

# Peran Kepribadian *Anchor Virtues* Terhadap *Flourishing* Pada Dosen PNS

Aufilana Rahmatika<sup>1\*</sup>, Maharani Tyas Budi Hapsari<sup>1</sup>

[1] Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia.

## Abstract

Personality plays a crucial role in influencing an individual's level of flourishing by the subject lecturers in the civil employee. One approach to understanding personality in the flourishing context is the concept of "anchor virtues." Anchor virtues are fundamental character traits that guide an individual's behavior and attitude. Civil servant lecturers with anchor virtue personalities are likelier to achieve a higher level of flourishing. This research aims to determine the role of anchor virtue personality in flourishing among civil servant lecturers. This study employs a quantitative method using a survey approach. The scales used include the modified Anchor Personal Inventory (API) with 13 valid items ( $\alpha = 0,823$ ) and a modified version of the PERMA scale with 29 valid items ( $\alpha = 0,870$ ). The researchers conducted classical assumption tests with 102 respondents who are Indonesian citizens working as lecturers in Surakarta, aged between 25 and 30 years. Classical assumption tests included normality and linearity tests. The hypothesis was then performed using simple linear regression. The results of this research are the results of linear regression analysis showing that anchor virtues predict flourishing significantly ( $p < 0.000$ ). Anchor virtues contributed to changes in flourishing by 51,4% ( $R^2 = 0.514$ ). Thus, this study indicates that both variables have a positive role. This means that a higher anchor virtues personality is associated with a higher level of flourishing. One limitation of this study is that it was conducted only among civil servant lecturers in Surakarta, with few respondents. Future researchers are encouraged to extend the study to a broader geographical area with a more diverse subject pool and explore other anchor elements, such as self, material, and others.

**Keywords:** Anchor Virtues; Flourishing; Civil Servant Lecturer

## Info Artikel

Histori Artikel: Dikirim: 2024-03-26 | Diterbitkan: 2024-06-11

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v14i2.9909>

Vol 14, No 2 (2024) Page: 539-551

(\*) Penulis Korespondensi: Aufilana Rahmatika, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia, Email: [Aufilanarahmatika381@gmail.com](mailto:Aufilanarahmatika381@gmail.com)



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

## PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang semakin maju terutama pada abad ke 21 ini membuat tuntutan peningkatan kompetensi dikalangan masyarakat diusia produktif berkarir semakin tinggi (Muller & Rothmann, 2009). Seseorang dikatakan mempunyai usia produktif dalam berkarir ada pada rentan usia 25-40 tahun (Pranata, 2018). Menurut Santrock (2011) usia 25-40 tahun termasuk dalam rentan usia dewasa awal. Pada usia dewasa awal umumnya seseorang akan mengalami masa kematangan baik secara jasmani maupun rohani, masa penemuan jati diri dan masa kemandirian secara ekonomi (Santrock, 2011). Kondisi seseorang dimasa ini menuntut seseorang untuk dapat bergegas melakukan perubahan dan termotivasi untuk mempunyai jenjang jabatan yang jelas (Lent, 2013). Menurut Ridwan sebagai Kepala Biro Hubungan Masyarakat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Salah satu profesi yang banyak diminati oleh generasi muda saat ini adalah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Andika, 2018).

PNS dosen Salah satu contoh bagian yang menduduki jabatan PNS yang paling dominan. Berdasarkan pada Data Statistik PNS 2022 terdapat lebih dari 316 ribu dosen yang tersebar di beberapa kementerian di Indonesia. Kondisi ini dinilai meningkat sebesar 1,6% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya (Wahyono, 2023). Salah satu daya tarik pekerjaan dosen PNS adalah adanya kejelasan jenjang karir yang dijalani sesuai dengan peraturan UU.No.5 Tahun 2014 (pasal 69). Sehingga, mereka merasa lebih *settle* secara psikologis dan finansial ditambah bekerja sebagai PNS tidak mengalami PHK meskipun dimasa yang sulit seperti pandemi.

Berdasarkan karirnya dosen PNS mempunyai lima jenjang jabatan akademik yang harus dilalui. Tenaga pengajar merupakan jabatan paling dasar yang harus dilalui oleh seorang dosen. Selanjutnya disusul oleh jabatan Asisten Ahli, Lektor, Lektor kepala, dan pada posisi puncak disebut sebagai Profesor (Rochmah & Nurmina, 2022). Berdasarkan jabatan yang telah dipaparkan tersebut telah dipastikan mempunyai beban kerja yang tinggi dan kewajiban yang bermacam-macam berdasarkan jenjang jabatan fungsionalnya. Disamping itu, selain mengamban jabatan-jabatan fungsional seorang dosen tidak jarang untuk merangkap jabatan struktural yang berada di perguruan tinggi tempat mengabdikan. Sehingga sudah dapat dipastikan bahwa seorang dosen tersebut mempunyai tuntutan dan kewajiban ganda dalam pelaksanaannya (Tamaela, 2011).

Besarnya tuntutan yang dirasakan akibat berbagai macam tugas yang dihadapi tersebut dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun psikologis yang dirasakan oleh dosen. Salah satu dampak negatif yang dirasakan secara fisik adalah kurang atau terganggunya kualitas tidur dan istirahat yang baik, mudah lelah, serta kondisi yang disertai dengan turunnya imunitas tubuh yang dapat mengakibatkan timbulnya penyakit yang cukup serius dan parah secara berkepanjangan (Rochmah & Nurmina, 2022). Selain itu, secara psikologis dampak buruk yang berkelanjutan yang dirasakan oleh seorang adalah *stress*, *burnout*, gangguan emosi, dan gangguan kecemasan (Fadhillah & Masturah, 2023). Apabila hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka akan berdampak serius mempengaruhi performa seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Masturah, 2023). sehingga, hal tersebut akan dapat berpengaruh pada kondisi *flourishing* seseorang (Pamintaningtyas & Soetjiningasih, 2020).

*Flourishing* dalam pembahasan serta kajian Psikologi Positif dapat diartikan sebagai puncak kesejahteraan yang terjadi pada manusia (Sekarini et al., 2020). Seseorang yang merasakan *flourishing* mempunyai kontribusi dan makna dalam rutinitas keseharian yang dijalani. Sehingga, kemudian akan menghasilkan kontribusi sebagai tolak ukur individu dan berbanding lurus dalam makna hidup yang dijalani (Masturah, 2023).

*Flourishing* dapat terbentuk melalui manifestasi dari beberapa bentuk kesejahteraan atau *well – being*. Seligman (2011) mengatakan bahwa *well-being* dalam ranah psikologi positif mempunyai tujuan dalam meningkatkan *flourishing* seseorang. Beberapa faktor yang mempengaruhi *flourishing* diantaranya adalah usia, *self efficacy*, dan asal etnis individu (Njotowibowo & Engry, 2023). Selain itu menurut Rahmawati (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *flourishing* diantaranya adalah usia, jenis kelamin, *religiusitas*, keterlibatan dengan lingkungan dan orang disekitar, rasa optimis, pengendalian emosi yang baik dan kondisi emosional yang stabil (Sayyidah et al., 2022).

Seseorang dapat mengalami tingkat *flourishing* yang tinggi apabila subjek dapat memaksimalkan kapasitas yang ada dalam dirinya sesuai dengan potensi dan *virtue* (nilai) yang dimiliki (Daulay et al., 2021). Seligman (2011) mengatakan bahwa *Flourishing* terdiri dari lima elemen yang lebih dikenal dengan istilah PERMA. Unsur PERMA terdiri dari *Positive emotion, Engagement, Relationship, Meaning, dan Accomplishment*. Kelima element *flourishing* tersebut akan lebih mudah tercapai apabila seseorang mempunyai kepribadian *Anchor* yang baik terutama pada kepribadian *Anchor Virtues* (Istiqomah dan Riyono, 2020). Pada penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah & Riyono (2020) pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepribadian *anchor virtues* dapat berpengaruh pada *flourishing* sebesar 7,2% dengan subjek penelitian remaja dimasa *emerging adulthood*.

Kepribadian *anchor* dapat didefinisikan sebagai bentuk kepribadian yang menjadi andalan atau tumpuan seseorang yang disandarkan dengan pedoman dalam memutuskan sesuatu (Riyono, 2020). Pada penelitian ini jenis *anchor* yang digunakan terfokus pada *anchor virtues*. Kepribadian *anchor* terutama *anchor virtues* dinilai lebih bersifat meluas dan general karena hal ini, dinilai lebih dinamis (Istiqomah dan Riyono, 2020). Riyono (2020) menegaskan bahwa *Anchor* merupakan suatu hal yang kemudian akan menjadi andalan atau tumpuan sebagai solusi yang dapat dijadikan sebagai rujukan sumber dalam menggunakan teori kepribadian. Teori kepribadian yang digunakan pada penelitian ini adalah kepribadian *Anchor virtues*. Struktur *kepribadian anchor virtues* ini dapat dijadikan sebagai landasan atau bekal dalam kehidupan. Pada penelitian ini terutama pada profesi dosen dalam menjalani keseharian karena *kepribadian anchor virtues* tidak dibatasi oleh jangkauan ruang serta waktu. Jenis ini sukar untuk berubah (Istiqomah & Riyono, 2020). Oleh sebab itu, *anchor virtues* dinilai lebih dapat menciptakan kesejahteraan dalam kehidupan yang bermanifestasi pada kebahagiaan. Sehingga, hal ini berdampak pada tingkat *flourishing* seseorang yang cenderung tinggi. *Virtues* sendiri dapat dimaknai sebagai nilai kebaikan yang bersifat global dan tak terbatas oleh waktu yang telah disesuaikan dengan sifat naluriah yang dimiliki oleh manusia (Hardanti & Riyono, 2022).

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilaksanakan oleh peneliti menggunakan kuisisioner dengan media *Google-form* kepada PNS dosen guna mengetahui peran kepribadian *anchor* terhadap *flourishing* sebagai berikut: 1.) terdapat sebesar 40% dosen PNS menikmati pekerjaan yang dilakukan dan puas dengan gaji yang diperoleh. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kebahagiaan mereka menjalani pekerjaan sebagai seorang PNS dosen, mereka merasa puas dengan gaji yang diperoleh serta merasa bahwa bekerja sebagai PNS menajikkan genjang karir yang jelas jika dibandingkan dengan Dosen Non-PNS atau dosen tidak tetap. 2.) terdapat sekitar 25% PNS dosen mengatakan bahwa mereka merasa puas dengan gaji yang didapatkan namun mereka juga mengatakan bahwa mereka tidaknyaman dengan rutinitas pekerjaan sebagai PNS terutama dosen karena tuntutan yang tinggi seperti mengajar, melakukan pengabdian masyarakat, melakukan penelitian, dan jabatan menjalankan jabatan administratif dan fungsional

sekaligus. 3.) terdapat sebesar 35% dari keseluruhan mengatakan bahwa mereka merasa kurang puas dan tidak nyaman mengemban jabatan sebagai PNS dosen, hal tersebut terjadi karena jabatan sebagai PNS dosen mempunyai beban kerja yang cukup tinggi, beban tersebut termasuk dalam pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, dan beban kerja lain seperti tugas administratif dan fungsional PNS dosen. Beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh PNS dosen dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dosen. Beban pekerjaan yang dirasakan itu dianggap kurang sepadan dengan gaji pokok yang diperoleh. Meskipun memang terdapat tunjangan lain selain gaji pokok yang diberikan. Salah satu hal yang membuat para PNS dosen mau menjalankan pekerjaannya maksimal meskipun pekerjaan yang mereka emban tidak mudah dan sepadan dengan imbalan yang mereka terima, mereka memegang teguh bahwa kebermanfaatan bagi orang lain adalah sesuatu yang tidak dinilai harganya oleh sebuah materi.

Menurut Istiqomah & Riyono (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat peran anchor virtues terhadap *flourishing* pada generasi *emerging adulthood* atau usia remaja secara signifikan. Namun, hal ini akan berbanding terbalik pada studi pendahuan yang dilakukan pada dosen PNS yang notabene berusia dewasa awal dengan rentang usia 25-40 maka hal tersebut terdapat kesenjangan antara kajian teori dan kondisi lapangan yang ditandai dengan adanya 35% PNS dosen yang merasa kurang puas dengan gaji pokok yang didapatkan. Hal ini jika dikaitkan dalam konsep *flourishing* maka adanya kesenjangan pada aspek *accomplishment* dengan indikatornya puas dengan gaji yang diperoleh. Serta kondisi tidak nyaman bekerja dilingkungan kerja sebagai PNS dosen maka akan mengalami kesenjangan pada aspek *engagement* dengan aspek menikmati pekerjaan yang dilakukan. Namun mereka tetap bertahan sebagai PNS dosen dengan prinsip nilai atau *virtues* yang mereka pegang teguh bahwa kebermanfaatan jauh lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan materi atau gaji yang diperoleh. Kebermfaatan apabila dikaitkan dalam konsep *virtues* dalam *anchor* termasuk pada aspek andalam untuk keberhasilan dengan indikatornya yakni bermanfaat atau berkontribusi untuk sesama. Hal tersebut yang menjadi dasar dalam pengajuan hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa kepribadian *anchor virtues* dapat berpengaruh secara positif terhadap *flourishing* dosen PNS. Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran kepribadian *anchor virtues* terhadap *flourishing* pada dosen PNS.

## **METODE**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan jenis penelitian kuantitatif. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *accidental sampling*. *Accidental Sampling* menurut Sugiyono (2019) dapat didefinisikan sebagai salah satu teknik pengambilan sampel penelitian dengan kesengajaan berdasarkan adanya responden yang memenuhi kriteria subjek penelitian yang telah dirancang oleh peneliti. Media yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Google-form* yang bersifat online sehingga dapat diakses kapanpun dan dimanapun selama periode penelitian berlangsung.

### **Partisipan**

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah (1) Warga Negara Indonesia (WNI) (2) berprofesi sebagai Dosen PNS yang berada di wilayah kota Surakarta, (3) Bekerja disalah satu universitas atau Perguruan Tinggi yang berada di Surakarta dengan minimal masa

jabatan satu tahun. Jumlah minimum yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah 96 responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh 106 responden yang mengisi *form questioner*. Namun, dari jumlah keseluruhan hanya ada 102 data Responden yang bisa digunakan. Sisanya menjadi data yang digugurkan peneliti karena kecacatan data. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara *Accidental Sampling*. Menurut Sugiono (2019) *Accidental sampling* dapat didefinisikan sebagai salah satu teknik sampel yang dapat digunakan dalam menentukan sampel dengan kesengajaan adanya responden yang memenuhi kriteria dari sampel penelitian yang telah rencanakan oleh peneliti.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner dengan skala *Linkert* yang mempunyai lima opsi jawaban yang disediakan antara lain: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penelitian ini menggunakan dua skala penelitian yakni Skala *Anchor Personal Inventory* (API) dengan hanya menggunakan satu dimensi kepribadiannya saja yakni *virtues*. Skala API ini terdiri dari 13 buah aitem pernyataan yang mengacu pada aspek-aspek kepribadian *Anchor* dari Riyono (2020) adapun aspek yang ada pada skala API ini adalah andalan untuk memilih, andalan untuk keberhasilan, andalan untuk kebahagiaan, andalan atas menggantungkan harapan, dan andalan memaknai keberhasilan. Skala *flourishing* yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berjumlah 29 buah aitem pernyataan dengan menggunakan aspek-aspek dari Seligman (2011) adapun aspek-aspek dari *flourishing* ini adalah emosi positif, *engagement*, *relationship*, *meaning*, dan *accomplishment*.

Uji validitas isi dan *tryout* dilakukan oleh peneliti sebelum proses pengambilan data lapangan untuk mengetahui daya diskriminasi aitem serta besaran validitas yang dimiliki oleh skala yang akan digunakan untuk penelitian, uji validitas isi atau *Expert Judgment* dilakukan oleh tiga dosen F.Psi disalah satu universitas di Yogyakarta. Daya deskriminasi aitem diketahui melalui melihat koefisiensi korelasi dari aitem total, apabila lebih besar dari 0.30 maka nilai dari aitem tersebut dapat dikatakan menjadi aitem yang baik atau valid (Azwar, 2016). Selain itu juga perlu mengetahui nilai releabilitas baik dari sebuah aitem yang mempunyai besaran nilai Alpha *Cronbach* diatas 0,60 untuk menilai sebuah skala tersebut reliabel (Ghozali, 2016).

Proses pelaksanaan uji coba alat ukur dilakukan pada tanggal 2 desember 2023 sampai 16 desember 2023 menggunakan media *google form*. Responden yang diperoleh dalam uji coba skala ini berjumlah 34 responden. Pada proses ini diperoleh hasil bahwa terdapat 13 aitem kepribadian *anchor virtues* dengan koefisiensi korelasi sebesar 0.302 – 0,632. Sedangkan releabilitas skala kepribadaian *anchor virtues* memperoleh hasil koefisiensi sebesar 0.823. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian *anchor virtues* mampu berkontribusi sebesar 82,30% nilai murni responden penelitian.

Pada skala *flourishing* memperoleh 29 buah aitem yang dinyatakan valid dengan koefisiensi korelasi aitem antara 0.382 - 0,604. Mengenai releabilitas skala *flourishing*, didapatkan koefisiensi sebesar 0.870. Berdasarkan nilai tersebut maka skala *flourishing* dapat mempersentasikan 87,00% nilai murni responden penelitian. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari keseluruhan skala maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan skala *anchor virtue* dan *flourishing* dapat dikatakan valid dan releabel untuk digunakan dalam penelitian.

## Analisis Data

Tahapan yang harus dilakukan sebelum analisis data adalah dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi melibatkan uji normalitas, uji linearitas, dan uji heterokedesitas. Setelah semua tahapan uji asumsi dilakukan maka langkah selanjutnya adalah tahap uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Proses pengolahan data pada tahap ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS 25.0 for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	40
2	Perempuan	62
Jumlah		102

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel 1. tersebut dijelaskan bahwa dari 102 responden, maka responden laki-laki sebanyak 40 dan perempuan sebanyak 62.

Usia

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	25 – 30 tahun	28
2	31 – 35 tahun	40
3	36 – 40 tahun	34
Jumlah		102

Sumber: Data diolah 2024

Dari Tabel 2 tersebut dijelaskan bahwa dari 102 responden, maka responden yang berusia 25 – 30 tahun sebanyak 28 partisipan, yang berusia 31 – 35 tahun sebanyak 40 orang partisipan dan 36 – 40 tahun sebanyak 34 orang partisipan.

Masa Kerja

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah
1	1 – 5 tahun	72
2	6 – 10 tahun	23
3	11 – 15 tahun	7
Jumlah		102

Sumber: Data diolah 2024

Dari Tabel 3 tersebut dijelaskan bahwa dari 102 responden, maka responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 72 orang, yang masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 23 orang dan yang masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 7 orang.

Agama

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Agama

No	Agama	Jumlah
1	Islam	79
2	Protestan	8
3	Katolik	12
4	Hindu	3
5	Budha	1
Jumlah		102

Sumber: Data diolah 2024

Dari Tabel 4 tersebut dijelaskan bahwa dari 102 responden, maka responden yang beragama islam sebanyak 79 orang, protestan 7 orang, katolik 12 orang, Hindu 3, dan Budha 1 orang.

Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Kelamin	Jumlah
1	S2	76
2	S3	26
Jumlah		102

Sumber: Data diolah 2024

Dari Tabel 4 tersebut dijelaskan bahwa dari 102 responden, maka responden yang berpendidikan S2 sebanyak 76 orang, dan yang berpendidikan S3 sebanyak 26 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti maka langkah selanjutnya dilakukan uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui persebaran data. Apakah data yang didapatkan terdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov* didapatkan nilai *asyp.sig.* sebesar 0.133. Karena nilai signifikansinya  $0.133 > .05$ , maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Berikut hasil olah data SPSS uji normalitasnya:

Tabel 6. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		102
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.39708635
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.078
	<i>Positive</i>	.060
	<i>Negative</i>	-.078
<i>Test Statistic</i>		.078
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.133 <sup>c</sup>

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. sebuah data dikatakan mempunyai hubungan yang linear ketika mempunyai nilai *deviation from linearity* sebesar  $p > .05$ . Sebaliknya, apabila sebuah data mempunyai nilai  $p < .05$  maka data tersebut dinilai tidak linear.

Tabel 7. Uji linearitas

ANOVA TABLE						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3577.934	1	3577.934	105.914	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3378.145	100	33.781		
	Total	6956.078	101			

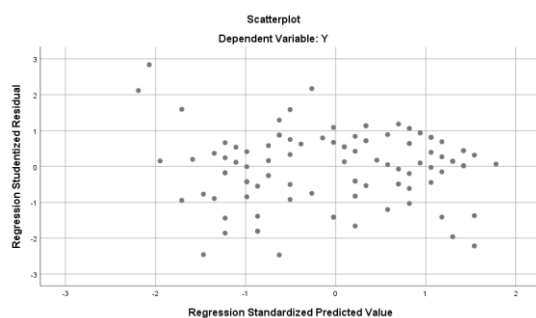
Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil SPSS diatas diperoleh hasil bahwa nilai F adalah sebesar 105.914 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < .05$ , dan memperoleh nilai t 33.781 dengan taraf signifikansi  $0.000 < .05$ . Artinya variabel kepribadian *anchor virtues* berpengaruh positif terhadap *flourishing* secara signifikan maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

### Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai Uji Heterokedastisitas dengan menggunakan Uji Glesjer sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Glesjer



Berdasarkan output scatterplot uji glesjer diperoleh hasil penyebaran titik-titik tidak membentuk pola, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y : Flourishing
- a : Konstanta
- b : Koefisiensi Regresi
- X : Anchor Vitues

Tabel 8. Hasil Olah Data SPSS Regresi Linear Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,801	3.762		5.793	.000
	Anchor virtues	.297	.029	.717	10.293	.000

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Dari hasil pengolahan menggunakan SPSS tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresinya :

$Y = 21.801 + 0.297X$ . Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

$a = 21.801$ , ini berarti, apabila faktor *Anchor Virtues*, dianggap konstan, maka akan mengakibatkan *flourishing* sebesar 21.801.

$bx = 0.297$ , ini berarti, apabila faktor *Anchor Virtues* bertambah 1 satuan, maka dapat meningkatkan *flourishing* sebesar 0.297.

Uji t yang berkaitan *Anchor Virtues* terhadap *Flourishing* diperoleh nilai signifikasinya sebesar 0.000, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan *Anchor Virtues* terhadap *Flourishing*.

Uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.514 atau 51.4%, yang artinya bahwa *flourishing* dipengaruhi *Anchor Virtues* sebesar 51.4%, sedangkan sisanya 49% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.510	5.81218

Sesuai pada hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa peran *anchor virtues* berpengaruh terhadap *flourishing* pada arah yang positif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa apabila seorang berpegang pada *anchor virtues*, maka hal tersebut juga berarti seseorang tersebut dengan mudah mencapai kondisi *flourishing* yang positif. Sehingga seseorang tersebut dapat berkembang dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dan lebih signifikan dibandingkan dengan penelitian dari yang dilakukan oleh Istiqomah & Riyono (2021) yang menunjukkan bahwa *anchor virtues* yang hanya memegang pengaruh sebesar 7.2% terhadap *flourishing* dengan subjek generasi yang berada digolongan *emerging adulthood* atau golongan yang berada dalam rentang remaja. Sedangkan pada penelitian ini terdapat pengaruh peran kepribadian *anchor virtues* yang lebih besar yakni sebesar 51.4% yang terjadi pada subjek dosen PNS yang umumnya berada pada tahap perkembangan dewasa awal. Penggunaan usia 25-40 tahun dan pendidikan S2 dan S3 dalam kaitannya dengan *anchor virtues* dan *flourishing* pada dosen PNS mungkin terkait dengan beberapa faktor:

Fase Kehidupan: Usia 25-40 tahun sering kali merupakan periode dimana seseorang telah melewati masa-masa transisi penting dalam hidup, seperti menyelesaikan pendidikan, memulai karir profesional, dan mungkin juga telah menikah atau memiliki tanggung jawab keluarga. Pada titik ini, seseorang mungkin mulai memahami lebih dalam tentang nilai-nilai dan keutamaan yang penting dalam kehidupan mereka. periode ini

merupakan masa-masa di mana seseorang seringkali mengalami pertumbuhan dan perubahan penting dalam kepribadian mereka. Hal ini didukung oleh pendapat Sayyidah, *et al* (2022) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendukung *flourishing* adalah usia.

Jenis kelamin: pada hal ini perempuan dinilai lebih mempunyai stabilitas *flourishing* yang baik jika dibandingkan dengan pria. Perempuan dinilai lebih mudah mengekspresikan emosi nya positifnya seperti kebahagiaan yang dirasakan karena pengasuhan perempuan lebih dikaitkan dengan pola asuh yang lebih condong terhadap pengekspresian emosi positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amaliya (2015) mengatakan bahwa seorang perempuan dinilai lebih mempunyai kebahagiaan yang tinggi dibandingkan laki-laki sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan hidup yang dirasakan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh de la Fuente, *et all* (2022) yang menyatakan bahwa tingkat *flourishing* yang dialami oleh perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah mempunyai keluarga yang utuh, dukungan keluarga dan teman sebaya.

Agama : agama islam menjadi agama yang lebih dominan dalam hal ini karena dalam ajaran islam menjunjung tinggi nilai kebersyukuran atas nikmat Tuhan dan ikhlas memberi tanpa pamrih. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marsha, *et al* (2019) mengatakan bahwa apabila seseorang beregang teguh akan nilai-nilai yang diajarkan oleh agama islam sebagai bekal kehidupan maka seseorang tersebut akan lebih mudah mencapai kondisi *flourishing* yang lebih baik.

Pendidikan S2: Gelar pendidikan tinggi seperti S2 sering kali menunjukkan tingkat pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam dalam bidang tertentu. Dosen PNS dengan pendidikan S2 mungkin memiliki perspektif yang lebih matang dan cenderung memahami pentingnya nilai-nilai yang positif dalam mencapai kesejahteraan pribadi dan profesional. Hal ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nengsih dan Magistari (2023) mengatakan bahwa faktor pendidikan berpengaruh tinggi terhadap kualitas hidup yang dirasakan.

Peran Profesional: seorang tenaga pendidik yang berstatus PNS akan jauh lebih *flourishing* dibandingkan dengan jabatan Non-PNS. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ismail, *et al* (2023) bahwa tingkat kebahagiaan PNS lebih besar dibanding Non-PNS. Selain itu, Sebagai tenaga pendidik berstatus PNS, mereka memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk nilai-nilai dan kepribadian mahasiswa serta masyarakat. Oleh karena itu, penelitian mengenai *anchor virtues* dan *flourishing* pada dosen PNS dapat memberikan wawasan tentang bagaimana keutamaan-keutamaan ini berperan dalam membentuk sikap, perilaku, dan kesejahteraan mereka sendiri serta orang lain yang mereka bimbing.

Berdasarkan pada besarnya pengaruh peran tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peran kepribadian *anchor virtues* lebih menunjukkan pengaruh lebih besar pada tahapan perkembangan setelahnya yakni dewasa awal jika dibandingkan dengan generasi *emerging adulthood*. Hal ini sesuai dengan penelitian Njotowibowo & Engry (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh sayyidah, *dkk* (2022) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *flourishing* adalah usia.

Berlandaskan pada teori, *anchor virtues* adalah jenis kepribadian *anchor* dengan tingkat pengaruh yang paling tinggi, jika jenis kepribadian *anchor* ini disandingkan dengan tiga jenis lainnya yakni *self, material, dan virtues* (Istiqomah dan Riyono, 2020). Hal ini, dapat terjadi karena *anchor virtues* mempunyai konsistensi yang bersifat global dan tidak terpengaruh oleh adanya ruang dan waktu yang dapat membatasi konsistensi *virtues*

tersebut. *Virtues* pada manusia dapat berkontribusi sebagai andalan dalam penyelesaian kehidupan manusia, dapat dicontohkan sebagai ajaran kebaikan atau '*kindness*' atau dapat diumpamakan juga sebagai rasa kasih sayang atau '*love*' (Riyono, 2020b).

Besarnya peran kepribadian *anchor virtues* tersebut justru berbanding terbalik dengan peran kepribadian *anchor* lainnya, seperti peran *others*, *material*, dan *self*. Peran kepribadian *anchor* yang lain tersebut adalah peran *anchor* yang bersifat sementara serta mudah terpengaruh oleh kondisi ruang dan waktu. Sehingga pada akhirnya akan sulit menciptakan kestabilan psikologis. Hal ini berarti bahwa apabila seseorang menjadikan kepribadian *anchor virtues* sebagai andalan dalam hidupnya. Maka seseorang akan lebih merasakan *flourishing* dalam menjalankan kehidupannya terutama dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi rutinitas keseharian. Pada Teori kepribadian *anchor* berangkat dari anggapan bahwa manusia merupakan penciptaan Tuhan yang mempunyai sisi spiritual yang kuat (Riyono, 2020b). Pada ajaran kepribadian *anchor virtues* mempunyai makna sifat-sifat ilahiah yang disandarkan oleh eksistensi atau keberadaan posisi Tuhan. Sifat eksistensi Tuhan inilah yang dimaksud sebagai *anchor* yang tidak mempunyai batasan dan syarat yang mengaturnya atau dapat diartikan sebagai *The Ultimate Anchor*.

Berdasarkan pembahasan yang telah didapatkan diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menghasilkan keselarasan dengan hipotesis yang telah diajukan yakni kepribadian *anchor virtues* mempunyai peran yang dapat memprediksi adanya *flourishing*. Namun, penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan, yakni demografi partisipan dari penelitian ini kurang beragam. Mayoritas partisipan adalah berpendidikan S2 dan S3 dan pekerjaan PNS. Dari pernyataan kuesioner, terlihat nilai yang paling besar indikatornya adalah r-hitung 0,652 dengan bunyi pernyataan bahwa gaji yang saya dapatkan sebanding dengan tugas yang telah saya kerjakan. Ini artinya bahwa pendapatan memotivasi untuk hal atau pekerjaan menjadi lebih baik. Dan untuk *achor virtues* nilai yang paling besar adalah indikator no 3 sebesar 0,578 dengan pernyataan kegagalan bukan hambatan untuk kembali mencoba. Semakin individu berpegang pada *anchor virtues*, maka semakin tinggi kesempatan individu tersebut untuk mencapai *flourishing*. Di sisi lain, bila individu tidak kuat berpegang pada *anchor virtues*, maka ia cenderung akan mengalami kondisi sebaliknya yakni *floundering* atau dapat diartikan sebagai kebingungan yang besar dalam menjalankan rutinitas keseharian

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada PNS dosen mengenai peran kepribadian *anchor virtues* terhadap *flourishing* menunjukkan hasil bahwa kepribadian *anchor virtues* dapat mempengaruhi serta memprediksi *flourishing* secara signifikan senilai 51%. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni kepribadian *anchor virtues* berperan positif terhadap *flourishing* pada PNS dosen. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *anchor virtues* pada dosen PNS memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi dan memprediksi tingkat *flourishing* mereka. Secara spesifik, sebanyak 51,4% dari variasi dalam tingkat *flourishing* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang terkait dengan kepribadian *anchor virtues*. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yang menyatakan bahwa kepribadian *Anchor Virtues* memiliki hubungan positif dengan tingkat *flourishing* pada dosen PNS. Dengan kata lain, semakin kuat kehadiran keutamaan-keutamaan tersebut dalam kepribadian dosen PNS, semakin tinggi kemungkinan mereka mengalami *flourishing* atau kesejahteraan yang optimal dalam kehidupan dan karir mereka. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan

ini maka peneliti mengharapkan adanya penelitian sejenis dengan menggunakan tiga jenis kepribadian *anchor* lainnya yakni *self*, *material*, dan *others* guna memperkuat hasil penelitian ini dan mengetahui sejauh mana kepribadian *anchor virtues* lain dapat mempengaruhi *flourishing*. Selain itu keterbatasan pada penelitian ini ada pada waktu penelitian sehingga responden yang diperoleh masih terbilang kurang memadai dalam faktor kuantitas, mayoritas jenis kelamin responden pada penelitian ini adalah perempuan dan hanya terbatas di wilayah Kota Surakarta saja sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di wilayah yang lebih luas lagi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terutama pada ranah psikologi industri terkhusus pada pemangku kebijakan agar dapat mengkaji lebih dalam kembali mengenai upaya menanamkan nilai positif atau terutama pada kepribadian *anchor virtues* sehingga dapat berkontribusi secara positif guna meningkatkan *flourishing* pada dosen PNS. Sehingga, hal ini dapat berdampak positif bukan hanya dirasakan oleh individu atau Dosen PNS tersebut namun juga seluruh lapisan Akademika yang terlibat secara lebih luas dapat berimbas pada kontribusi kemajuan Negara Indonesia.

## REFERENSI

- Akhtar, H., & Firmanto, A. (2021). The Pursuit of Happiness: Predicting Happiness Based on Anchor Theory. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 15–22.
- Amaliya, R. (2015). Kebahagiaan dan Gender: Tinjauan Kritis Tentang Makna Kebahagiaan Ditinjau dari Perspektif Gender. *Jurnal Psikoislamika*, 12(2), 17–22.
- Andika, B. (2018, April 14). Dua alasan PNS jadi profesi Idaman Masyarakat Versi BKN. *Liputan 6*.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka pres.
- Daulay, R. N. F., Purwadi, & Situmorang, N. Z. (2021). Flourishing pada Womenpreneur di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Psyche 165 Journal*, 14(02), 180–185. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i2.60>
- De la Fuente, Sanchez-Quenza, R., Parra, A. (2022). A Longitudinal Studi on the Stability and Prediction of Flourishing among emerging adult. *Canada Journal of Behavioural Science /Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*. <https://doi.org/10.1037/cbs0000327>
- Fadhillah, N. S., & Masturah, A. N. (2023). Kepuasan Hidup dan Flourishing pada Karyawan Tambang ( Life Satisfaction and Flourishing in Mining Employees ). *Psikodimensia*, 22(1), 96–102. <https://doi.org/10.24167/psidim.v22i1.10049>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardanti, N. F., & Riyono, B. (2022). *The Role of Anchor Virtues , Leader Member Exchange , and Creative*. 14(2), 77–88. <https://doi.org/http://doi.org/10.31289/analitika.v14i1.6760>
- Ismail, M., kamarudin., N. (2023). Studi Komparatif Tingkat Kebahagiaan Guru PNS dan Non PNS. *Jurnal KIIIES 5.0*, 150–154. <https://doi.org/2962-7257>
- Istiqomah dan Riyono. (2020). Peran Anchor Virtues Terhadap Flourishing pada Kelompok Individu Emerging Adulthood. *Peran Anchor Virtues Terhadap Flourishing Pada Kelompok Individu Emerging Adulthood, vol 1*, 231–238.
- Lent, R. W. (2013). Career-life Preparedness : Rivisiting career Planning and Adjustment in the New workplace. *The Career Development Quartely*, 61(1), 2–14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045-2013.00031.x>

- Marsha, G.C., D. (2019). Flourishing dalam Perspektif Islam : Studi Fenomenologis pada perawat Pasien Covid-19. *Jurnal Studia Insania*, 10(2), 136–158. <https://doi.org/10.18592/jsi.v10i12.8987>
- Masturah. (2023). Alpha Female dan Flourishing Pada Perempuan Bekerja. *Motiva*, 6(1), 44–50.
- Masturah, et al. (2022). Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Sebagai Prediktor Flourishing pada Dewasa Awal. *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 20(1), 105–123.
- Muller, Y., & Rothmann, S. (2009). Sense of coherence and employees perceptions of helping and restraining factor in organization. *South Africa Journal of Lindustrial Psikologi*, 35(1),1-10.
- Nengsih, U.O., M. (2023). Hubungan Flourishing pada Wanita Karir Berdasarkan Pendidikan, Pendapatan, dan Jumlah Anak di Sumatra Barat. *Jurnal Causalita*, 1(2), 2023. <https://Jurnal.caulista.com/index.php/cs>
- Njotowibowo, Y., & Engry, A. (2023). Pengaruh Self-Compassion terhadap Tingkat Flourishing pada Tenaga Kesehatan di Indonesia. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 14(1), 1–16. <https://doi.org/10.21107/personifikasi.v14i1.18448>
- Pamintaningtiyas, I. D., & Soetjningsih, C. H. (2020). Hubungan antara Work Family Conflict Dengan Psychological Well-Being pada Ibu yang Bekerja sebagai Perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *Psikologi Konseling*, 16(1), 581–589. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19142>
- Pranata, H. (2018). Pengaruh Pendidikan, Upah,Usia, Masa Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/4631/4060>
- Riyono, B. (2020). A Study of the Internal Structure of the Anchor Personality Inventory. In *ANIMA Indonesian Psychological Journal* (Vol. 35, Issue 2, pp. 183–205).
- Rochmah, F. N. (n.d.). Hubungan antara burnout dengan kualitas tidur pada dosen Universitas Negeri Padang. 5(3), 57–66.
- Santrock, J, W. (2011). *Life-Span Development*. Erlangga.
- Sayyidah, A. F., Mardhotillah, R. N., Sabila, N. A., Rejeki, S., & Nomor, M. U. (2022). Peran Religiusitas Islam dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis. *September*, 103–115. Al-Qalb. Vol. 13, No. 2. (2022)
- Sekarini, A., Hidayah, N., & Hayati, E. N. (2020). Konsep Dasar Flourishing Dalam Psikologi Positif the Basic Concept of Flourishing in Positive Psychology. *Psycho Idea*, 18(2), 1693–1076.
- Seligman, M. (2011). *A Visionary New Understanding of Hapiness and Well-being* (Simon & Schuster (ed.)). Free Press. ISBN 978-1-4391-9077-7
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitin Pendidikan* (A. Nuryanto (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Tamaela. (2011). Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Instruksik terhadap Burnout Pada Dosen Yang Merangkap Jabatan Struktural. *Jurnal Ilmiah Aset*, 13(2), 11–122.
- Wahyono. (2023). Tren Jumlah Dosen di Indonesia alami kenaikan, ini persebaran dan statusnya. *Sindonews.Com*. <https://edukasi.sindonews.com/read/1161601/211/tren-jumlah-dosen-di-indonesia-alami-kenaikan-ini-sebaran-dan-statusnya-1690441664?showpage=all>.