

## PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PADA KARYAWAN DI PT. X

Nelsa Oktavia Layuk<sup>1</sup>, Zamralita<sup>2</sup> & Daniel Lie<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: nelsa.705180271@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: Daniell@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 27-09-2023, revisi: 22-10-2023 diterima untuk diterbitkan : 05-11-2023

### ABSTRACT

The emergence of a pandemic, namely Coronavirus Disease 19 (COVID-19) in Indonesia has become a problem in various fields of business and companies, including PT. X which is a company engaged in trading and heavy equipment rental services. Based on previous research, employees who worked during the COVID-19 pandemic felt negative feelings. But this is different with employees at PT. X tends to have positive emotions which is referred to as subjective well-being. One of the factors that play a role in influencing subjective well-being is psychological capital. Thus, this study aims to determine the effect of the dimensions of psychological capital on subjective well-being of employees at PT. X. This study involved 110 participants who worked at PT. X and data collection was done boldly by using convenience sampling technique. The measuring instrument used in this study is the Positive Affect and Negative Affect Schedule (PANAS) developed by Watson et al. (1988), Satisfaction With Life Scale (SWLS) developed by Diener et al. (1985), and the Psychological Capital Questionnaire-12 (PCQ-12) developed by Luthans et al. (2007). Based on the results of regression analysis, it shows that the self-efficacy dimension affects subjective well-being by 6.5% ( $R^2 = 0.065$ ,  $F = 7.517$ ,  $p = 0.007 < 0.05$ ), the hope dimension affects subjective well-being by 4.2% ( $R^2 = 0.042$ ,  $F = 4.691$ ,  $p = 0.033 < 0.05$ ), the dimension of optimism has an effect on subjective well-being of 9.8% ( $R^2 = 0.098$ ,  $F = 11.671$ ,  $p = 0.001$ ), hence the proposed hypothesis H1, H2, H3 is accepted. Meanwhile, the resilience dimension has no effect on subjective well-being, so hypothesis H4 is rejected.

**Keywords:** Subjective well-being, psychological capital, heavy equipment industry employees

### ABSTRAK

Munculnya pandemi yaitu *Coronavirus Disease 19* (COVID-19) di Indonesia menjadi permasalahan dalam berbagai bidang usaha dan perusahaan, termasuk PT. X yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan serta jasa penyewaan alat berat. Berdasarkan penelitian sebelumnya karyawan yang bekerja di masa pandemi COVID-19 cenderung merasakan emosi negatif. Tetapi hal ini berbeda dengan karyawan di PT. X yang cenderung memiliki emosi positif yang disebut sebagai kesejahteraan subjektif. Salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kesejahteraan subjektif yaitu modal psikologis. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan di PT. X. Penelitian ini melibatkan 110 partisipan yang bekerja di PT. X dan pengambilan data dilakukan secara daring dengan menggunakan teknik sampling convenience sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Positive Affect and Negative Affect Schedule* (PANAS) yang dikembangkan oleh Watson et al. (1988), *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener et al. (1985), dan *Psychological Capital Questionnaire-12* (PCQ-12) yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007). Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dimensi *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif sebesar 6.5% ( $R^2 = 0.065$ ,  $F = 7.517$ ,  $p = 0.007 < 0.05$ ), dimensi *hope* berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif sebesar 4.2% ( $R^2 = 0.042$ ,  $F = 4.691$ ,  $p = 0.033 < 0.05$ ), dimensi *optimism* berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif sebesar 9.8% ( $R^2 = 0.098$ ,  $F = 11.671$ ,  $p = 0.001$ ), sehingga hipotesis H1, H2, H3 yang diajukan diterima. Sementara, dimensi *resilience* tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif sehingga hipotesis H4 ditolak.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan subjektif, modal psikologis, karyawan industri alat berat

## 1. PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 merupakan suatu permasalahan yang berat bagi semua negara termasuk Indonesia, di mana adanya pandemi COVID-19 tidak hanya memberikan dampak pada kesehatan tetapi juga memberikan dampak pada berbagai bidang lainnya seperti bidang ekonomi, pendidikan, sosial dan industri. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa 82,55% perusahaan di Indonesia mengalami penurunan pendapatan yang disebabkan karena terhambatnya produktivitas perusahaan akibat adanya pandemi COVID-19, yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan (Fauzia & Djumena, 2020). Salah satu bidang industri yang terdampak akibat adanya COVID-19 yaitu bidang industri manufaktur, salah satunya adalah sektor alat berat. Hal ini juga dirasakan oleh PT. X, di mana PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan serta jasa penyewaan alat berat dan merupakan distributor alat-alat berat serta suku cadang. Pada saat ini, PT. X juga mengalami hal yang sama, di mana akibat adanya pandemi COVID-19 mengakibatkan penurunan permintaan alat berat, sehingga menyebabkan penurunan pendapatan serta produktivitas perusahaan. Disamping itu, perusahaan juga menerapkan kebijakan baru yaitu dengan melakukan setiap pekerjaan dari rumah atau WFH dan terkadang harus datang ke kantor, sehingga para karyawan harus menyesuaikan diri dengan cara kerja baru di masa pandemi COVID-19 ini.

Oleh karena itu, berbagai macam dampak yang dialami perusahaan akan berpengaruh pada karyawan sehingga hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaannya menjadi terhambat serta dapat menimbulkan adanya perubahan emosi pada karyawan, di mana karyawan yang bekerja selama masa pandemi cenderung merasakan stres, cemas, khawatir, gugup, dan putus asa (Rozman & Tominc, 2021). Tetapi hal tersebut bertolak belakang dengan fenomena yang ada di PT. X, di mana hasil fenomena yang diperoleh berbeda dengan fenomena yang ada pada umumnya. Berdasarkan hasil komunikasi interpersonal dengan karyawan di PT. X, di mana mendapatkan hasil bahwa meskipun di masa pandemi COVID-19 seperti ini yang menimbulkan banyaknya dampak negatif, hal tersebut tetap membuat karyawan yang bekerja di PT. X cenderung memiliki emosi positif ketika bekerja maupun menjalani kehidupan sehari-hari. Hal ini ditandai dengan adanya perasaan bahagia dan senang ketika berinteraksi dengan orang lain, di mana para karyawan tidak pernah mengeluh, selalu memiliki perasaan atau suasana hati yang menyenangkan serta adanya perasaan penuh perhatian dan kasih sayang terhadap keluarganya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan di PT. X memiliki kondisi atau perasaan positif dalam dirinya.

Dalam ilmu psikologi, adanya respon atau perasaan emosi positif yang dirasakan individu serta adanya kepuasan dalam menjalani kehidupan sehari-hari merupakan ciri dari dimensi dalam kesejahteraan subjektif (Diener, 2006). Diener (2006) menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan evaluasi individu terkait kehidupannya secara menyeluruh serta evaluasi mengenai adanya emosi positif maupun negatif yang dimiliki. Hasil penelitian mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi di tempat kerja, maka dapat memunculkan harga diri yang tinggi, ikut terlibat dalam tugas pekerjaan, dan mampu untuk mengontrol kehidupannya sendiri sehingga dapat mengurangi adanya *stressor*. Dengan demikian hal tersebut dapat menghasilkan efisiensi pada karyawan yang lebih tinggi dan akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan (Sahai & Mahaprata, 2020). Selain itu, salah satu faktor yang dapat berperan dalam mempengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan adalah faktor internal, di mana faktor internal mencakup sumber daya positif individu yang dapat dikontrol dan dikembangkan (Daengs et al., 2020).

Berdasarkan hasil komunikasi interpersonal dengan karyawan di PT. X, didapatkan hasil bahwa karyawan tersebut memiliki sikap yang menunjukkan jika mereka yakin terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan mereka meskipun di masa sulit seperti ini. Karyawan yang telah di wawancara juga mengungkapkan bahwa ketika mereka dihadapkan pada berbagai permasalahan, mereka mampu untuk menyelesaikan dan mencari solusi serta menggunakan berbagai cara untuk mengatasi permasalahan tersebut. Selain itu, para karyawan tersebut juga mengatakan bahwa ketika mereka mengalami suatu permasalahan maka mereka akan mampu untuk bangkit, mereka juga cenderung untuk terus mencoba dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaannya walaupun pernah mengalami kegagalan. Dalam ilmu psikologi, adanya sumber daya positif yang dimiliki oleh individu disebut dengan modal psikologis. Luthans et al. (2007) menjelaskan bahwa modal psikologis adalah keadaan psikologis positif yang dimiliki oleh individu yang ditunjukkan dengan adanya; (a) *self-efficacy*; (b) *hope*; (c) *resilience*; (d) *optimism*. Adanya modal psikologis dalam diri karyawan akan membantu dirinya untuk berfungsi secara positif ketika bekerja, yang pada akhirnya akan menciptakan keadaan emosi yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Maulida dan Shaleh (2017) mengatakan bahwa hanya dimensi *self-efficacy* saja yang berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini dapat dijelaskan karena keyakinan akan kemampuan individu dalam mengerjakan suatu tugas merupakan fokus terpenting untuk dapat mempertahankan karirnya. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Baidun et al. (2020) yang mengungkapkan bahwa hanya dimensi *resilience* dan *optimism* saja yang berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif secara signifikan. Dengan adanya perbedaan serta ketidakkonsistenan pada penelitian di atas mengenai dimensi modal psikologis yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif, maka peneliti tertarik untuk mengkaji ulang penelitian ini dengan menggunakan karakteristik partisipan yang berbeda, di mana partisipan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di industri alat berat. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti topik terkait variabel tersebut, untuk mengetahui pengaruh dari dimensi modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan di PT. X.

Dalam penelitian ini, peneliti berhipotesis bahwa: H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dimensi *self-efficacy* terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan di PT. X. H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh dimensi *hope* terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan di PT. X. H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh dimensi *optimisme* terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan di PT. X. H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh dimensi *resilience* terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan di PT. X.

## 2. METODE PENELITIAN

Karakteristik partisipan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu; (a) karyawan yang bekerja di PT. X; (b) telah menempuh pendidikan minimal Sekolah Menengah Akhir/Sekolah Menengah Kejuruan (SMA/SMK); (c) berusia minimal 18-56 tahun; (d) merupakan pekerja penuh waktu (bekerja secara *full time*); dan (e) memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Dari 213 populasi yang ada di PT. X hanya 110 partisipan yang mengisi kuesioner tersebut.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif non eksperimental. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dapat diukur dengan teknik statistik. Selain itu, peneliti hanya menguji pengaruh antar dimensi dari variabel dan tidak melakukan manipulasi variabel.

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Positive Affect and Negative Affect Schedule* (PANAS) yang dikembangkan oleh Watson et al. (1989). Adapun alat ukur ini telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti. Alat ukur ini terdiri dari 20 butir yang mengukur komponen afektif dari kesejahteraan subjektif. Alat ukur PANAS menggunakan skala *Likert* lima poin dengan identifikasi TP (Tidak Pernah); JR (Jarang); KD (Kadang-Kadang); SR (Sering); dan SL (Selalu). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada dimensi *Negative Affect*, menunjukkan nilai koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0.870 dan pada dimensi *Positive Affect*, menunjukkan nilai koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0.876. Seluruh butir pada dimensi *Negative Affect* dan *Positive Affect* memiliki *corrected item-total correlation* diatas 0.2, sehingga tidak ada butir yang dibuang.

Alat ukur kedua yaitu *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener et al. (1985). Adapun alat ukur ini telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti. Alat ukur ini terdiri dari lima butir yang mengukur komponen kognitif dari kesejahteraan subjektif. Alat ukur SWLS menggunakan skala *Likert* tujuh poin dengan identifikasi STS (Sangat Tidak Setuju); TS (Tidak Setuju); ATS (Agak Tidak Setuju); ASTS (Antara Setuju dan Tidak Setuju); AS (Agak Setuju); S (Setuju); SS (Sangat Setuju). Berdasarkan hasil penelitian, yang dilakukan pada dimensi *life satisfaction* menunjukkan nilai koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0.772. Seluruh butir yang ada pada dimensi *life satisfaction* memiliki *corrected item-total correlation* diatas 0.2, sehingga tidak ada butir yang dibuang.

Alat ukur ketiga yaitu *Psychological Capital Questionnaire 12* (PCQ-12) yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007). Adapun alat ukur ini memiliki 12 butir dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti dan alat ukur ini mengukur empat dimensi yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Selain itu, alat ukur ini menggunakan skala *Likert* enam poin dengan identifikasi STS (Sangat Tidak Setuju); TS (Tidak Setuju); ATS (Agak Tidak Setuju); AS (Agak Setuju); S (Setuju); dan SS (Sangat Setuju). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada dimensi *self-efficacy* menunjukkan nilai koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0.821, dimensi *optimism* menunjukkan nilai koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0.693, dimensi *resilience* menghasilkan nilai koefisien *Cronbach alpha* yaitu sebesar 0.726, dan dimensi *hope* nilai koefisien *Cronbach alpha* yaitu sebesar 0.684. Seluruh butir yang ada pada dimensi *self-efficacy*, *optimism*, *resilience*, dan *hope* memiliki *corrected item-total correlation* diatas 0

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara daring dengan menggunakan *google form* untuk mengumpulkan data. Dalam kuesioner tersebut terdapat *informed consent* yang harus diisi oleh partisipan. Setelah partisipan mengisi kuesioner, peneliti akan mengumpulkan data terlebih dahulu lalu kemudian dilanjutkan untuk menyaring data yang bertujuan untuk melihat apakah partisipan mengisi kuesioner hingga akhir, selain itu untuk menghindari data yang kurang lengkap sebelum memasukkan data tersebut ke dalam SPSS, dan juga untuk melihat apakah terdapat partisipan yang tidak sesuai dengan kriteria penelitian. Setelah melakukan penyaringan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan *Pearson Correlation* didapatkan hasil bahwa dimensi *self-efficacy* berhubungan positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif dan memiliki nilai  $r(110) = 0.255$  dan  $p = 0.007 < 0.01$ . Semakin tinggi dimensi *self-efficacy* maka akan semakin tinggi kesejahteraan subjektif, sebaliknya semakin rendah dimensi *self-efficacy* maka akan semakin rendah juga kesejahteraan subjektif. Selanjutnya, hasil pengujian korelasi antara dimensi *hope* terhadap kesejahteraan subjektif memiliki nilai  $r(110) = 0.204$  dan  $p = 0.033 < 0.05$ . Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi *hope*

dengan kesejahteraan subjektif. Semakin tinggi dimensi *hope* maka akan semakin tinggi kesejahteraan subjektif, sebaliknya semakin rendah dimensi *hope* maka akan semakin rendah juga kesejahteraan subjektif.

Selanjutnya, hasil pengujian korelasi antara dimensi *resilience* dengan kesejahteraan subjektif memiliki nilai  $r(110) = 0.080$  dan  $p = 0.409 > 0.05$ . Dengan demikian, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *resilience* dengan kesejahteraan subjektif. Selanjutnya, hasil uji korelasi antara dimensi *optimism* dengan kesejahteraan subjektif memiliki nilai  $r(110) = 0.312$  dan  $p = 0.001 < 0.01$ . Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi *optimism* dengan kesejahteraan subjektif. Semakin tinggi dimensi *optimism* maka semakin tinggi kesejahteraan subjektif, sebaliknya semakin rendah dimensi *optimism* maka semakin rendah kesejahteraan subjektif. Hasil seluruh uji korelasi dimensi modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
*Uji Korelasi Matriks*

Dimensi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. <i>Positive Affect</i>	1								
2. <i>Negative Affect</i>	-0.097	1							
3. <i>Satisfaction With Life Scale</i>	.256**	-0.186	1						
4. <i>Kesejahteraan Subjektif</i>	.673**	.365**	.674**	1					
5. <i>Self-Efficacy</i>	.380**	-0.184	.221*	.255**	1				
6. <i>Hope</i>	.251**	-.248**	.310**	.204*	.597**	1			
7. <i>Resilience</i>	0.170	-.260**	.196*	0.080	.344**	.497**	1		
8. <i>Optimism</i>	.399**	-.226*	.331**	.312**	.399**	.270**	.365**	1	
9. <i>Modal Psikologis</i>	.403**	-.305**	.348**	.283**	.794**	.773**	.742**	.679**	1

Selanjutnya, peneliti melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh dari dimensi modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif. Pada awalnya, peneliti melakukan uji regresi linear sederhana. Adapun hasil uji regresi pada dimensi *self-efficacy* terhadap kesejahteraan subjektif di mana diperoleh hasil bahwa *self-efficacy* dapat memprediksi kesejahteraan subjektif sebesar 6.5%, yaitu  $R^2 = 0.065$ ,  $F = 7.517$ ,  $p = 0.007 < 0.05$ , ( $B = 0.137$ ,  $t(110) = 2.742$ ,  $p = 0.007$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara dimensi *self-efficacy* terhadap kesejahteraan subjektif. Peneliti juga melakukan uji regresi pada dimensi *hope* terhadap kesejahteraan subjektif di mana diperoleh hasil bahwa *hope* dapat memprediksi kesejahteraan subjektif sebesar 4.2%, yaitu  $R^2 = 0.042$ ,  $F = 4.691$ ,  $p = 0.033 < 0.05$ , ( $B = 0.204$ ,  $t(110) = 2.166$ ,  $p = 0.033$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh pada dimensi *hope* terhadap kesejahteraan subjektif.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji regresi pada dimensi *optimism* terhadap kesejahteraan subjektif di mana diperoleh hasil bahwa *optimism* dapat memprediksi kesejahteraan subjektif sebesar 9.8%, yaitu  $R^2 = 0.098$ ,  $F = 11.671$ ,  $p = 0.001$ , ( $B = 0.193$ ,  $t(110) = 3.416$ ,  $p = 0.001$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada dimensi *optimism* terhadap kesejahteraan subjektif. Kemudian, peneliti melakukan uji regresi pada dimensi *resilience* terhadap kesejahteraan subjektif di mana diperoleh hasil bahwa *resilience* dapat memprediksi kesejahteraan subjektif sebesar 0.6%, yaitu  $R^2 = 0.006$ ,  $F = 0.688$ ,  $p = 0.409 > 0.05$ , ( $B = 0.045$ ,

$t(110) = 11.124, p = 0.409$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh pada dimensi *resilience* terhadap kesejahteraan subjektif. Hasil seluruh uji regresi dimensi modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**

*Uji Regresi Sederhana antara dimensi Modal Psikologis terhadap Kesejahteraan Subjektif*

Dimensi	B	t	R <sup>2</sup>	F	p
<i>Self-efficacy</i>	0.137	2.742	0.065	7.517	0.007
<i>Hope</i>	0.204	2.166	0.042	4.691	0.033
<i>Optimism</i>	0.193	3.416	0.098	11.671	0.001
<i>Resilience</i>	0.045	11.124	0.006	0.688	0.409

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa hanya tiga dimensi dari modal psikologis yang berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif, yaitu dimensi *optimism*, *self-efficacy*, dan *hope*. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji regresi pada dimensi *optimism* dan memperoleh hasil bahwa dimensi *optimism* berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini dapat dijelaskan karena karyawan yang memiliki *optimism* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa segala hal baik akan selalu terjadi dan ia juga selalu memandang suatu hal dari sisi positifnya, sehingga karyawan tersebut jarang merasakan adanya emosi negatif dan cenderung memiliki pemahaman yang positif mengenai masa depan dan masa lalu. Dengan demikian, karyawan yang memiliki *optimism* yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi, hal ini karena ia selalu melihat dan melakukan evaluasi serta memandang suatu hal secara positif (Chen et al., 2019).

Selanjutnya, peneliti juga melakukan uji regresi terhadap dimensi *self-efficacy* dengan kesejahteraan subjektif. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa dimensi *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini dapat terjadi karena ketika karyawan memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka mereka cenderung memiliki keyakinan akan kemampuan dalam dirinya ketika mengerjakan dan menyelesaikan suatu tugas pekerjaan, sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik. Selain itu juga dapat membantu dirinya untuk menghadapi suatu tantangan yang ada, di mana hal tersebut dapat membantu seseorang untuk mempertahankan karirnya di dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih besar untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki serta untuk memenuhi potensi yang ada dalam dirinya (Chen et al., 2019; Novrianto & Maretih, 2018). Dengan demikian, hal tersebut mampu untuk membantu dirinya dalam mencapai hal yang diinginkan. Ketika karyawan yakin bahwa segala pekerjaan yang menantang dapat dilakukan dengan baik, maka ia akan memiliki emosi positif seperti kebahagiaan dan pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas dalam kehidupannya.

Peneliti juga memperoleh hasil bahwa dimensi *hope* berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini dapat dijelaskan karena ketika karyawan memiliki *hope* yang tinggi, maka ia cenderung memiliki cara dan pola pikir yang berbeda serta unik untuk mencapai suatu tujuan maupun rencana yang mereka inginkan. Ketika karyawan tidak mampu untuk mencapai tujuan dengan cara yang telah ia tetapkan, maka ia akan terus mencari cara lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya tekad yang dimiliki oleh karyawan dengan *hope* yang tinggi, maka dapat membantu dirinya untuk mengatasi tantangan maupun permasalahan yang dialami. Dengan demikian, karyawan yang memiliki *hope* yang tinggi tidak akan pernah menyerah, ia selalu mencari cara dan solusi agar keinginan yang diinginkan dapat tercapai (Chen et al., 2019; Darvishmoutevali et al.,

2020). Ketika keinginan dan tujuan yang diharapkan karyawan telah tercapai maka hal tersebut akan menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan dalam diri karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *hope* dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif pada karyawan ketika keinginan dan tujuan yang diharapkan individu telah tercapai.

Hal ini berbeda dengan dimensi *resilience*, di mana berdasarkan hasil penelitian bahwa dimensi *resilience* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini dikarenakan dimensi *resilience* dipengaruhi oleh karakteristik internal pada diri karyawan, di mana setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam memandang suatu permasalahan, selain itu adanya ketidakmampuan untuk mengontrol stres dan tekanan yang dialami serta tidak adanya kekuatan motivasi dan kemampuan meregulasi emosi dalam diri karyawan yang menyebabkan seseorang memiliki *resilience* yang rendah dan tidak memunculkan emosi positif serta kepuasan hidup dalam dirinya dan cenderung mengalami emosi negatif, yang pada akhirnya tidak mempengaruhi kesejahteraan subjektif (Luthans et al., 2006; Astuti & Soeharto, 2017). Selain itu, tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan yang memiliki *resilience* dalam dirinya tidak memiliki emosi positif dan tetap mengalami emosi negatif. Hal ini disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan yang terus-menerus dialami oleh karyawan sehingga membuat dirinya cenderung merasa tertekan dan pada akhirnya dapat menimbulkan stres. Adanya tuntutan pekerjaan yang terus meningkat membuat karyawan harus mampu untuk bangkit dari kegagalan dan keterpurukan demi mencapai tujuan organisasi, sehingga hal tersebut menyebabkan ia tidak memiliki emosi positif dalam dirinya tetapi cenderung merasakan emosi negatif (Kacmar et al., 2020).

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dari modal psikologis yaitu *self-efficacy*, *hope*, dan *optimism* ditemukan berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif (H1, H2, dan H3). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1, H2, dan H3 dalam penelitian ini diterima, sedangkan dimensi *resilience* tidak memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif (H4) sehingga hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil analisis data juga menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang diberikan perusahaan yaitu pihak manajemen perusahaan dapat menyediakan program pelatihan yang efektif dengan menerapkan model *Psychological Capital Intervention (PCI)* untuk meningkatkan dimensi dari modal psikologis karyawan. Untuk meningkatkan *self-efficacy* dalam diri karyawan, perusahaan dapat meminta supervisor untuk memberikan umpan balik dan memberikan pelatihan yang berhubungan dengan tugas-tugas pekerjaan. Selain itu, untuk meningkatkan *optimism* karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan mengenai berpikir positif di mana dapat dilakukan dengan cara *self-talk* dan mengungkapkan serta melepaskan pikiran negatif. Untuk meningkatkan *hope* yaitu dengan memberikan pelatihan yang membantu memotivasi karyawan untuk menetapkan tujuan dalam dirinya yang pragmatis atau berguna bagi umum. Selain itu, adapun saran bagi individu untuk meningkatkan *self-efficacy* yaitu dengan meninggalkan zona nyaman dan mencoba untuk menerapkan sistem *trial and error*. Selanjutnya, untuk meningkatkan *hope* yaitu dengan mengembangkan setidaknya satu cara yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencoba untuk berfokus pada proses pencapaian bukan hanya pada hasil akhir. Untuk meningkatkan *optimism* yaitu dengan melepaskan dan menerima apa yang telah terjadi di masa lalu, berterima kasih dan menghargai kehidupan di masa ini, dan mencari peluang untuk masa depan agar dapat bertumbuh dalam kemajuan.

### Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada karyawan di PT. X dan pihak-pihak lainnya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

### REFERENSI

- Astuti, F., & Soeharto, T.N.E. (2017). Resiliensi pada mahasiswa tahun pertama program kelas karyawan ditinjau dari konsep diri. *Prosiding SEMNAS Penguatan Individu di Era Revolusi Informasi*, 143-152.
- Baidun, A., Shaleh, A., Miftahuddin, M., Luzvinda, L., & Muhtar, D. (2020). Effect of psychological capital and gratitude on subjective well-being young mother of hijrah communities in Jakarta. *International Conference on Religion and Mental Health*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-9-2019.2293469>.
- Chen, X., Zeng, G., Chang, E.C., & Cheung, H.Y. (2019). What are the potential predictors of psychological capital for chinese primary school teachers?. *Frontiers in Education*, 4, 1-8. <https://doi.org/10.3389/educ.2019.00050>.
- Daengs, A., Dewi, R., Khusniyah, & Qomariah, N. (2020). Internal factors effects in forming the success of small businesses. *Sinergi*, 10(1), 13-21. <https://doi.org/10.25139/sng.v10i1.1463>.
- Diener, E., Larsen, R. J., Levine, S., & Emmons, R. A. (1985). Intensity and frequency: Dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(5), 1253–1265. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.48.5.1253>.
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 7(4), 397-404. <https://doi.org/10.1007/s11482-006-9007-x>.
- Fauzia, M., & Djumena, E. (2020, Oktober 07). *Dampak Covid-19, BPS: 8 dari 10 perusahaan alami penurunan pendapatan*. Kompas.com. <https://money.kompas.com/read/2020/10/07/170700926/dampak-covid-19-bps--8-dari-10-perusahaan-alami-penurunan-pendapatan->
- Kacmar, K. M., Andrews, M. C., Valle, M., Tillman, C. J., & Clifton, C. (2020). The interactive effects of role overload and resilience on family-work enrichment and associated outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/00224545.2020.1735985>.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resources Development Review*, 5(1), 25-44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
- Maulida, D., & Shaleh, A.R. (2017). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107-124. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>.
- Novrianto, R., & Maretih, A. K. E. (2018). Self-efficacy dan optimisme sebagai prediktor subjective well-being pada mahasiswa tahun pertama. *Mediapsi*, 4(2), 83-91.
- Rozman, M. & Tominc, P. (2021). The physical, emotional and behavioral symptoms of health problems among employees before and during the COVID-19 epidemic. *Emerald Publishing Limited*, 1–27. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0469>
- Sahai, A., & Mahaprata, M. (2020). Subjective well-being at workplace: A review on its implications. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 807–810. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.11.144>.



Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The panas scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.97.3.346>.