

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan masyarakat sangat penting bagi kemajuan negara karena berdampak pada pendapatan, stabilitas sosial, dan pembangunan berkelanjutan (Sabil, 2021). Di Indonesia, isu kesejahteraan semakin kompleks karena masyarakat cenderung hanya fokus pada kesehatan fisik dan mengabaikan kesehatan mental, padahal kesehatan mental merupakan bagian esensial dari kesejahteraan secara menyeluruh (Ayuningtyas dkk., 2018). Kesejahteraan subjektif, yang mencakup kepuasan hidup, kualitas hidup, serta keseimbangan fisik dan mental, berperan penting dalam menjaga hubungan sosial dan keterlibatan masyarakat dalam pembangunan wilayah (Nabilah & Hermaleni, 2021). Ghofur dkk. (2020) mengungkapkan manusia memiliki peran besar dalam pembangunan nasional, tidak hanya sebagai objek, tetapi juga sebagai subjek yang aktif berkontribusi.

BPS pada Februari 2024, Angka Kerja (AK) di Indonesia terdapat sekitar 149,37 juta jiwa yang aktif berpartisipasi dalam pasar kerja (Badan Pusat Statistik, 2025). Artinya, SDM (Sumber Daya Manusia) diartikan sebagai salah satu bagian manajemen yang sangat penting di dalam keorganisasian yang memfokuskan diri menjalankan sebuah organisasi (Soejarminto & Hidayat, 2022). Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan dan kebahagiaan para karyawannya (Adeline dkk., 2024). Karyawan diartikan sebagai makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama terhadap organisasi. Karyawan atau pegawai adalah pelaku yang pikiran, perasaan, dan keinginannya mendukung tercapainya tujuan organisasi dan mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Heriyanto & Hidayati (2016) menyatakan pegawai merupakan orang yang menjual jasa (pikiran maupun tenaga) serta menerima imbalan dalam jumlah yang telah ditentukan.

Suatu perusahaan dianggap sukses dalam mencapai tujuannya apabila karyawannya mampu menjalankan tugas dengan baik dan selaras dengan visi serta misi perusahaan. Hal tersebut menjadi tantangan untuk perusahaan agar memperoleh karyawan yang berprestasi. Salah satu cara bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan berprestasi adalah dengan menyediakan program kesejahteraan yang memenuhi kebutuhan mereka. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka cenderung bekerja lebih sungguh-sungguh. Program kesejahteraan ini mencakup pembayaran saat tidak bekerja (misalnya saat sakit, cuti, atau liburan), perlindungan ekonomi seperti asuransi pensiun, dan layanan karyawan seperti rekreasi, perusahaan, beasiswa, serta konseling finansial dan hukum (Purba, 2019). Dengan adanya program-program ini, diharapkan kepuasan dan semangat kerja karyawan meningkat, sehingga produktivitas kerja pun optimal serta karyawan mendapatkan kesejahteraan secara subjektif. Namun, tantangan di era digital saat ini menambah tekanan bagi individu, terutama mereka yang bekerja dalam perusahaan (Rio dkk., 2022).

Tidak sedikit orang meneliti kesejahteraan subjektif yang mengacu pada kesejahteraan subjektif karyawan. Karyawan yang mempunyai kesejahteraan subjektif yang tinggi, maka akan memunculkan harga diri yang tinggi, ikut terlibat dalam tugas pekerjaan, dan mampu untuk mengontrol kehidupannya sendiri hingga dapat mengurangi stres (Layuk & Lie, 2024). Di sisi lain, mereka yang memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah biasanya memiliki pandangan yang pesimis terhadap kehidupan dan menganggap pengalaman dan peristiwa tidak menyenangkan. Meyers & Diener menjelaskan mereka lebih cenderung mengalami emosi seperti kekhawatiran, kemurungan, dan kemarahan karena mereka merasa kurang dihargai dan jarang merasa puas dengan pencapaian mereka (Hafiza & Mawarpury, 2019).

Hal ini pun didukung oleh laporan terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemendagri), kesejahteraan masyarakat Indonesia pada tahun 2024 menunjukkan tren positif dengan penurunan angka kemiskinan

dan kemiskinan ekstrem. Maret 2024, angka kemiskinan di Indonesia tercatat sebesar 9,03%, menurun dari 9,36% pada Maret 2023. Persentase penduduk miskin ekstrem juga mengalami penurunan, dari 1,12% pada Maret 2023 menjadi 0,83% pada Maret 2024. Namun di lingkungan sekitar peneliti, masyarakatnya masih masuk ke dalam angka (kemiskinan) tersebut. Sehingga kemiskinan masih dialami oleh sebagian orang sehingga membuat mereka belum bahkan tidak merasakan kesejahteraan secara subjektif.

Diener (Arindawanti & Izzati, 2021) menjelaskan banyak elemen, seperti budaya, kepribadian, dan demografi, yang memengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang. Ciri-ciri pribadi termasuk jenis kelamin, pendapatan, status pernikahan, usia, tingkat pendidikan, dan agama adalah contoh faktor demografis. Faktor kepribadian berkaitan dengan karakter individu, seperti *extroversi* atau neurotisme. Sementara itu, faktor budaya mencerminkan kebiasaan hidup individu atau masyarakat, seperti harga diri, dukungan sosial, strategi penanggulangan stres, optimisme, serta kemampuan dalam mengendalikan keinginan. Selain dengan ini, Rio dkk. (2022) menjelaskan bahwa individu dengan modal psikologis yang tinggi (termasuk efikasi diri, ketangguhan, harapan, dan optimisme) akan lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dalam menghadapi tuntutan kerja, sehingga meningkatkan kesejahteraan subjektif mereka. Selain itu, Utomo (2023) menegaskan bahwa karyawan yang lebih bersyukur akan memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi, karena sikap syukur membantu mereka memandang hidup dengan lebih positif dan menerima kondisi diri dengan lapang.

Menurut Avey (Maulida & Shaleh, 2018) kesejahteraan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti efikasi diri, optimism, harapan, dan ketangguhan, kemudian faktor-faktor tersebut dieksplorasi sebagai bagian dari konstruk psikologis yang dikenal sebagai modal psikologis. Beberapa penelitian terdahulu telah menggarisbawahi pentingnya modal psikologis dalam meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rio dkk. (2022) menunjukkan bahwa modal psikologis

memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan subjektif karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Semua aspek modal psikologis (*hope, resilience, optimism, self-efficacy*) berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, karyawan sales yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, lebih aktif, serta mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hal ini membuat mereka merasa lebih puas dan bahagia dalam pekerjaannya.

Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif pada karyawan antara lain rasa syukur, resiliensi, dukungan sosial, motivasi kerja, dan pandangan positif. Individu yang selalu bersyukur cenderung merasa lebih bahagia dan sejahtera, karena mereka lebih mampu menerima kondisi mereka secara positif sehingga membuat dirinya meningkatkan kesejahteraan secara subjektif (Hanifah dkk., 2020). Hanifah, Suprihatin & Syafitri (2020) dalam penelitiannya memandang kebersyukuran sebagai kunci kesejahteraan subjektif. Mereka yang bersyukur lebih mampu menerima kondisi dengan positif, merasa lebih bahagia, dan mengelola emosi dengan baik. Kebersyukuran juga membantu mereka melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna, meskipun menghadapi keterbatasan seperti status kerja yang tidak pasti dan gaji rendah.

Kebersyukuran juga diidentifikasikan sebagai emosi positif yang dapat membantu individu mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja. Emmons & McCullough menjelaskan karyawan yang memiliki kebersyukuran tinggi cenderung lebih bahagia, kurang mengalami depresi dan kecemasan, serta lebih empatik terhadap rekan kerja mereka (Rama Dani dkk., 2021). Dengan demikian, pengembangan sikap bersyukur di kalangan karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Seluruh perusahaan menginginkan sebuah kemajuan yang mana kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Akan tetapi, kinerja karyawan juga harus dibentuk berdasarkan kesejahteraan

karyawannya secara subjektif. Beberapa perusahaan memiliki karyawan yang tidak sejahtera, hal ini didukung dengan perlakuan perusahaan terhadap karyawan yang membuat karyawan tidak merasa puas bekerja di perusahaan tersebut, tidak diapresiasi dan lebih banyak merasakan perasaan negatif dibandingkan positif selama bekerja seperti sedih dan tidak menyenangkan. Perlakuan perusahaan kepada karyawan yang seperti itu sangat berpengaruh kepada kemajuan perusahaan itu sendiri dan juga berpengaruh pada kesehatan fisik hingga psikis karyawannya. Jika kejadian ini terus berlanjut, kedepannya karyawan akan marah karena merasa pekerjaannya tidak diapresiasi sehingga output yang ia berikan kepada pekerjaannya tidak maksimal yang mana akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kesejahteraan subjektif, begitu pula dengan PT Logam Utama Sejahtera. PT Logam Utama Sejahtera yang berlokasi di Jl. Cikuda Wanaherang, Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur dan jasa permesinan logam, dan sudah berdiri sejak tahun 2023. PT Logam Utama Sejahtera memiliki lebih dari 200 karyawan aktif bekerja di berbagai bidang. Berikut tabel hasil wawancara variabel kesejahteraan subjektif yang telah dilakukan terhadap orang karyawan PT Logam Utama Sejahtera Kabupaten Bogor.

Tabel 1. *Pre-eliminary study* variabel Kesejahteraan Subjektif

No	Aspek	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
1.	Aspek Kognitif	√	-	√	-	√	√	√
2.	Aspek Afektif	√	-	√	√	√	√	√

(Sumber : Diolah oleh Peneliti)

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada 6 karyawan, terdapat 5 karyawan yang tidak memenuhi aspek kognitifnya. Aspek kognitif ini merupakan aspek yang berhubungan dengan kepuasan hidup. Di aspek ini, pemaknaan maupun pernyataan tentang bagaimana orang pada umumnya menikmati hidup di berbagai bidang, termasuk pekerjaan, kesehatan, keluarga, kenyamanan, hubungan, dan uang, disertakan dalam bagian ini (Arindawanti & Izzati, 2021).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa 5 dari 6 responden belum memenuhi aspek kognitif. Mereka menyatakan bahwa hidup mereka masih terasa berat karena beban kerja tinggi, tekanan dari atasan, dan ketidakpastian masa depan. Ada responden yang merasa pekerjaannya membuatnya lelah secara mental dan tidak memberi ruang untuk mencapai harapan pribadi. Ini menunjukkan bahwa mereka belum merasa hidupnya sesuai dengan harapan, yang merupakan salah satu indikator aspek kognitif. Beberapa responden juga merasa belum puas dengan pencapaian saat ini dan merasa hidup mereka tidak berkembang, yang berarti indikator pencapaian hidup belum terpenuhi. Selain itu, ada responden yang menyebutkan pengalaman buruk di tempat kerja masih sering teringat dan memengaruhi semangatnya, yang menunjukkan bahwa indikator penerimaan terhadap masa lalu juga belum terpenuhi.

Aspek kedua dari kesejahteraan subjektif yaitu aspek afektif, aspek yang berkaitan dengan penilaian emosi dan suasana hati dari evaluasi positif dan negatif (Arindawanti & Izzati, 2021). Hasil wawancara menunjukkan seluruh responden (6 dari 6 orang) menunjukkan bahwa perasaan negatif lebih dominan dibandingkan perasaan positif, yang berarti mereka belum memenuhi aspek afektif. Ada yang menyatakan sering merasa takut dan cemas ketika bos masuk ke kantor karena karakter atasan yang mudah marah. Hal ini mencerminkan bahwa indikator munculnya afeksi negatif seperti takut, marah, dan cemas lebih sering dirasakan. Di sisi lain, beberapa responden mengatakan bahwa mereka merasa senang hanya ketika bercanda atau ngobrol ringan dengan teman kerja, yang berarti indikator afeksi positif seperti perasaan nyaman dan bahagia hanya muncul dalam momen terbatas, bukan dari inti pekerjaan mereka.

Berikut tabel hasil wawancara variabel modal psikologis yang telah dilakukan terhadap 5 orang karyawan PT Logam Utama Sejahtera Kabupaten Bogor.

Tabel 2. *Pre-eliminary study* variabel Modal Psikologis

No	Aspek	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
1.	<i>Hope</i> (Harapan)	√	-	-	√	√	√	-
2.	<i>Optimism</i> (Optimisme)	√	-	√	√	√	√	√
3.	<i>Resillience</i> (Ketahanan)	√	-	√	√	√	√	√
4.	<i>Self-Efficacy</i> (Efikasi Diri)	√	-	√	√	√	√	√

(Sumber : Diolah oleh Peneliti)

Aspek pertama dari modal psikologis adalah *hope* atau harapan, adalah dorongan konstruktif yang muncul dari seseorang yang secara aktif dapat membimbingnya untuk mencapai tujuan dalam rangka mencapai kesejahteraan (Saraswati dkk., 2022). Hasil wawancara, sebagian besar responden (5 dari 6) belum memenuhi aspek *hope* secara optimal. Banyak dari mereka yang menyatakan hanya menjalani pekerjaan apa adanya tanpa arah yang jelas, atau punya keinginan untuk keluar tapi tidak tahu harus mulai dari mana. Hal ini menunjukkan bahwa indikator memiliki arah dan tujuan hidup belum terpenuhi. Responden juga mengaku kurang mendapat dukungan dari atasan, dan merasa semangat mereka sering turun, yang berarti indikator adanya dukungan dalam mencapai tujuan juga tidak terpenuhi. Bahkan, saat mengalami hambatan, mereka cenderung diam atau pasrah, bukan mencari solusi alternatif, sehingga indikator kemampuan mencari jalan keluar juga belum tampak.

Pada aspek kedua yaitu *optimism* (optimisme), hal ini ditandai dengan keyakinan internal yang optimis bahwa seseorang dapat berhasil baik sekarang maupun di masa depan. Fitur ini juga membantu orang untuk melihat segala sesuatu secara positif dan mempertahankan keyakinan bahwa hal-hal baik akan terus terjadi (Saraswati dkk., 2022). Hasil wawancara menunjukkan bahwa 5 dari 6 responden belum menunjukkan sikap optimis. Mereka banyak yang mengatakan menjalani pekerjaan karena kewajiban dan tidak yakin kondisi akan membaik. Responden yang merasa bahwa "dari dulu sampai sekarang bos tetap temperamen" menunjukkan bahwa indikator harapan positif terhadap masa depan tidak terpenuhi. Ada juga yang mengaku

tidak punya harapan apa-apa terhadap perubahan di tempat kerja, yang berarti indikator berpikir positif terhadap perubahan juga tidak muncul. Sikap pasrah dan tidak terlalu berharap juga memperlihatkan bahwa indikator optimisme untuk mencapai kesuksesan belum terpenuhi.

Aspek ketiga adalah *resilience* atau keahanan, kemampuan dalam diri individu untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan demi kesuksesan di masa depan (Saraswati dkk., 2022). Sebanyak 5 dari 6 responden belum menunjukkan ketahanan diri yang kuat. Mereka menyatakan sulit untuk kembali semangat setelah dimarahi atau mengalami tekanan kerja. Seorang responden bahkan mengatakan kehilangan nafsu makan seharian karena dimarahi di depan umum, yang menunjukkan bahwa indikator kemampuan mengelola tekanan dan bangkit dari kesulitan belum terpenuhi. Ada juga responden yang menyebutkan lebih memilih diam dan memendam emosi setelah dimarahi, yang berarti indikator kemampuan mempertahankan energi dan motivasi dalam tekanan belum terlihat. Ketahanan mental yang lemah ini sangat terlihat saat mereka menghadapi perlakuan tidak adil atau tekanan mendadak.

Keempat yaitu aspek *self-efficacy* atau efikasi diri, kepercayaan diri pada individu yang senantiasa berupaya meraih keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang (Saraswati dkk., 2022). Sebagian besar responden (5 dari 6) belum menunjukkan efikasi diri yang kuat. Mereka mengatakan merasa takut ketika diberi tugas baru, apalagi jika arahan dari atasan tidak jelas. Ini menunjukkan bahwa indikator keyakinan dalam menyelesaikan tugas sulit belum terpenuhi. Beberapa responden juga menyebutkan bahwa mereka ragu dengan kemampuan diri sendiri ketika melihat rekan yang lebih dekat dengan atasan, yang artinya indikator keberanian dalam menghadapi tantangan belum sepenuhnya muncul. Ketika ada masalah, mereka cenderung menunggu arahan daripada mengambil inisiatif, yang berarti indikator menetapkan dan menjalankan tujuan juga belum terlihat kuat.

Berikut tabel hasil wawancara variabel kebersyukuran yang telah dilakukan terhadap 5 orang karyawan PT Logam Utama Sejahtera Kabupaten Bogor.

Tabel 3. *Pre-eliminary study* variabel Kebersyukuran

No	Aspek	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
1.	<i>Sense of abundance</i>	√	-	√	√	-	-	-
2.	<i>Appreciation of the contribution of others</i>	√	-	√	√	-	√	√
3.	<i>Simple pleasure appreciation</i>	√	-	√	-	√	-	-

(Sumber : Diolah oleh Peneliti)

Aspek pertama dari kebersyukuran yaitu *sense of abundance*, merasa bahagia dengan harta benda yang dimiliki dan tidak merasa seolah-olah orang lain mengambilnya (Rama Dani dkk., 2021a). Sebanyak 4 dari 6 responden menunjukkan rasa cukup terhadap apa yang dimiliki, khususnya dalam hal gaji dan hubungan sosial di tempat kerja. Mereka menyatakan bersyukur karena masih memiliki pekerjaan yang stabil, terutama di situasi ekonomi yang sulit, yang menunjukkan bahwa indikator fokus pada apa yang dimiliki terpenuhi. Namun, ada juga responden yang merasa bahwa banyak hak mereka seperti lembur tidak dibayar dan pekerjaan terlalu banyak, sehingga indikator merasa cukup dalam segala situasi belum sepenuhnya terpenuhi.

Kedua adalah aspek *appreciation of the contribution of others*, mengapresiasi Tuhan (dengan bersyukur) dan sesama atas peran mereka dalam meningkatkan kesejahteraan lingkungan (Rama Dani dkk., 2021a). Sebagian besar responden (5 dari 6) belum sepenuhnya memenuhi aspek ini. Mereka menghargai bantuan rekan kerja yang saling mendukung, yang berarti indikator menghargai peran dan kontribusi orang lain terpenuhi. Namun, sebagian besar dari mereka menyatakan bahwa atasan tidak pernah menghargai kerja keras mereka dan hanya memperhatikan orang yang “cari muka”. Ini menunjukkan bahwa indikator merasa dihargai atas kontribusi sendiri belum terpenuhi, sehingga rasa syukur mereka menjadi tidak seimbang.

Pada aspek ketiga yaitu *simple pleasure appreciation*, menghargai kebahagiaan dalam hal-hal sederhana dan mudah bersyukur atas hal-hal kecil dalam hidup (Rama Dani dkk., 2021a). Sebanyak 4 dari 6 responden masih mampu menghargai hal-hal kecil yang menyenangkan, seperti momen istirahat bersama, ngobrol santai, atau sarapan bareng teman kantor. Ini menunjukkan bahwa indikator menikmati kesenangan sederhana masih terpenuhi. Namun, sebagian responden juga menyebutkan bahwa momen seperti itu semakin jarang terjadi karena suasana kantor makin menegangkan, yang berarti indikator stabilnya rasa bahagia dari hal kecil belum kuat.

Penelitian ini sangat penting, berdasarkan hasil dari *pre-eliminary* yang dilakukan melalui wawancara kepada 7 karyawan cukup menjawab bagaimana kondisi PT Logam utama Sejahtera. Karyawan-karyawan yang masih jauh dari kata kesejahteraan secara subjektif, modal psikologis baik, serta memiliki kebersyukuran. Hal ini tentunya berdampak untuk perusahaan kedepannya, karena kebutuhan karyawan tidak terpenuhi dari segi hak-haknya hingga kebutuhan lainnya. Dengan memahami pengaruh modal psikologis dan kebersyukuran terhadap kesejahteraan subjektif, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Selain itu, peneliti berharap hasil penelitiannya dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya untuk menghubungkan modal psikologis dan kebersyukuran secara langsung terhadap kesejahteraan subjektif karyawan, sesuatu yang masih jarang dieksplorasi di Indonesia. Untuk memberikan pengetahuan yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan, penelitian ini akan melihat kedua elemen tersebut sekaligus, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya melihat salah satu elemen saja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, dapat disebutkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran modal psikologis, kebersyukuran, dan kesejahteraan subjektif karyawan di PT Logam Utama Sejahtera?
2. Apakah terdapat hubungan modal psikologis dengan kesejahteraan subjektif karyawan di PT Logam Utama Sejahtera?
3. Apakah terdapat hubungan kebersyukuran dengan kesejahteraan subjektif karyawan di PT Logam Utama Sejahtera?
4. Apakah terdapat pengaruh modal psikologis dan kebersyukuran terhadap kesejahteraan subjektif karyawan di PT Logam Utama Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan, terdapat tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran modal psikologis, kebersyukuran, dan kesejahteraan subjektif karyawan di PT Logam Utama Sejahtera.
2. Mengetahui hubungan modal psikologis dengan kesejahteraan subjektif karyawan di PT Logam Utama Sejahtera.
3. Mengetahui hubungan kebersyukuran dengan kesejahteraan subjektif karyawan di PT Logam Utama Sejahtera.
4. Mengetahui pengaruh modal psikologis dan kebersyukuran terhadap kesejahteraan subjektif karyawan di PT Logam Utama Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi bagi berbagai pihak, baik masyarakat secara umum maupun para peneliti secara khusus. Selain itu, penelitian ini juga berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, baik dari aspek teoritis maupun praktis, di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki potensi untuk memperluas pemahaman ilmiah di bidang psikologi industri tentang dampak dari rasa syukur dan modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

Peneliti berharap hasil penelitiannya dapat bermanfaat dan memberikan wawasan mengenai kesejahteraan subjektif yang banyak karyawan tidak mendapatkannya di tempat kerja, ada hubungannya dengan modal psikologis dan kebersyukuran.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini untuk perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui penguatan modal psikologis dan kebersyukuran. Dengan memahami modal psikologis dan kebersyukuran berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif, hal ini dapat diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai hubungan yang berpengaruh terhadap berbagai variabel lainnya serta mengenai faktor penyebab dan penanganan pada karyawan yang tidak mendapatkan kesejahteraan secara subjektif di tempatnya bekerja.