *Happiness at work : Maximizing your psychological capital for success*. USA: Willey Blackwell.
- Ramos, H., Francis, F., & Philipp, R. (2015). Work life balance and quality of life among employees in malaysia. *journal of happiness and development*, 1 (2), 38-50. DOI:10.1080/09585192.2014.899262.
- Raop, N., & Kadir, N. (2011). Pengertian hidup, syukur dan hubungannya dengan kegembiraan subjektif di kalangan pekerja (meaning in life, gratitude and its relationship to well being among workers). *jurnal social sciences and humanities*.
- Redwood. (2009). *The Impact of Work Life Balance and Family Friendly Human Resource Policies on Employees Job Satisfaction*. United States: Nova Southeastern University.
- Ryff, C., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health . *psychological inquiry*, 9, 1-28.
- Sao, P. (2012). Work Life Balance in Today's World: A Necessitate for All. *Indian Streams Research Journal* , 1-4.
- Seligman, M. (2005). *Authentic Happiness: Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif*. Penerjemah Eva Yulia Nukman. Bandung: Pt. Mizan Pustaka.
- Seligman, M. (2013). *Beyond Authentic Happiness: Menciptakan Kebahagiaan Sempurna dengan Psikologi Positif*. Penerjemah Rudi Atmoko. Bandung: Mizan Pustaka.
- Shobihah I.F. (2014). Kebersyukuran (Upaya Meningkatkan Karakter Bangsa Melalui Figur Ulama). *Jurnal Dakwah*, V.XV. No. 2, Hal : 383-406.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2003). *Riset pemasaran dan perilaku konsumen* . Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, M. (2009). Keterlibatan dalam kegiatan dan kesejahteraan subjektif mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 144-163.
- Watkins, P., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality*, 431-452.

Yusuf, M. (2016). Pengaruh kebersyukuran terhadap kebahagiaan pada anak yatim. *jurnal psikologi*, 99-110.