

HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA KARYAWAN

Shara Agrevina Gomes

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: shara.17010664103@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu diperhatikan kesejahteraannya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *subjective well-being* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan subjek penelitian berjumlah 40 karyawan. Fokus penelitian ini hanya pada karyawan unit IT (*Information Technology*) PT. X yang terbagi menjadi dua bagian yaitu *Solutions* dan Implementasi (ISP). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala *subjective well-being* dan skala *optimisme*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 25.0 for windows*. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara optimisme dengan *subjective well-being*. Hubungan yang positif menandakan bahwa semakin tinggi optimisme karyawan maka akan semakin tinggi pula *subjective well-being*nya, begitu pula sebaliknya semakin tinggi *subjective well-being* pada karyawan maka semakin tinggi pula optimismenya.

Kata Kunci: *Subjective Well-Being, Optimisme, Karyawan.*

Abstract

The success of achieving company goals is determined by one of the human resources owned. The welfare of human resources in a company needs to be considered. This study aims to determine the relationship between optimism and subjective well-being of employee. This study uses quantitative methods using research subjects totaling 40 employees. The focus of this research is only on employees of the IT (Information Technology) unit of Pt. X which is divided into two parts, namely Solutions and Implementation (ISP). The data collection techniques used were a scale of subjective well-being and scale of optimism. The data analysis technique in study is the product moment correlation using the SPSS version 25.0 for windows software. Based on the results of the data analysis that has been carried out, it shows that there is a positive relationship between optimism and subjective well-being. A positive relationship indicates that the higher the employees optimism, the higher the subjective well-being, and vice versa, the higher the subjective well-being of employees, the higher the optimism.

Keywords: *Subjective Well-Being, Optimism, Employees.*

PENDAHULUAN

Pada era teknologi yang semakin berkembang pesat ini mendorong berbagai perusahaan untuk melakukan peningkatan dalam organisasinya. Perusahaan adalah sebuah bentuk organisasi yang memiliki tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan tentunya membutuhkan sumber daya manusia. Tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dengan mudah dicapai jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat dari Ruyatnasih (2013) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama yang paling penting dalam menentukan keberhasilan dari perusahaan.

Berakaca dari pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan komponen utama dalam

suatu organisasi dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor lain tersebut antara lain modal, teknologi, dan uang (Hariandja, 2002). Melihat dari beberapa penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa faktor kunci yang paling penting dipegang oleh sumber daya manusia. Manusia adalah pengendali dari faktor-faktor lain di suatu organisasi atau perusahaan maka tidak heran jika setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Begitu pula yang dilakukan oleh PT. "X" agar tetap dapat menjaga eksistensinya di tengah masyarakat. PT. "X" berupaya untuk meningkatkan kualitas karyawannya. PT. "X" merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Infrastruktur Telekomunikasi, Teknologi Informasi dan *Networking Solution*. Perusahaan ini dituntut untuk tetap dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang serupa lainnya. Para karyawan juga dituntut untuk

dapat meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya.

Suatu perusahaan dikatakan dapat bersaing jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas di suatu perusahaan akan lebih mudah terwujud jika setiap karyawan memiliki tingkatan *subjective well-being* baik. Diener (2009) mengemukakan *Subjective well-being* sebagai situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subjektif percaya kehidupannya merupakan sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik. Penyebab munculnya *subjective well-being* adalah ketika karyawan merasakan afek positif, yaitu distimuli oleh merasakan suasana hati yang positif. Seorang individu memiliki *subjective well-being* yang tinggi jika lebih banyak merasakan afek positif dibandingkan afek negatif (Ed Diener, 2000). Pendapat tersebut mengindikasikan individu dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi akan memandang kehidupannya secara positif. Berangkat dari hal itu dapat diketahui bahwa *subjective well-being* mempunyai peranan penting bagi karyawan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Pavot & Diener (2008) bahwa *Subjective well-being* penting diperhatikan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas kerja, hubungan yang baik antara pekerja dan rekan kerjanya, serta meningkatkan resolusi konflik.

Subjective well-being pada karyawan telah diteliti memiliki dampak yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Tandiyono, 2020). Sahai & Mahapatra (2020) juga memiliki pendapat yang serupa, dimana pada penelitian yang telah dilakukan dengan judul “*Subjective well-being at workplace: a review on its implications*” memperoleh hasil bahwa *subjective well-being* yang lebih tinggi di tempat kerja akan menghasilkan produktivitas dan efisiensi karyawan yang lebih tinggi pula. Melihat dari dua penelitian diatas, maka *subjective well-being* dapat dipastikan memiliki dampak-dampak yang berguna bagi perusahaan. Dampak tersebut dapat berupa kualitas dari diri individu itu sendiri hingga peningkatan kinerjanya di perusahaan.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Purwinto, Nurtjahjanti, dan Ariati (2017) menemukan hasil bahwa individu yang memiliki *subjective well-being* tinggi akan menilai hidupnya secara positif, merasakan kegembiraan dan kebahagiaan, merasakan kepuasan hidup, lebih sering merasa senang, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan; seperti kemarahan atau kesedihan. Individu yang memiliki *subjective well-being* rendah akan jarang sekali merasakan kesenangan dan lebih sering merasakan emosi negatif seperti rasa cemas serta marah. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat yang dikemukakan oleh Diener, Oishi, & Lucas (2015) yang mengatakan bahwa individu dengan tingkat *subjective*

well-being yang rendah akan merasa hidupnya tidak bahagia, penuh perasaan dan pikiran negatif yang dapat menimbulkan; kemarahan, kecemasan, atau bahkan depresi. *Subjective well-being* merupakan evaluasi individu terhadap kehidupannya selama ini. Seorang individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi ketika ia merasa bahagia secara afektif dan puas dengan kehidupannya secara kognitif (Ed Diener, 2000).

Robbins dan Judge (2017) mengungkapkan Pavot & Diener (2008) mengemukakan bahwa *subjective well-being* ialah penilaian individu pada diri mereka sendiri, dan penilaian tersebut memiliki dasar kepada respon emosional dan kognitif. Penilaian yang dilakukan tersebut digunakan sebagai informasi pokok dalam menentukan kualitas dan kepuasan hidup seseorang secara keseluruhan. Aspek kognitif dapat disebut juga dengan penilaian mengenai kepuasan hidup dan aspek afektif berkaitan dengan perasaan hati atau emosi yang positif. Berdasarkan pemaparan para tokoh di atas maka dapat dikatakan *subjective well-being* adalah suatu sikap individu dalam mengevaluasi kehidupan mereka sendiri yang meliputi pada aspek kognitif dan afektif.

Diener (1999) mengatakan bahwa seorang individu yang memiliki *subjective well-being* akan menampilkan dua dimensi atau aspek yaitu aspek kognitif dan aspek afektif. Aspek kognitif merupakan penilaian dari hidup seseorang atau evaluasi dari kepuasan hidup yang dapat dibagi menjadi dua. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global (*life satisfaction*) dan evaluasi terhadap kepuasan pada bagian tertentu. Individu yang memiliki *subjective well-being* akan menampakkan perasaan puas dengan kehidupannya saat ini, merasa puas dengan kehidupan di masa lalu, merasa puas dengan kehidupan di masa depan, dan memiliki pandangan lain tentang orang lain. Aspek berikutnya yaitu aspek afektif. Aspek ini menggambarkan pengalaman dasar kejadian yang telah terjadi dalam hidup individu yang dapat dibagi menjadi dua. Afek positif (*positive affect*) yang merefleksikan *mood* dan emosi yang menyenangkan serta afek negatif (*negative affect*) yang merupakan prevalensi dari *mood* atau emosi yang tidak menyenangkan yang memiliki respon negatif. Individu yang memiliki *subjective well-being* akan memiliki afek positif yang tinggi dan rendahnya afek negatif seperti, kegembiraan, kegirangan, kebanggaan, kasih sayang, kebahagiaan, dan perasaan suka cita, rendahnya rasa bersalah dan malu, rendahnya kesedihan, rendahnya rasa cemas dan marah, rendahnya depresi, serta rendahnya rasa cemburu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT “X”, peneliti mendapatkan informasi bahwa sebagian besar karyawan pada unit IT (*Information Technology*) datang tepat waktu ke kantor, jarang membolos atau absen pada kegiatan yang diadakan kantor, rendahnya tingkat

burnout, dan jarang terjadi perselisihan antar karyawan pada unit tersebut. Peneliti juga melakukan wawancara dengan dua karyawan IT bagian *Solution* dan tiga karyawan IT bagian Implementasi (ISP). Hasil wawancara yang telah dilakukan kepada dua karyawan IT bagian *Solution* dan tiga karyawan IT bagian Implementasi (ISP) didapatkan informasi bahwa para karyawan tersebut memiliki ciri-ciri antara lain memiliki perasaan yang senang, bahagia, dan bangga terhadap diri atau pencapaiannya dalam pekerjaan yang dapat dilihat dari absensi karyawan yang selalu datang tepat waktu dan jarang membolos, menjalani pekerjaan di kantor dengan rasa nyaman yang dapat dilihat dari selalu siap jika diharuskan untuk lembur, jarang merasa *stress* yang dapat dilihat dari rendahnya *burnout* karyawan, jarang memiliki konflik atau perselisihan dengan rekan kerja, serta memiliki rasa kasih sayang yang dapat dilihat dari rasa kepedulian dan suka menolong dengan sesama karyawan. Wawancara yang dilakukan pada kelima karyawan IT dan satu HRD dapat diketahui bahwa karyawan IT pada PT. "X" memiliki kesamaan dengan karakteristik aspek afektif dari *subjective well-being* yang dikemukakan oleh Diener (1999) diantaranya yaitu, merasa senang, kegembiraan, kasih sayang, kebahagiaan, dan rendahnya afek negatif.

Keadaan yang ada di lapangan saat ini, dengan kondisi dan situasi yang sulit yang penuh tekanan, individu membutuhkan sikap yang optimis untuk dapat mewujudkan dan merasakan emosi yang menyenangkan serta kepuasan dalam hidup. Hasil wawancara yang telah dilakukan kepada HRD, dua karyawan IT bagian *Solution*, dan tiga karyawan IT bagian Implementasi (ISP) menunjukkan ciri-ciri bahwa sebagian besar karyawan bagian IT yang bekerja di PT. "X" dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, karyawan memiliki kepercayaan diri atas kemampuan yang dimiliki, serta memiliki pandangan yang terbuka (dapat menerima masukan dan saran). Hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan IT memiliki kesamaan dengan ciri-ciri dari optimisme yang dikemukakan oleh Seligman (2006).

Optimisme adalah kebiasaan berpikir positif yang dilihat melalui gaya penjelasan individu terhadap peristiwa yang dialami atau yang belum dialami (Seligman, 2006). Lopez dan Snyder (2004) mengemukakan bahwa optimisme merupakan sebuah harapan yang ada pada diri individu yang memiliki anggapan bahwa sesuatu akan berjalan dengan baik. Individu dengan sikap yang optimis akan memiliki orientasi dan pandangan hidup ke depan agar segala sesuatu yang dilakukan dapat berjalan lebih baik dari pada sebelumnya. Berdasarkan penjelasan para tokoh di atas maka dapat diketahui bahwa optimisme adalah

sebuah sikap yakin dari diri individu mengenai sesuatu yang belum terjadi akan terwujud dengan lebih baik.

Menurut Seligman (2006) terdapat tiga aspek dalam optimisme, yaitu *Permanence* (ketetapan) yang mendeskripsikan bagaimana seseorang melihat peristiwa berdasarkan waktu yang bersifat sementara (*temporary*) dan menetap (*permanence*). Individu yang memiliki sikap pesimis atau mudah menyerah akan meyakini bahwa penyebab peristiwa buruk yang terjadi di hidup mereka akan terus berlangsung. Individu yang optimis akan menganggap bahwa peristiwa buruk yang menimpa mereka hanya bersifat sementara saja. Individu yang pesimis akan menganggap sebaliknya.

Pervasiveness (dapat menjangar) menjelaskan mengenai ruang lingkup kejadian yang terjadi, yang meliputi universal (menyeluruh) dan spesifik (khusus). Individu yang memiliki sikap optimis akan membuat penjelasan secara spesifik mengenai kejadian yang terjadi saat menghadapi peristiwa yang buruk. Hal tersebut dilakukan agar penjelasan yang dilakukan tidak meluas ke penjelasan-penjelasan lainnya. Individu dengan sikap optimis akan menganggap suatu kejadian baik sebagai suatu hal yang universal, dan kejadian buruk sebagai suatu yang spesifik. Individu yang pesimis akan menganggap kejadian baik suatu hal yang spesifik, dan kejadian buruk suatu hal yang universal.

Personalization (personalisasi) merupakan gaya penjelasan masalah yang berkaitan dengan sumber dari penyebab kejadian tersebut yang meliputi internal (dari dalam dirinya) dan eksternal (dari luar dirinya). Ketika hal buruk terjadi, seseorang dapat menyalahkan dirinya sendiri (*internal*) atau menyalahkan orang lain atau keadaan (*eksternal*). Individu yang menyalahkan dirinya sendiri saat mereka gagal membuat rasa penghargaan terhadap diri mereka sendiri menjadi rendah. Mereka berpikir tidak berguna, tidak memiliki kemampuan seperti orang lain, dan tidak dicintai. Individu yang menyalahkan kejadian-kejadian *eksternal* tidak kehilangan rasa penghargaan terhadap dirinya sendiri saat kejadian-kejadian buruk menimpa mereka.

Diener (2000) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* individu. Faktor yang pertama yaitu faktor demografi yang terdiri dari gender, pendidikan, usia, status pernikahan, religiusitas, dan pendapatan. Faktor yang kedua adalah faktor kepribadian. Faktor yang ketiga yaitu faktor budaya yang terdiri dari *self esteem*, dukungan sosial, strategi *coping*, regulasi keinginan, dan optimisme. Meningkatnya *subjective well-being* dikarenakan adanya sikap-sikap positif pada diri karyawan salah satunya adalah sikap optimis. Hal tersebut dapat terjadi karena keinginan untuk menunjukkan perilaku atau sikap positif merupakan

karakteristik utama dari *subjective well-being*. Oleh karena itu, sikap yang optimis akan membantu karyawan dalam meningkatkan *subjective well-being* pada dirinya sehingga setiap karyawan dapat memiliki kinerja yang baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfiyah (2017) dengan judul “Hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Subjective Well-Being* pada Anak Jalanan di Wilayah Depok”. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah anak-anak jalanan di kota Depok berjumlah 70 orang. Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada anak jalanan di kota Depok. Penelitian lain dilakukan oleh Tyas dan Savira (2017) dengan judul “Hubungan *Coping Stress* dengan *Subjective Well-Being* pada Mahasiswa Luar Jawa”. Subjek yang digunakan pada penelitian ini ialah mahasiswa jurusan Psikologi UNESA yang bukan etnis Jawa dan bukan berasal dari pulau Jawa dengan jumlah 60 orang. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *coping stress* dengan *subjective well-being* dengan koefisien korelasi sebesar 0.604. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Lutfia dan Hidayat (2020) dengan judul “Hubungan *Materialisme* dengan *Subjective Well-Being* yang Dimoderasi oleh Religiositas pada Ibu Rumah Tangga”. Subjek pada penelitian ini adalah ibu rumah tangga usia 20-40 tahun. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *materialisme* dengan *subjective well-being*.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu subjek penelitian yang akan digunakan. Pada penelitian pertama menggunakan subjek penelitian anak jalanan, penelitian kedua menggunakan subjek penelitian mahasiswa, dan penelitian yang ketiga menggunakan subjek penelitian ibu rumah tangga, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan karyawan bagian IT PT. “X” sebagai subjek penelitian. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas yang digunakan adalah variabel dukungan sosial, variabel *coping stress*, dan variabel *materialisme*, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan, variabel bebas yang akan digunakan adalah variabel optimisme.

Penelitian ini memfokuskan pada variabel optimisme dan variabel *subjective well-being*. Kedua variabel tersebut digunakan karena di tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian terkait hubungan antara variabel optimisme dengan variabel *subjective well-being*. Perusahaan yang menjadi tempat penelitian juga membutuhkan hasil dari penelitian ini untuk mengetahui

apakah optimisme dapat meningkatkan *subjective well-being* pada karyawan. Penelitian ini juga diharapkan akan membantu karyawan dalam mempertahankan serta menumbuhkan sikap-sikap atau perilaku positif yang pada diri para karyawan dalam bekerja atau menjalani kehidupannya sehari-hari. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui bagaimana *subjective well-being* para karyawan di perusahaan.

Melihat dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *subjective well-being* pada karyawan.

METODE

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Azwar (2012) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada data-data numerial (angka) dengan menggunakan metode statistik untuk mengolahnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi (hubungan). Menurut Jannah (2018) pendekatan korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *subjective well-being* pada karyawan.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan di bagian unit IT PT. “X”. Sampel penelitian ini merupakan seluruh karyawan bagian IT yang berjumlah 70 orang. Menurut Setiawan (2018) sampling jenuh atau total populasi adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan keseluruhan total dari populasi penelitian. Ketentuan sampel dengan 30 karyawan sebagai uji coba dan 40 karyawan sebagai sampel penelitian.

Peneliti menggunakan dua alat ukur yaitu skala *subjective well being* dan skala optimisme. Skala *subjective well-being* disusun peneliti berdasarkan teori Diener (2000) yang menggunakan dua aspek yaitu aspek kognitif dan afektif; skala optimisme disusun peneliti berdasarkan teori Seligman (2006) yang menggunakan tiga aspek yaitu *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization*. Adapun metode dalam pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* untuk mengambil data optimisme dan *subjective well-being*. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa kuesioner merupakan cara mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang berkaitan dengan variabel penelitian. Jenis instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala model *likert* dengan 5 pilihan jawaban. Sugiyono (2013) mengemukakan

pengukuran variabel dengan menggunakan skala *likert* nantinya akan dijabarkan menjadi indikator, lalu indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan.

Sebelum melakukan pengambilan data penelitian, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Sugiyono (2013) mengemukakan kriteria yang harus dipenuhi oleh item agar dapat digunakan untuk penelitian yaitu, jika data validitas >0,3 maka aitem pernyataan dapat dinyatakan valid, sedangkan jika data validitas menunjukkan <0,3 maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas jumlah aitem yang valid untuk skala *subjective well-being* dalam penelitian ini berjumlah 29 aitem. Skala optimisme berjumlah 16 aitem. Hasil uji validitas yang telah dilakukan pada skala *subjective well-being* menunjukkan *corrected aitem-total* pada aitem antara 0.316 sampai dengan 0.660. Sedangkan untuk hasil uji validitas pada skala optimisme menunjukkan *corrected aitem-total* pada aitem antara 0.318 sampai dengan 0.689.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach* dengan bantuan *Software SPSS 25.0 for windows*. Menurut Arikunto (2006) Reliabilitas adalah sebuah pengertian untuk menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data pada penelitian. Terdapat ketentuan yang harus diperhatikan dalam mengukur reliabilitas yaitu ketika nilai *alpha cronbach* > 0,60 dapat dikatakan bahwa aitem-aitem yang telah disusun adalah reliabel, sedangkan jika nilai *Alpha Cronbach* < 0,60 maka dapat dikatakan aitem-aitem yang telah disusun tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini diketahui sebesar 0,911 untuk skala *subjective well-being* dan sebesar 0,671 untuk skala optimisme.

Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari data yang berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov test*. Sugiyono (2013) mengatakan syarat dari analisis ini yaitu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika signifikan atau nilai probabilitasnya lebih dari 0,5 ($p > 0,05$). Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sebaran data dapat dikatakan linear jika hasil uji linearitasnya memiliki nilai signifikansi >0,05 dan sebaliknya jika nilai signifikansinya <0,05 maka data dikatakan tidak linear (Santoso, 2014). Uji hipotesis pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi statistik yaitu korelasi *Product moment* dari *Carl Pearson* yang perhitungannya akan dibantu menggunakan *software SPSS 25.00 for windows*. Teknik

korelasi *Product moment* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara optimisme (X) dengan *subjective well-being* (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 40 karyawan PT. “X” bagian IT (ISP dan *Solution*), Peneliti mengolah data dengan menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Analisis korelasi *product moment* milik Pearson dapat dilakukan jika data sudah berdistribusi normal dan data sudah linear.

Data penelitian yang diperoleh tersebut kemudian akan diolah terlebih dahulu menggunakan *descriptive statistics*. Hasil dari pengolahan data menggunakan *descriptive statistics* memperoleh hasil sebagai tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Descriptive statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Optimisme	40	45	68	59.25	5.343
Subjective well-being	40	85	135	107.23	10.497
Valid N (listwise)	40				

Pengolahan data seperti pada tabel 1 dilakukan dengan cara melihat deskripsi data yang telah didapatkan dengan melihat nilai *minimum*, *maximum*, *mean*, dan standar deviasi. Berdasarkan tabel 1 di atas variabel optimisme didapatkan nilai *mean* yaitu 59,25 dengan nilai *maximum* 68 dan nilai *minimum* 45, sedangkan dari variabel *subjective well-being* didapatkan nilai *mean* yaitu 107,23 dengan nilai *maximum* sebesar 135 dan nilai *minimum* sebesar 85.

Hasil penelitian dari skala optimisme sebesar 5,343, sedangkan pada skala *subjective well-being* menunjukkan standar deviasi sebesar 10,497. Hasil standar deviasi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan data variabel optimisme terhadap *subjective well-being* yang normal serta tidak menimbulkan bias.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Data yang telah didapatkan kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas adalah uji yang dilakukan memiliki tujuan untuk melihat kenormalan dari masing-masing distribusi data dari variabel penelitian

(Sugiyono, 2019). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Data dapat dikatakan normal jika data tersebut memperoleh nilai yang signifikannya melebihi 0,05 ($p > 0,05$), dan jika data memperoleh nilai yang signifikannya di bawah 0,05 ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak normal.

Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig>0.05	Berdistribusi Normal
Sig<0.05	Tidak Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas variabel optimisme dan *subjective well-being* dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Tests of Normality

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Optimisme	0.200	Data Berdistribusi Normal
<i>Subjective Well-Being</i>	0.189	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variable optimisme sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $X > 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa variabel optimisme berdistribusi normal. Variabel *subjective well-being* sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa variabel $Y > 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa *subjective well-being* berdistribusi normal. Oleh karena itu, variable optimisme dan *subjective well-being* pada penelitian ini dapat dikatakan memiliki data yang berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas ialah analisis data yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linear dari variabel penelitian. Uji linearitas dapat diketahui melalui dua cara, yaitu dengan melihat nilai *linearity* dan

deviation form linearity yang terdapat pada tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2012). Uji linearitas pada sebuah penelitian digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel yaitu variable optimisme dan variabel *subjective well-being*.

Uji linearitas dengan menggunakan nilai *linearity*, data akan disebut linear jika analisis data yang telah dilakukan memperoleh nilai lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan begitupun sebaliknya jika nilai lebih besar dari 0,05 ($p > 0$) maka data tidak linear. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linier Data Berdasarkan Linierity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Data Linier
Sig>0.05	Data Tidak Linier

Hasil uji linearitas terhadap variabel optimisme dan variabel *subjective well-being* menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan *software SPSS 25.0* adalah memperoleh hasil sebagai berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Linierity

	Sig	Keterangan
Optimisme* <i>Subjective Well-Being</i>	.000	Data Linier

Nilai signifikansi variabel optimisme dan *subjective well-being* yang terdapat pada tabel 5 di atas adalah sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan kategorisasi linieritas yang telah dituliskan sebelumnya pada tabel 4 maka data pada penelitian ini dapat dikatakan linear.

Uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* dan dibantu *software SPSS 25 for windows* memiliki kriteria berdasarkan pada nilai signifikansi 0,05 dimana suatu data dikatakan linear apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($> 0,05$), sedangkan data dikatakan tidak linear apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,05$).

Tabel 6. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig>0.05	Data Linier
Sig<0.05	Data Tidak Linier

Hasil uji linearitas berdasarkan *Deviation from linearity* variabel optimisme dan variabel *subjective well-being* yang telah dilakukan peneliti dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Deviation from Linearity

	Sig	Keterangan
Optimisme * <i>Subjective Well-being</i>	.486	Data Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* dari dua variabel yaitu variabel optimisme dan variabel *subjective well-being* memiliki hubungan yang linear. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi yang didapatkan oleh variabel optimisme dan variabel *subjective well-being* pada tabel 5. adalah sebesar 0,486 yang berarti bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 ($p>0,05$) atau dapat dikatakan kedua variabel tersebut adalah linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Peneliti kemudian melakukan uji hipotesis setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Pada tahap uji hipotesis ini memiliki tujuan untuk memenuhi asumsi parametik. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang dalam perhitungannya menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah terdapat Hubungan antara Optimisme dengan *Subjective Well-Being*. Peneliti akan membuktikan hipotesis tersebut dengan berdasarkan pedoman dalam memberikan kriteria terhadap koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2019) terdapat lima kriteria dalam menentukan koefisien korelasi, untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai kriteria

koefisien korelasi dapat diperhatikan pada tabel 8. di bawah ini:

Tabel 8. Kriteria Koefisien korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Hubungan sangat lemah
0.20-0.399	Hubungan lemah
0.40-0.599	Hubungan cukup
0.60-0.799	Hubungan kuat
0.80-1.00	Hubungan sangat kuat

Hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan jika memiliki nilai p lebih dari 0,05 ($p>0,05$), sedangkan jika nilai p kurang dari 0,05 ($p<0,05$) maka hubungan antar variabel dikatakan tidak signifikan.

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Penelitian ini mempunyai hipotesis sebagai berikut: “Optimisme mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *Subjective Well-Being*” dan telah diujikan dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Data yang dihasilkan pada penelitian ini didapatkan dari 40 karyawan IT (bagian ISP dan Solutions) PT. X. Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh tersebut kemudian diolah menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* yang memperoleh hasil sebagai berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan n
Optimisme	0.745**	0.000	Hubungan Signifikan
<i>Subjective Well-Being</i>	0.745**	0.000	Hubungan Signifikan

Berdasarkan nilai signifikan (*2-tailed*) Optimisme dan *Subjective Well-Being* pada tabel

10 di atas memperoleh nilai sebesar 0,000 sehingga kurang dari 0,05, maka hasil tersebut menunjukkan hubungan antar variabel mempunyai keterikatan yang signifikan.

Tabel di atas juga menunjukkan koefisien korelasi senilai 0,745 ($r=0,745$) dimana dapat diketahui bahwa nilai tersebut memiliki derajat hubungan atau korelasinya kuat, dan karena nilai yang dimunculkan tidak ada tanda negatif maka nilai koefisien korelasi memiliki arah hubungan yang positif yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan terikat yang searah. Hal tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi Optimisme maka semakin tinggi *Subjective Well-Being*, juga bersifat sebaliknya makin tinggi *Subjective Well-Being* maka semakin tinggi Optimisme.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara optimisme dengan *subjective well-being* pada karyawan. Penelitian ini mengajukan hipotesis yang berbunyi “Terdapat hubungan antara optimisme dengan *subjective well-being* pada karyawan”. Hipotesis tersebut dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* diketahui bahwa nilai signifikansi korelasi menunjukkan nilai 0,000 ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara optimisme dengan *subjective well-being* pada karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini dinyatakan dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment* juga menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,745 ($r=0,745$). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian ini termasuk dalam kategori kuat. Maka dapat dijelaskan bahwa tingkat hubungan variabel optimisme dengan *subjective well-being* tergolong kuat.

Nilai koefisien korelasi (r) yang didapatkan dari hasil pengolahan data penelitian ini adalah sebesar 0,745 ($r=0,745$). Nilai koefisien korelasi tidak menunjukkan adanya tanda negatif sehingga dapat diketahui bahwa hubungan atau korelasi dalam penelitian ini searah. Hal tersebut dapat digambarkan apabila variabel optimisme pada karyawan semakin tinggi maka nilai variabel *subjective well-being* pada karyawan juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya apabila variabel optimisme pada karyawan rendah maka nilai variabel *subjective well-being* yang dimiliki oleh karyawan juga akan rendah.

Berdasarkan pemaparan mengenai hasil koefisien korelasi di atas yang menunjukkan arah hubungan yang positif maka dapat diketahui bahwa *subjective well-being* akan meningkat ketika para karyawan memiliki optimisme dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh apabila karyawan memiliki sikap yang optimis maka karyawan akan memiliki pandangan yang lebih positif terhadap peristiwa yang dialami, selain itu juga dengan memiliki pandangan yang positif akan kehidupan yang dijalani maka karyawan dapat merasakan afek-afek positif selama bekerja atau berhubungan dengan orang lain yang akan berdampak pada peningkatan *subjective well-being* para karyawan. Dengan meningkatnya *subjective well-being* karyawan maka perusahaan bukan hanya dapat mempunyai karyawan yang terampil namun juga yang berkualitas. Berkualitasnya sumber daya manusia dalam perusahaan akan sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perilaku pada karyawan yang ditemukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki *subjective well-being* yang tinggi sesuai dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelum penyebaran data penelitian. Para karyawan memiliki *subjective well-being* karena dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja lebih banyak melakukan hal-hal yang positif dan menciptakan lingkungan yang nyaman untuk mereka. Beberapa contoh perilaku karyawan yang ditemukan pada penelitian ini adalah karyawan tidak keberatan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan, hubungan para karyawan dengan atasan atau rekan kerja lainnya tergolong cukup baik, karyawan menganggap bahwa kesialan yang terjadi bersifat sementara, merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, dan lain sebagainya.

Pada *subjective well-being* terdapat penilaian kognitif dan afektif. Penilaian kognitif dilihat dari kepuasan hidup sedangkan evaluasi afektif dilihat dari emosi serta suasana hati individu itu sendiri (McGillivray & Clarke, 2006). Pendapat tersebut mengacu pada teori Diener yang digunakan sebagai teori utama pada penelitian ini. Diener (2000) mengatakan bahwa individu yang memiliki *subjective well-being* tinggi akan lebih banyak merasakan afek positif dibandingkan afek negatif. Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki *subjective well-being* akan merasa puas dengan kehidupannya di masa lalu, merasa senang menjalani kehidupannya saat ini, merasa yakin dan percaya diri dengan kehidupannya di masa depan. Selain itu, karyawan yang memiliki *subjective well-being* akan cenderung memiliki suasana hati dan perilaku yang positif di tempat kerja. Diperkuat oleh pernyataan pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Nasywa (2019)

yang mengatakan bahwa individu dengan tingkatan *subjective well-being* yang tinggi mempunyai kemampuan menghadapi masalah dan mengatur emosi dengan baik, sedangkan individu yang memiliki tingkatan *subjective well-being* rendah akan cenderung penuh perasaan dan pikiran negatif sehingga menimbulkan kemarahan, kecemasan, dan depresi. Maka individu yang dapat mengendalikan emosi dan dirinya sendiri serta banyak melakukan ataupun memikirkan hal-hal yang positif akan meningkatkan *subjective well-being* individu itu sendiri.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa aspek kognitif memiliki nilai rata-rata sebesar 51,27. Aspek kognitif mengukur kepuasan hidup dan kepuasan domain individu yang didasarkan pada kepercayaan evaluatif individu dalam kehidupannya (Kesebir & Diener, 2009). Aspek kognitif meliputi beberapa indikator yaitu kepuasan individu terhadap kehidupan saat ini, kepuasan terhadap kehidupan di masa lalu, kepuasan terhadap domain kesehatan, kepuasan terhadap domain kerja, dan kepuasan terhadap domain hubungan interpersonal. Aspek kognitif dapat digambarkan dengan perilaku karyawan yang dapat menerima kehidupan masa lalunya, menjalani kehidupannya saat ini dengan senang, dan percaya pada kemampuan dirinya akan masa depan yang akan dijalani. Selain itu karyawan juga merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dijalani, merasa memiliki kondisi fisik yang sehat, dan juga rendahnya tingkat persaingan antar karyawan di perusahaan.

Aspek atau komponen dari *subjective well-being* yang memiliki rata-rata paling tinggi adalah aspek afektif. Aspek atau komponen afektif ini dapat diukur melalui emosi atau suasana hati yang positif individu itu sendiri seperti perasaan nyaman, kasih sayang, antusias, gembira, dan bangga. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa aspek afektif memiliki kontribusi yang paling besar atau paling mempengaruhi dari aspek lainnya. Aspek afektif memiliki nilai rata-rata paling tinggi dengan perolehan angka 55,95. Aspek afektif merupakan perasaan atau *mood* individu yang dampaknya cukup dominan yang akan mempengaruhi *subjective well-being*. Aspek afektif digambarkan dengan perilaku karyawan yang merasa memiliki rasa senang, antusias, nyaman, dan percaya pada rekan kerja. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fisher (2010) bahwa karyawan akan merasakan *well-being* apabila mereka telah mempercayai rekan kerja, bangga dengan apa yang dikerjakan di tempat kerja, dan merasa nyaman dengan rekan di tempat kerja.

Pendapat tersebut sesuai dan sejalan dengan indikator-indikator yang terdapat dalam aspek afektif. *Subjective well-being* seorang individu lebih banyak

dapat diwujudkan dari perasaan atau pikiran positif yang dapat ditimbulkan oleh dirinya sendiri terlepas dari faktor di luar dirinya. Dari hasil pengolahan data diketahui karyawan sering atau banyak merasakan perasaan-perasaan positif dibandingkan perasaan negatif saat sedang bekerja. Hal tersebut sesuai dengan nilai rata-rata yang diperoleh aspek afektif paling tinggi yang berarti memiliki kontribusi lebih terhadap *subjective well-being* karyawan.

Subjective well-being merupakan salah satu komponen penting dalam keberlangsungan hidup individu. Begitu juga bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. *Subjective well-being* karyawan dalam organisasi atau perusahaan penting diperhatikan karena akan memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dengan memfokuskan pada *subjective well-being* setiap karyawan dapat membantu mengurangi stress dan meningkatkan kualitas karyawan (Kuykendall & Tay, 2015). Dengan memperhatikan *subjective well-being* setiap karyawan maka perusahaan dapat memaksimalkan kualitas sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sabiq dan Miftahuddin (2018) diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*, yaitu optimisme, dukungan emosional, dan status pernikahan. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa optimisme memiliki pengaruh terhadap *subjective well-being* bahkan optimisme mampu menentukan tingkatan dari *subjective well-being* yang dimiliki oleh individu. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Brissette dkk (2002) yang mengatakan bahwa optimisme membantu menjaga tingkat *subjective well-being*.

Pada hasil penelitian yang ini, optimisme yang dimiliki oleh karyawan IT PT. "X" terbilang cukup tinggi, hal tersebut dapat digambarkan dengan sikap karyawan yang memandang bahwa kejadian buruk tidak akan bertahan lama, kejadian baik akan berlangsung lama, dan bahwa segala permasalahan dapat diselesaikan. Sikap yang ditemukan pada karyawan PT. "X" tersebut dapat membantu dalam meningkatkan *subjective well-being* karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan dapat mengendalikan persepsinya mengenai kejadian yang terjadi akibat dari pekerjaan dan tuntutan kerja di kantor. Saat karyawan mendapatkan kendala atau permasalahan di tempat kerja, karyawan tidak menyerah dan akan lebih berfokus pada penyelesaian masalah serta lebih berpikir secara positif.

Optimisme merupakan salah satu faktor penyebab *subjective well-being*. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Diener (2000) dan juga Diener dkk (2003) yang mengatakan bahwa faktor-faktor

yang mempengaruhi *subjective well-being* antara lain, harga diri, optimisme dan harapan, rasa kontrol dan efikasi diri, pemaknaan hidup, tanggapan prediktor kognitif, relasi positif dengan orang lain, ekstraversi, keramahan dan kesungguhan hati, serta neurotisme. Pada penelitian ini variabel optimisme memperoleh nilai rata-rata sebesar 59,25. Nilai tersebut didapatkan dari tiga aspek yang diukur pada variabel optimisme yaitu aspek *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization*.

Permanence menjadi aspek atau komponen yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan angka 25,73. Hal tersebut menyatakan bahwa aspek *permanence* memiliki kontribusi yang paling besar pada variabel optimisme. Kemudian disusul oleh aspek *personalization* dan terakhir *pervasiveness*. Nilai rata-rata aspek *permanence* termasuk dalam kategori tinggi, dan kedua aspek lainnya termasuk kategori sedang. Pada aspek *permanence*, dalam item yang disusun oleh peneliti lebih memfokuskan tentang bagaimana cara individu dalam melihat suatu kejadian yang terjadi akan bersifat sementara atau lama. Karyawan yang memiliki sikap optimis akan menganggap peristiwa kurang beruntung yang mereka alami hanya sementara dan keberuntungan yang mereka alami akan bertahan lama, sebaliknya individu yang memiliki sikap pesimis akan menganggap keberuntungan hanya sementara dan kesialan akan bertahan lama. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Seligman (2006) yang mengatakan bahwa seorang individu yang optimis akan memandang peristiwa baik sebagai suatu yang akan terjadi di kemudian harinya, dan peristiwa buruk hanya terjadi sementara waktu.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya dengan variabel serupa yang dilakukan oleh Nuzulia dan Nursanti (2018) dengan judul “Hubungan antara Optimisme dengan *Subjective Well-Being* pada Karyawan *Outsourcing* PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cilacap”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel optimisme dan variabel *subjective well-being* hubungan yang positif. Hasil analisis korelasi menunjukkan $r=0,523$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$) yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif antara optimisme dengan *subjective well-being* pada karyawan *outsourcing* PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cilacap. Penelitian dengan variabel serupa juga dilakukan oleh Safarina dkk. (2019) dengan judul “Hubungan Harga Diri dan Optimisme dengan Kesejahteraan Subjektif pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area”. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 75 mahasiswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara harga diri dan optimisme dengan kesejahteraan subjektif, yang

berarti semakin tinggi harga diri dan optimisme maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif. Penelitian terdahulu selanjutnya juga dilakukan oleh Sari dan Maryatmi (2019) dengan judul “Hubungan antara Konsep Diri (Dimensi Internal) dan Optimisme dengan *Subjective Well-Being* Siswa SMA Marsudirini Bekasi”. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah siswa kelas XI SMA Marsudirini Bekasi dengan jumlah 143 siswa. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel optimisme dengan *subjective well-being* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,380 dan signifikansi sebesar 0,00.

Dari ketiga penelitian terdahulu di atas dapat diketahui bahwa optimisme memiliki hubungan dengan *subjective well-being*. Hal ini juga dapat dibuktikan dari penelitian yang peneliti lakukan. Dimana optimisme memiliki kontribusi sebanyak 55,5% untuk faktor yang berpengaruh terhadap *subjective well-being*. Sedangkan 44,5% disumbangkan oleh faktor lainnya.

Aspek atau komponen tertinggi dari optimisme adalah aspek *permanence* dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 25,75; kemudian diikuti oleh aspek *personalization* dengan nilai rata-rata sebesar 17,15; dan selanjutnya aspek *pervasiveness* dengan nilai rata-rata 16,38. Aspek *permanence* mengukur tentang bagaimana karyawan melihat peristiwa berdasarkan waktu yang bersifat sementara atau menetap. Aspek *personalization* mengukur tentang bagaimana gaya karyawan dalam menjelaskan masalah yang berkaitan dengan sumber penyebab kejadian, bersumber dari internal (dari dalam dirinya) dan eksternal (dari luar dirinya). Aspek *pervasiveness* mengukur tentang bagaimana cara karyawan menjelaskan mengenai ruang lingkup kejadian yang terjadi, meliputi universal (menyeluruh) dan spesifik (khusus). Dari data tersebut diketahui bahwa aspek *permanence* memiliki kontribusi yang tinggi pada variabel optimisme. Dimana sebagian besar karyawan dapat memiliki sikap yang optimis memaknai kejadian buruk hanya berlangsung sementara saja.

Penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa optimisme yang ada pada lingkungan dimana karyawan bekerja sejalan dengan faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being*. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Diener (2000) mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* setiap individu, salah satunya yaitu optimisme. Diansari (2016) juga mengemukakan bahwa individu dapat menggunakan emosi yang positif seperti optimisme yang ada pada dirinya agar muncul keyakinan dan semangat akan masa depan yang lebih baik. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, hasil uji korelasi dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan antara variabel optimisme

dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian IT di PT. "X".

Pada penelitian ini juga dapat diketahui bahwa *subjective well-being* memiliki keterkaitan dengan optimisme dimana kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dalam mempengaruhi perilaku para karyawan. Semakin tinggi optimisme seorang individu maka akan semakin tinggi pula tingkat *subjective well-being* individu tersebut dan berlaku sebaliknya, semakin tinggi tingkatan *subjective well-being* seorang individu maka akan semakin tinggi pula optimismenya. Selain optimisme masih terdapat faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *subjective well-being* yang tidak diteliti dalam riset ini yang terdapat dalam faktor demografi, faktor kepribadian, serta faktor budaya yaitu *self esteem*, dukungan sosial, strategi *coping*, dan regulasi keinginan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa optimisme memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *subjective well-being*. Dijelaskan dalam hal ini memperoleh hasil jika optimisme karyawan semakin tinggi maka *subjective well-being* karyawan akan tinggi pula. Komponen *subjective well-being* terdapat aspek afektif, yaitu tingginya afek positif dan rendahnya afek negatif, optimisme merupakan salah satu sikap positif yang dapat dimiliki oleh individu sehingga individu yang memiliki optimisme dapat meningkatkan *subjective well-being* pada dirinya.

Berdasarkan hal tersebut hipotesis kerja dalam penelitian ini "terdapat hubungan antara optimisme dengan *subjective well-being* pada karyawan" dapat diterima dan hubungan bernilai signifikan. Hal tersebut dapat diterima dan dibuktikan melalui pengolahan data diatas yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai hubungan sebesar 0,745 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara optimisme dengan *subjective well-being* yang memiliki hubungan yang searah. Berdasarkan hal tersebut juga dapat disimpulkan juga bahwa semakin tinggi tingkat optimisme maka semakin tinggi pula tingkat *subjective well-being* pada karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan topik yang serupa, sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan *subjective well-being*-nya para karyawannya. Salah satunya dengan cara meningkatkan optimisme para karyawan. Optimisme dapat diaplikasikan di perusahaan dengan mengarahkan karyawan untuk selalu berpikir positif, fokus pada keadaan saat ini dan masa depan, menghindari kata-kata dan ungkapan negatif, serta memaknai hal baik dari setiap kejadian yang terjadi.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *subjective well-being* yang belum menjadi fokus pada penelitian ini. Selain itu dapat disarankan akan dapat memperbesar jumlah subyek penelitian dan lokasi penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, Albi. Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak.
- Ariati, J. (2017). Hubungan Antara Subjective Well-Being dan Organizational Citizenship Behavior Pada Petugas Customer Service Di Plaza Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 11(2), 183-195. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/6638/5449>
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Brissette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 102-111. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.102>
- Deiner, E. (2009). *Assesing Well Being*.
- Dewi, L., & Nasywa, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi subjective well-being. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 54. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15129>
- Diansari, E, Dina. (2016). Subjective well-being mantan pemulung yang mendapatkan beasiswa magister. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 175-186. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1556>
- Diener, E, Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of*

- Psychology*, 54(1), 403–425. https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori%3Arid%3Acrossref.org&rfr_dat=cr_pub++0pubmed
- Diener, Ed. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 12(1), 7–12. <https://doi.org/10.1006/pupt.1998.0157>
- Diener, Ed. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Fisher, J. (2010). Development and application of a spiritual well-being questionnaire called SHALOM. *Religions*, 1(1), 105–121. <https://doi.org/10.3390/rel1010105>
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. UNESA University Press.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2009). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. In Ed Diener (Ed.), *Social Indicators Research Series: The Science of Well-Being* (37th ed., p. 61). Springer.
- Kuykendall, L., & Tay, L. (2015). Employee subjective well-being and physiological functioning: An integrative model. *Health Psychology Open*, 2(1). <https://doi.org/10.1177/2055102915592090>
- Lopez, S. J., Snyder, C. R., & Rasmussen, H. N. (2004). Striking a vital balance: Developing a complementary focus on human weakness and strength through positive psychological assessment. *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures.*, 3–20. <https://doi.org/10.1037/10612-001>
- Lutfia, D., & Hidayat, R. (2020). Hubungan materialisme dengan subjective well-being yang dimoderasi oleh religiositas pada ibu rumah tangga. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, 6(1), 67–79. <https://doi.org/10.22146/gamajop.53049>
- Lutfiyah, N. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dengan subjective well-being pada anak jalanan di wilayah Depok. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 152–159. <http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1784>
- McGillivray, M., & Clarke, M. (2006). *Human Well-being: Concept and measures* (In Mark Mc). Palgrave MacMillan.
- Nuzulia, S., & Nursanti, H. D. (2018). Hubungan Optimisme Dengan Subjective Well-Being Pada Karyawan Outsourcing Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Cilacap. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(2), 69–73.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Ruyatnasih, dkk. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Kerawang. *Jurnal Manajemen*, 10(3). <https://www.scribd.com/doc/260269339/Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Terhadap-Kinerja-Karyawan-pdf>
- Sabiq, Z., & Miftahuddin, M. (2018). Pengaruh Optimisme, Dukungan Sosial, dan Faktor Demografis Terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Perawat. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 6(2), 183–196. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v6i2.9174>
- Safarina, N. A., Munir, A., & Nuraini, N. (2019). Hubungan Harga Diri dan Optimisme dengan Kesejahteraan Subjektif pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 39–48. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i1.273>
- Sahai, A., & Mahapatra, M. (2020). Subjective Well-Being At Workplace : a Review on Its Implications. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 807–810. https://www.researchgate.net/publication/348590497_Journal_of_Critical_Reviews_SUBJECTIVE_WELL-BEING_AT_WORKPLACE_A_REVIEW_ON_ITS_IMPLICATIONS
- Santoso, S. (2014). *SPSS 22 from Essential to Expert Skills*. Gramedia anggota IKAPI.
- Sari, F. I. P., & Maryatmi, A. S. (2019). Hubungan antara konsep diri (dimensi internal) dan optimisme dengan subjective well-being siswa sma marsudirini bekasi. *Ikraith-Humaniora*, 3(1), 23–29. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/view/371>
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How To Change Your Mind and Your Life*. Pocket Books.
- Sugiyono. (2012). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tandiyono, T. E. (2020). Peranan Subjective Well-Being Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Perusahaan Keluarga Di Indonesia. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1), 59–72.
<https://doi.org/10.30996/jem17.v5i1.3622>

Tyas, W. C., & Savira, S. I. (2017). Hubungan antara coping stress dengan subjective well-being pada

mahasiswa luar Jawa. *Jurusan Psikologi Pendidikan*, 4(2), 1–6.
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/viewFile/19940/18188>