

# Psikohumaniora

## Jurnal Penelitian Psikologi

Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

*Dian Maulida, Abdul Rahman Shaleh*

Peningkatan Resiliensi pada Penyintas Kekerasan terhadap Perempuan Berbasis Terapi Kelompok Pendukung

*Yudi Kurniawan, N. Noviza*

Komitmen Beragama dan Kepuasan Perkawinan pada Pasangan yang Bekerja Menjadi Tenaga Kerja Indonesia

*M. Nur Ghufron, Rini Risnawita Suminta*

Consideration of Future Consequences Berdasarkan Pengalaman Melakukan Hubungan Seksual Pranikah pada Remaja Akhir

*Khairatun Hisan, Kartika Sari*

Hubungan Kelekatan dengan Teman Sebaya dan Kecerdasan Emosi pada Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan

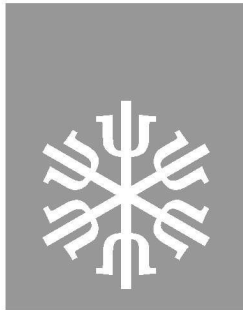
*Syahrani Paramitha Kurnia Illahi, Sari Zakiah Akmal*

Religiositas, Kecerdasan Emosi, dan Tawadhu pada Mahasiswa Pascasarjana

*Yola Tiaranita, Salma Dias Saraswati, Fuad Nashori*

Proses Pengambilan Keputusan Pembelian di Toko Daring: Peran Faktor Psikologis Persepsi Kualitas Produk dan Tingkat Kepercayaan

*Irfan Aulia Syaiful, Khairul Rizal, Anggit Verdaningrum Kumala Sari*



Vol 2, No 2 (2017)

ISSN 2502-9363 (print)  
ISSN 2527-7456 (online)

# Psikohumaniora

## Jurnal Penelitian Psikologi

---

**Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi**, ISSN 2502-9363 (print); ISSN 2527-7456 (online) is a research journal published by Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia. It's published each May and November, always put the human and humanity as the main focus of academic study with a comprehensive approach. The journal is a medium to communicate the results of research related to psychology, published to serve the study of psychology forum in Indonesia and other parts of the world in a global context.

---

### **Editor in Chief**

Baidi Bukhori, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia

### **Managing Editor**

Nikmah Rochmawati, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia

### **Editor**

Abdul Wahib, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia

Dewi Khurun Aini, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia

Fuad Nashori, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

Hamdan Hadi Kusuma, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia

Rifa Hidayah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia

Widiastuti, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia

### **Graphic/Layout Editor**

Helmi Suyanto, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia

### **Publisher**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia

### **Mail Address**

Gedung Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Universitas Islam Negeri Walisongo

Jl. Prof. Dr. HAMKA, KM 2 Semarang 50185, Central Java, Indonesia

Phone (+62.24) 76433819

<http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psikohumaniora/>

e-mail: [psikohumaniora@walisongo.ac.id](mailto:psikohumaniora@walisongo.ac.id)

### **Instruction to Authors**

Guidelines for authors can be read at Author Guidelines, which are in accordance with the Publication Manual of the American Psychological Association (6th ed., 2010)

(<http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psikohumaniora/about/submissions#authorGuidelines>)



ISSN 2502-8363 (print)  
ISSN 2527-7456 (online)

**Psikohumaniora**  
Jurnal Penelitian Psikologi

## Table of Contents

<b>Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif</b> Dian Maulida, Abdul Rahman Shaleh .....	107 - 124
<b>Peningkatan Resiliensi pada Penyintas Kekerasan terhadap Perempuan Berbasis Terapi Kelompok Pendukung</b> Yudi Kurniawan, N. Noviza .....	125 - 142
<b>Komitmen Beragama dan Kepuasan Perkawinan pada Pasangan yang Bekerja Menjadi Tenaga Kerja Indonesia</b> M. Nur Ghufron, Rini Risnawita Suminta .....	143 - 157
<i>Consideration of Future Consequences Berdasarkan Pengalaman Melakukan Hubungan Seksual Pranikah pada Remaja Akhir</i> Khairatun Hisan, Kartika Sari .....	158 - 170
<b>Hubungan Kelekatan dengan Teman Sebaya dan Kecerdasan Emosi pada Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan</b> Syahrani Paramitha Kurnia Illahi, Sari Zakiah Akmal .....	171 - 181
<b>Religiositas, Kecerdasaan Emosi, dan Tawadhu pada Mahasiswa Pascasarjana</b> Yola Tiaranita, Salma Dias Saraswati, Fuad Nashori .....	182 - 193
<b>Proses Pengambilan Keputusan Pembelian di Toko Daring: Peran Faktor Psikologis Persepsi Kualitas Produk dan Tingkat Kepercayaan</b> Irfan Aulia Syaiful, Khairul Rizal, Anggit Verdaningrum Kumala Sari .....	194 - 208
<b>Author Guidelines</b> <b>Acknowledgements</b>	



## Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

Dian Maulida,<sup>1</sup> Abdul Rahman Shaleh<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

**Abstract:** This research examined the effect of psychological capital and the totality of work on the subjective well-being of employees. This study involved 169 employees of PT X, a state-owned mining company in Jakarta. Sampling conducted using non-probability sampling with accidental sampling technique. The instruments used consisted Flourishing Scale and Scale for Positive and Negative Scales (SPANES) modified by Diener, Wirtz, Biswas-Diener, Tov, Kim-prieto, Choi, and Oishi (2009), Psychological Capital Questionnaire 12 (PCQ-12) from Luthans, Youssef, and Avolio (2007), Utrecht work engagement Scale (UWES-9) from Balducci, Fraccaroli, and Schaufeli (2010). Data analysis technique was multiple regression analysis. Based on the results of major hypothesis testing, the first conclusion obtained from this study is that there is a significant influence of psychological capital and work engagement on the subjective well-being of employees of PT X. Then, the results showed that four variables regression coefficient value was significant, that is; (1) self-efficacy; (2) spirit; (3) dedication; and (4) absorption while three other variables are not significant. All of these variables have a positive effect on employee's subjective well-being.

**Keywords:** *subjective well-being; work totality; psychological capital; positive organizational behavior*

**Abstrak:** Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif karyawan. Penelitian ini melibatkan 169 karyawan PT X, BUMN dalam bidang pertambangan di Jakarta. Pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. Alat ukur yang digunakan terdiri atas *Flourishing Scale* dan *Scale for Positive and Negative Scales* (SPANES) yang dimodifikasi dari Diener, Wirtz, Biswas-Diener, Tov, Kim-prieto, Choi, dan Oishi (2009), *Psychological Capital Questionnaire 12* (PCQ-12) dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), *Utrecht work engagement Scale* (UWES-9) dari Balducci, Fraccaroli, dan Schaufeli (2010). Teknik analisis data adalah analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif karyawan PT X. Kemudian, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat empat dimensi yang nilai koefisien regresinya signifikan, yaitu:

---

Korespondensi mengenai isi artikel ini dapat dilakukan melalui email: <sup>1</sup>dianmaulida23@gmail.com; <sup>2</sup>abd.rahman.shaleh@uinjkt.ac.id

(1) *self-efficacy*; (2) semangat; (3) dedikasi; (4) keterlarutan, sementara 3 variabel lain tidak signifikan.

**Kata Kunci:** *kesejahteraan subjektif; totalitas kerja; modal psikologis; positive organizational behavior*

Kesejahteraan karyawan telah menarik perhatian para peneliti perilaku organisasi (Simone, 2014). Perusahaan selayaknya memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal ini disebabkan karena karyawan atau pekerja menghabiskan banyak waktunya untuk bekerja. Kesejahteraan karyawan memiliki implikasi langsung terhadap fisik, psikologis, dan perilaku karyawan. Selain itu, kesejahteraan juga memiliki hubungan dengan biaya yang berhubungan dengan penyakit dan kesehatan karyawan, ketidakhadiran (*absenteeism*) dan produktivitas (Danna & Griffin, 1999). Dengan kata lain, kesejahteraan karyawan dapat membawa pengaruh yang positif terhadap performa seseorang, baik di tempat kerjanya maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan tanggung jawab pemberi kerja atau pengusaha. Undang-undang ini mengatur perlindungan karyawan, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar karyawan untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi karyawan perempuan, anak, penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan. Hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet.com menunjukkan 77,34 % karyawan dari total 4.331 responden mengaku tidak puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan (Wahyuni, 2016). Selain itu, ditemukan banyak kasus lain yang menunjukkan kesejahteraan karyawan kurang menjadi perhatian pemimpin perusahaan. Contohnya kasus keterlambatan gaji yang dialami karyawan PT Kertas Nusantara Berau. Wakil Sekretaris Serikat karyawan Perkayuan dan perhutanan Indonesia (SPKHUT) Syaifullah Tanjung mengatakan gaji yang belum dibayarkan perusahaan itu kurang lebih 8 bulan gaji (Rahman, 2015). Kasus serupa juga pernah menimpa karyawan PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero) yang gajinya tidak dibayarkan selama 8 bulan pada tahun 2014 lalu (Rahardian, 2015).

Kasus lain menunjukkan masih kurang perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan adalah maraknya terjadi kecelakaan kerja. Meski berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan bahwa terjadi penurunan tingkat kecelakaan kerja dari tahun 2015 ke tahun 2016, tingkat kecelakaan yang terjadi masih sangat tinggi. Tercatat

## Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

selama periode satu tahun 2016, terdapat 101.367 kasus kecelakaan kerja di 17.069 perusahaan. Angka ini menurun 8% dari tahun sebelumnya, yaitu 16082 dari 110.285 kasus. Sayangnya angka kematian meningkat drastis pada tahun 2016 jika dibandingkan dengan tahun 2015 yaitu sebesar 349,4% (Denny, 2017).

Kasus-kasus tersebut merupakan bagian besar dari persoalan rendahnya keberpihakan terhadap kesejahteraan karyawan: upah rendah, perlindungan hukum minim, dan lain-lain. Padahal, penelitian terdahulu tentang kesejahteraan yang dilakukan pada karyawan menunjukkan bahwa terdapat manfaat yang dapat diperoleh karyawan ketika ia merasa bahagia di tempat kerjanya. Orang yang bahagia akan memiliki relasi lebih baik dengan orang lain, produktivitas yang lebih tinggi dan tentunya lebih cepat dan efisien dalam bekerja. Orang yang bahagia juga menjadi lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat menghasilkan banyak ide. Pada penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2006) juga mengungkapkan bahwa 59% karyawan yang bahagia menyetujui pernyataan bahwa karyawan saat ini membawa mereka pada ide-ide yang kreatif.

Kesejahteraan dalam psikologi positif dikenal dengan istilah salah satunya adalah kesejahteraan subjektif. Kesejahteraan subjektif dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia (Luthans *et al.*, 2007). Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal (Wright & Bonett, 2007). Veenhoven (dalam Suh, 2000) mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai derajat penilaian individu secara keseluruhan terhadap kualitas hidupnya. Diener, Lucas, dan Oishi (2005) lebih terang menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif ialah evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya, seperti apa yang disebut orang awam sebagai kebahagiaan, ketentraman, dan kepuasan hidup.

Seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika mereka merasa puas dengan kondisi hidup mereka, sering merasakan emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Ketika seseorang mencirikan suatu kehidupan baik ia akan banyak membicarakan tentang kebahagiaan, kesehatan, dan umur yang panjang (Diener & Chan, 2011). Kesejahteraan subjektif sendiri ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami dengan melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi akan diinterpretasikan (Diener, 2000). Sementara reaksi afektif dalam kesejahteraan subjektif adalah reaksi individu terhadap

peristiwa-peristiwa yang meliputi emosi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam hidupnya. Seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika mereka jarang sekali mengalami emosi negatif. Afek negatif yang rendah adalah keadaan dimana seseorang merasakan ketenangan dan kedamaian jauh dari kemarahan, kebencian, ketakutan, rasa bersalah, dan kegelisahan (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985).

Kaitannya dengan itu, individu yang memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi pada umumnya memiliki sejumlah kualitas yang mengagumkan (Diener & Lucas, 1999). Individu akan mampu mengontrol dirinya dan menghadapi berbagai peristiwa dalam hidup dengan lebih baik. Demikian sebaliknya, individu dengan kesejahteraan subjektif yang rendah akan memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan sehingga muncul emosi yang tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi, dan kemarahan (Diener & Lucas, 1999). Oleh karenanya tak heran jika orang bahagia cenderung memiliki manfaat sosial lebih besar, hasil kerja lebih baik, sistem kekebalan tubuh yang lebih baik, menjadi lebih kooperatif, pro sosial yang tinggi, dan hidupnya akan lebih lama dibandingkan orang yang tidak bahagia (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

Dengan demikian untuk mendukung produktivitas dan kinerja karyawan, keberadaan kesejahteraan subjektif di tempat kerja menjadi hal yang sangat penting dengan merealisasikan hal-hal yang ikut serta memengaruhinya. Eddington dan Shuman, (2008) menyimpulkan beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang antara lain, kepribadian dan temperamen, harga diri (*self-esteem*), *self-efficacy*, kompetensi, usia, tujuan yang ingin dicapai, status sosio-ekonomi, budaya, agama, gender, pendapatan pribadi, pernikahan-perceraian, hubungan sosial dengan orang lain, aktivitas yang dilakukan, keamanan diri, pendidikan, kesehatan, kepuasan kerja, waktu luang, dukungan sosial, dan optimisme. Pendapat lain dikemukakan oleh Avey, Luthans, Smith, dan Palmer (2010) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya adalah: *self-efficacy*, optimisme, harapan, resiliensi. Selanjutnya, variabel-variabel tersebut oleh Avey *et al.* (2010) dieksplorasi sebagai komponen dari suatu konstruk psikologi yang disebut dengan modal psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa memang kapasitas-kapasitas positif yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi memberikan pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja yang diinginkan tersebut, salah satunya adalah kesejahteraan subjektif.

Modal psikologis yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan nilai-nilai potensial karyawan dalam berbagai hal, seperti dalam mengambil sudut pandang yang berbeda,

## Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

mengambil kesempatan, mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri dan mampu meningkatkan *well-being* (Avey *et al.*, 2010). Individu dengan modal psikologis yang tinggi akan lebih fleksibel dan mudah beradaptasi untuk melakukan beberapa hal dalam memenuhi tuntutan kerja karyawan (Avey *et al.*, 2010). Mereka termotivasi (motivasi intrinsik) untuk mengejar tujuan-tujuan mereka dan sebagai akibatnya mereka akan mendapatkan kepuasan, yang dalam hal ini adalah bagian dari kesejahteraan subjektif (Luthans & Youssef, 2007). Pada saat yang bersamaan, modal psikologis yang dimiliki akan membantu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta *well-being* yang dimiliki (Luthans *et al.*, 2007).

Penelitian tentang pengaruh modal psikologis terhadap aspek dari kesejahteraan subjektif memang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Akan tetapi, ditemukan hasil yang berbeda pada penelitian-penelitian tersebut. Contohnya penelitian Sen dan Hooja (2015) yang menemukan bahwa ternyata tidak seluruh dimensi dari modal psikologis yang memiliki hubungan signifikan dengan keseimbangan hidup. Dalam penelitian tersebut hanya dimensi *self-efficacy* saja yang memiliki hubungan signifikan dengan keseimbangan hidup, sementara dimensi lain tidak. Penelitian lain yang dilakukan oleh Singh (2015) justru menemukan bahwa dimensi *self-efficacy* dan harapan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hanya dimensi optimisme dan resiliensi saja yang berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan lebih lanjut untuk mengetahui dimensi mana yang berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif karyawan.

Selain itu, terdapat faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan yaitu, *work engagement*. Dalam penelitian ini digunakan istilah *work engagement* dari Shaleh (2016) yang mengemukakan istilah totalitas kerja. Totalitas kerja adalah sebagai keadaan positif, afektif motivasional, pada karyawan yang memiliki karakteristik yakni, semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2004).

Totalitas kerja dianggap penting karena mampu mempertahankan komitmen pegawai pada organisasi dan menjadi kunci kinerja (Freeney & Tiernan, 2006). Totalitas kerja dapat meningkatkan kinerja karena pegawai yang *engaged* merasakan emosi positif selama bekerja, memiliki kesehatan yang lebih baik, mampu menciptakan sumberdaya pribadi, dan dapat menularkan totalitas kerjanya kepada karyawan lainnya (Schaufeli & Bakker, 2004). Kahn (1990) mengemukakan bahwa karyawan dengan totalitas kerja yang tinggi akan "hadir secara psikologis" terhadap pekerjaannya.



Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mengkonseptualisasikan totalitas kerja sebagai lawan dari *burnout* dan mendefinisikan totalitas kerja sebagai keadaan emosional yang persisten, dikarakteristikan dengan adanya level yang tinggi dalam aktivasi dan kesenangan. Selanjutnya, totalitas kerja dan *burnout* membentuk kutub-kutub yang berlawanan dalam suatu kontinum kerja yang berkaitan dengan kesejahteraan, dimana *burnout* sebagai kutub negatif dan totalitas kerja sebagai kutub positif (Maslach *et al.*, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

Penelitian ini mencoba melihat pengaruh totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) disebutkan bahwa totalitas kerja berhubungan dengan kesehatan mental karyawan yaitu rendahnya tingkat depresi atau stres yang dialami karyawan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa totalitas kerja berkaitan dengan kesehatan, dan ini akan berarti bahwa karyawan yang memiliki totalitas kerja lebih mampu tampil baik. Bakker dan Demerouti (2008) menyebutkan bahwa karyawan dengan totalitas kerja tinggi lebih sedikit mengalami psikosomatik dibandingkan mereka yang kurang memiliki totalitas kerja. Karyawan dengan totalitas kerja tinggi juga sering mengalami emosi positif, termasuk kebahagiaan, kesenangan, dan antusiasme; mengalami kesehatan yang lebih baik; dan menularkan semangat mereka kepada orang lain. Hal ini lah yang menarik perhatian peneliti untuk membuktikan apakah benar bahwa totalitas kerja merupakan prediktor yang kuat dari kesejahteraan karyawan.

Menurut Wellins, Bernthal, dan Phelps (2005) totalitas kerja berhubungan dengan tiga hal, yaitu kesenangan, *belief*, dan *value*. Karyawan yang merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan mereka, akan memiliki totalitas kerja yang tinggi. Begitu pula, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan bermanfaat, maka karyawan tersebut akan memiliki totalitas kerja yang tinggi. Karena itu, totalitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan. Senada dengan itu, Sonnentag (dalam Bakker & Oerlemans, 2012) mengungkapkan bahwa totalitas kerja merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan kesejahteraan subjektif karyawan. Pertama, totalitas kerja merupakan pengalaman positif pada diri individu (Schaufeli *et al.*, 2002). Kedua, totalitas kerja berkaitan dengan kesehatan yang baik dan afeksi kerja yang positif (Demerouti, Bakker, Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001; Rothbard, 2001). Ketiga, totalitas kerja membantu individu mengambil keuntungan dari pekerjaan yang membuat stress (Britt, Adler, & Bartone, 2001). Keempat, totalitas kerja memiliki kaitan yang positif terhadap komitmen kerja (Demerouti *et al.*, 2001) dan diharapkan dapat meningkatkan performa dan kesejahteraan karyawan (Kahn, 1990).

## Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

Dari pemaparan tentang pentingnya kesejahteraan subjektif terhadap berbagai aspek, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkap pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif karyawan dengan hipotesis “Modal Psikologis dan Totalitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif”.

### Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X, sebuah perusahaan BUMN pertambangan di Jakarta. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 169 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, dengan teknik *accidental sampling*.

Variabel dalam penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif, modal psikologis, dan totalitas kerja. Kesejahteraan subjektif adalah cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami melibatkan proses kognitif yang aktif dan dipengaruhi oleh mood saat itu. Pendek kata, kesejahteraan subjektif mencakup evaluasi kognitif dan afektif. Modal psikologis merupakan kondisi perkembangan psikologi individu yang positif dengan karakteristik yang tergambar dalam empat komponen psikologi *self-efficacy*, optimisme, harapan dan resiliensi yang satu dengan yang lain memiliki benang merah dari kecenderungan motivasi untuk mencapai tujuan dan sukses. Totalitas kerja ialah konstruk motivasi yang didefinisikan sebagai keadaan positif, terpenuhi, yang berhubungan dengan pikiran dalam bekerja terdiri dari semangat, dedikasi, dan keterlarutan dalam pekerjaan.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan subjektif, adalah modifikasi dan kombinasi dari skala FS (*Flourishing Scale*) yang terdiri dari 8 dari Ed Diener dan Robert Biswas-Diener (2009) dan skala SPANE (*Scale of Positive and Negative Experience*) yang terdiri dari 12 item untuk mengukur komponen afektif positif 6 item dan negatif terdiri dari 6 item. Kemudian, instrumen yang digunakan untuk mengukur modal psikologis adalah *psychological capital Questionnaire 12* (PCQ-12) yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef dan Avolio (Luthans *et al.*, 2007). Sedangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur totalitas kerja adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) 9 item yang dikembangkan oleh Balducci *et al.* (2010). Berdasarkan analisis CFA terhadap keseluruhan variabel yang ada didapat bahwa keseluruhan item dan dimensi penyusunannya bersifat multidimensional, artinya benar mengukur apa yang hendak diukur. Dari 20 item dari kesejahteraan subjektif diperoleh model fit dengan Chi-Square=117.54, df=96, P-value =

0.06694, RMSEA=0.037 dengan keseluruhan item dinyatakan signifikan. CFA terhadap PCQ-12 diperoleh model fit dengan Chi-Square=29.80, df=96, P-value=0.12349, RMSEA=0.046 dengan item-item penyusunan yang signifikan seluruhnya. CFA terhadap UWES-9 item diperoleh model fit dengan Chi-Square=24.52, df=19, P-value=0.17708, RMSEA=0.042 dengan item-item penyusunan yang signifikan.

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda.

## Hasil

Subjek dalam penelitian ini adalah 169 karyawan PT. X. Berikut merupakan gambaran subjek dalam penelitian ini berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama bekerja sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.  
Gambaran Subjek Penelitian

	Jumlah	Persentase
Usia		
21 - 40 Tahun	86	50.9
41 - 60 Tahun	83	49.1
Jenis kelamin		
Laki-Laki	119	70.4
Perempuan	50	29.6
Lama bekerja		
1 - 5 Tahun	25	14.8
6 - 10 Tahun	73	43.2
11 - 15 Tahun	18	10.65
16-20 Tahun	18	10.65
>21 Tahun	35	20.7
Jumlah	169	100.0

Tabel 1 memperlihatkan sebagian besar sampel dalam penelitian ini berada pada kategori dewasa awal (21-40 tahun) berjumlah 86 orang dengan presentase sebesar 50,9%, sedangkan pada kategori dewasa madya (41-60 tahun) berjumlah 83 orang dengan presentase 49,1%. Selanjutnya, diketahui pula bahwa jumlah responden laki-laki memiliki presentase sebesar 70,4% (119 orang), responden perempuan dengan prosentase 29,6% (50 orang). Subjek terbanyak dengan demikian berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 119 orang (70,4%).

Berikutnya dijelaskan gambaran subjek berdasarkan lama bekerja. Lama bekerja yaitu lamanya waktu pegawai bekerja pada suatu instansi yang dalam penelitian ini dikategorisasikan menjadi 5 bagian, yaitu responden yang telah bekerja antara 1 hingga 5

## Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

tahun, 6 hingga 10 tahun, 11 hingga 15 tahun, 16 hingga 20 tahun dan responden yang telah bekerja diatas 21 tahun. Seperti tampak pada Tabel 1 responden dalam penelitian ini didominasi oleh mereka yang telah bekerja selama rentang 6-10 tahun (43,2%), diikuti oleh mereka yang bekerja lebih dari 21 tahun (20,7%), kemudian yang bekerja selama 1-5 tahun (14,8%), dan paling sedikit adalah mereka yang bekerja selama 11-15 tahun dan 16-20 tahun (10,65%).

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Langkah pertama dalam uji hipotesis adalah menguji skor *R square* untuk melihat besaran proporsi varian pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dari Tabel 2, R-Square sebesar 0.572 atau 57,2%. Artinya, proporsi varian dari kesejahteraan subjektif yang dijelaskan oleh modal psikologis (*self-efficacy*, optimisme, harapan, resiliensi) dan totalitas kerja (semangat, dedikasi, keterlarutan) adalah sebesar 57,2%, sedangkan 42,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Tabel 2.

### *R square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.553	6.68707

a. Predictors: (Constant), keterlarutan, self\_efficacy, dedikasi, resiliensi, harapan, semangat, optimism

Langkah kedua peneliti menguji apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.

Anova Pengaruh Seluruh IV terhadap DV

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9602.094	7	1371.728	30.676	.000 <sup>a</sup>
Residual	7199.423	161	44.717		
Total	16801.517	168			

a. Predictors: (Constant), keterlarutan, self\_efficacy, dedikasi, resiliensi, harapan, semangat, optimisme

b. Dependent Variable: KS

Berdasarkan uji F pada tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai p (Sig.) pada kolom paling kanan adalah p=0.000 dengan nilai p<0.05. Jadi, dengan demikian hipotesis nihil yang

berbunyi "tidak ada pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif" ditolak. Artinya, ada pengaruh yang signifikan modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Langkah selanjutnya, peneliti melihat koefisien regresi dari masing-masing IV. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka koefisien regresi tersebut signifikan yang berarti variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Adapun besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap kesejahteraan subjektif dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.  
Koefisien Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.310	3.916		-.590	.556
Self_efficacy	.139	.068	.139	2.055	.041*
Optimisme	.021	.072	.021	.287	.774
Harapan	.065	.070	.065	.933	.352*
Resiliensi	.024	.067	.024	.364	.717
Semangat	.324	.066	.324	4.884	.000*
Dedikasi	.346	.061	.346	5.638	.000*
Keterlarutan	.126	.059	.126	2.141	.034

a. Dependent Variable: KS

\*signifikan

Berdasarkan koefisien regresi pada tabel 4, dapat diketahui bahwa terdapat empat variabel yang nilai koefisien regresinya signifikan, yaitu: (1) *self-efficacy*; (2) semangat; (3) dedikasi; (4) keterlarutan.

### Diskusi

Fokus pada penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjectivewellbeing*) karyawan. Kesejahteraan subjektif didefinisikan sebagai evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya (Diener *et al.*, 2005). Menurut Diener *et al.*, (1999) seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika mereka merasa puas dengan kondisi hidup mereka, sering merasakan emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif. Ketika seseorang mengkarakteristikan atau

## Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

mencirikan suatu kehidupan yang baik maka ia akan membicarakan tentang kebahagiaan, kesehatan, dan umur yang panjang (Diener & Chan, 2011).

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah modal psikologis dan totalitas kerja. Penelitian sebelumnya terkait pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif memiliki hasil yang bervariasi. Dalam penelitian ini sendiri, jika dilakukan uji regresi secara simultan atau bersama-sama, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif karyawan. Akan tetapi, ketika dilakukan uji signifikansi dari masing-masing dimensi, terdapat empat variabel yang nilai koefisien regresinya signifikan berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif karyawan, yaitu: (1) *self-efficacy*; (2) semangat; (3) dedikasi; dan (4) keterlarutan.

Hasil penelitian ini sangat menarik. Temuan dalam penelitian ini berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Avey, Luthans, Smiths, dan Palmer (Avey *et al.*, 2010) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adalah: *self-efficacy*, optimisme, harapan, resiliensi. Selanjutnya, variabel-variabel tersebut oleh Avey *et al.*, (2010) dieksplorasi sebagai komponen dari suatu konstruk psikologi yang disebut dengan modal psikologis. Menurut Avey *et al.*, (2010) kapasitas-kapasitas positif yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi memberikan pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja yang diinginkan tersebut, salah satunya adalah kesejahteraan subjektif.

Akan tetapi, dalam penelitian ini dari variabel modal psikologis hanya ditemukan dimensi *self efficacy* saja yang signifikan berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif karyawan. Hasil penelitian ini senada dengan temuan penelitian Sen dan Hooja (2015) yang menemukan bahwa ternyata tidak seluruh dimensi dari modal psikologis yang memiliki hubungan signifikan dengan keseimbangan hidup sebagai bentuk lain dan ciri dari kesejahteraan subjektif. Dalam penelitian tersebut Sen dan Hooja (2015) memperlihatkan hanya dimensi *self-efficacy* saja yang memiliki hubungan signifikan dengan keseimbangan hidup, sementara dimensi lain tidak.

Dalam konteks penelitian ini, hasil dapat dipahami jika melihat pada setting organisasi PT X yang relatif mapan dalam memberikan perhatian bagi faktor-faktor ekstrinsik yang membentuk kesejahteraan. PT X dan perusahaan lainnya relatif terorganisir dengan baik dalam hal aturan-aturan dan tata kelola karyawan. Jenjang karir, rerata pendapatan, tunjangan asuransi, dan tunjangan hari tua bukanlah menjadi masalah bagi mereka. Dengan kata lain, dari sisi modalitas harapan, optimisme, dan tuntutan bagi resiliensi bukan menjadi hal yang menekan. Justru yang diperlukan agar mereka bisa bertahan dan tetap menjadi

bagian adalah tuntutan terhadap kemampuan. Oleh karenanya memang efikasilah yang menjadi pembeda bagi kesejahteraan.

Dengan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang dapat membuat perbedaan pada bagaimana orang merasa, berpikir, berperilaku, dan memotivasi diri. Bandura (1977) menjelaskan pentingnya *self-efficacy* sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai serangkaian tindakan penting yang dapat memengaruhi motivasi, afektif, dan tindakan individu. Menurut Luthans *et al.*, (2007) seseorang dengan *self efficacy* tinggi lebih cenderung memiliki minat intrinsik yang lebih besar dalam berbagai kegiatan, menetapkan tujuan yang menantang diri mereka sendiri dan menjaga komitmen yang kuat untuk mereka, serta meningkatkan dan mempertahankan usaha mereka dalam menghadapi kegagalan. Sebaliknya, menurut Kim-prieto dan Eid (2004) seseorang dengan *self efficacy* rendah akan menimbulkan depresi, kecemasan, *burnout*, kelelahan, perasaan dan pikiran tidak mampu, serta rendah diri.

Sebuah studi oleh Rangriz (2013) mencatat adanya korelasi negatif antara *self-efficacy* dengan stres kerja. Penelitian lain tentang *self-efficacy* menunjukkan pola peningkatan *self-efficacy* secara signifikan mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Klassen & Durksen, 2014). *Self-efficacy* dapat bertindak sebagai pelindung ketika stressor kerja tinggi sehingga dampak negatifnya berkurang (Salanova dalam Janjhua, Chaudhary, & Chauhan, 2014). Sebaliknya, tingkat *self-efficacy* yang rendah terkait dengan tingginya tingkat stres kerja dan rendahnya kesejahteraan (Grau, Salanova, & Peiro, 2001).

Selanjutnya, dari dimensi-dimensi variabel totalitas kerja, ditemukan ketiga dimensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif karyawan, yaitu dimensi semangat, dedikasi, dan keterlarutan. Secara teoritis, totalitas kerja memang merupakan salah satu prediktor kuat dari kesejahteraan karyawan. Bakker dan Demerouti (2008) menyebutkan bahwa karyawan dengan totalitas kerja tinggi lebih sedikit mengalami psikosomatik dibandingkan mereka yang kurang memiliki totalitas kerja. Karyawan dengan totalitas kerja tinggi juga sering mengalami emosi positif, termasuk kebahagiaan, kesenangan, dan antusiasme; mengalami kesehatan yang lebih baik; dan menularkan semangat kepada orang lain.

Dimensi pertama dari totalitas kerja yang berpengaruh signifikan adalah semangat. Artinya, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan yang memberikan curahan energi dan pikirannya selama bekerja akan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi pula. Dalam hal ini, seorang karyawan yang mencurahkan mental dan energinya untuk pekerjaannya tentu tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaannya. Karyawan

## Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

akan dengan senang hati menjalankan tugas-tugasnya untuk bekerja. Sehingga, wajar jika dimensi ini memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif.

Dimensi kedua yang memberikan pengaruh signifikan adalah dedikasi. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan usaha yang lebih (*extra effort*) aktif terlibat, fokus terhadap pekerjaan, hadir secara fisik dan memberikan energi terhadap apa yang dikerjakan, akan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi.

Dimensi dedikasi ini juga berkaitan dengan antusias karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Rothmann (2008) antusias yang ditunjukkan karyawan pada pekerjaannya dapat mengurangi depresi dan stres selama bekerja. Hal ini karena dengan antusias, karyawan akan memiliki perasaan dan pikiran positif terhadap pekerjaannya. Dengan berkurangnya depresi dan stres selama bekerja, maka dengan sendirinya akan meningkatkan kesejahteraan subjektif.

Dimensi ketiga yang memberikan pengaruh signifikan adalah keterlarutan. Temuan dalam penelitian ini justru menunjukkan semakin karyawan merasa terlarut dengan pekerjaannya, maka tingkat kesejahteraan subjektifnya akan semakin tinggi. Hal ini karena ketika seseorang larut dalam pekerjaannya, ia akan merasa senang dan akan menciptakan emosi positif ketika bekerja.

Hasil inipun dapat dijelaskan dalam konteks kerja dan karakteristik pekerjaan karyawan PT X yang diteliti. Hampir seluruh karyawan merupakan pekerja dengan keahlian yang jelas dan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Mereka adalah tenaga ahli dalam bidang pertambangan yang lebih banyak berada lapangan operasi dan mengatur pekerjaan sendiri sesuai dengan ritme operasi pertambangan. Fleksibilitas waktu, pekerjaan yang tidak monoton ditambah dengan kurangnya tekanan pada tuntutan kebutuhan yang mengganggu kesejahteraan, memberikan ruang bagi pemenuhan pekerjaan secara total. Mereka memperlihatkan dedikasi dan semangat melalui rasa senang dan perasaan positif dalam bekerja. Ini bisa terlihat dari masa kerja karyawan yang sebagian besar sudah lebih dari lima tahun.

Perasaan senang yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Misalnya, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan bidang ilmu yang dikuasainya, maka ia akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang yang muncul selama bekerja ini dapat menimbulkan emosi positif dan kesejahteraan. Temuan dalam penelitian ini



menunjukkan bahwa totalitas kerja dapat meningkatkan emosi positif selama bekerja sehingga memiliki kesehatan dan kesejahteraan yang lebih baik (Schaufeli & Bakker, 2004). Totalitas kerja penting dimiliki karyawan karena mampu mempertahankan komitmen pegawai pada organisasi dan menjadi kunci kinerja (Freeney & Tiernan, 2006).

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif karyawan PT X. Kemudian, berdasarkan hasil uji hipotesis minor dari signifikansi masing-masing koefisien regresi terhadap *dependent variable*, terdapat 4 variabel yang nilai koefisien regresinya signifikan, yaitu; (1) *self-efficacy*; (2) semangat; (3) dedikasi; (4) keterlarutan, sementara 3 variabel lain tidak signifikan. Keempat variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif karyawan.

Temuan dalam penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, namun tidak begitu saja dapat menggugurkan teori yang sudah ada tersebut, khususnya terkait dengan pengaruh modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif. Hal disebabkan karena perbedaan setting organisasi, budaya, dan karakteristik pekerjaan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang positif bagi perusahaan/institusi dengan karakteristik dan setting organisasi yang serupa untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif, khususnya modal psikologis dan totalitas kerja, karena organisasi yang berhasil adalah organisasi dimana karyawannya merasa sejahtera dalam bekerja. Pelatihan efikasi diri, motivasi dan totalitas kerja menjadi bagian penting bagi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan subjektif karyawan. Temuan ini sekaligus menjadi limitasi bagi penelitian ini dikarenakan masih terdapat faktor-faktor dan situasi kerja yang dapat memengaruhi. Oleh karena itu, perlu kiranya melihat lebih komprehensif pada setiap faktor yang memungkinkan dapat berpengaruh pada kesejahteraan subjektif.[]

### Daftar Pustaka

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>

## Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2012). Subjective well-being in organizations. In G. M. Spreitzer & K. S. Cameron (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York [N.Y.]: Oxford University Press. <https://doi.org/DOI:10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014>
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A cross-cultural analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143–149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000020>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Review*, 84, 191–215. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00090>
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 53–63. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11199257>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Jonge, J. De, Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 279–286.
- Denny. (2017). Tahun 2016, pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja capai 2.382 orang. <http://news.prokal.co/read/news/1595-tahun-2016-pekerja-meninggal-dunia-akibat-kecelakaan-kerja-capai-2382-orang.html>
- Diener, E. (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>
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., & Lucas, E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213–229). New York [N.Y.]: Russel Sage.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 63–73). New York [N.Y.]: Oxford University Press.

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2009). New Measures of Well-Being. In E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: The collected Works of Ed Diener* (Vol. 39, pp. 247–266). Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4>
- Eddington, N., & Shuman, R. (2008). *Subjective well being (happiness)*. California: Continuing Psychology Education Inc.
- Freaney, Y., & Tiernan, J. (2006). Employee engagement: An overview of the literature on the Proposed antithesis to burnout. *The Irish Journal of Psychology*, 27(3–4), 130–141. <https://doi.org/10.1080/03033910.2006.10446236>
- Gallup. (2006). Gallup study: engaged employees inspire company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward. *The Gallup Management Journal*. [http://gmj.gallup.com/content/24880/GallupStudy\\_Engaged\\_Employees\\_Inspire\\_Company.aspx](http://gmj.gallup.com/content/24880/GallupStudy_Engaged_Employees_Inspire_Company.aspx)
- Grau, R. M., Salanova, M., & Peiro, J. M. (2001). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5(1), 63–74.
- Janjhua, Y., Chaudhary, R., & Chauhan, M. (2014). Relationship between Employees ' Self-efficacy Belief and Role Stress : A Study. *Journal of Psychology*, 5(2), 169–173.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kim-prieto, C., & Eid, M. (2004). Norms for experiencing emotions. *Journal of Happiness Studies*, 5(3), pp 241–268. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s10531-004-8787-2>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York [N.Y.]: Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- M. Klassen, R., & L. Durksen, T. (2014). Weekly self-efficacy and work stress during the teaching practicum: A mixed methods study. *Learning and Instruction*, 33(Oct.), 158–169. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2014.05.003>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

## Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

- Rahardian, L. (2015). Nasib Merpati Airlines. Sudah 13 Bulan Karyawan Merpati Tak Digaji. <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20150115161043-20-24962/sudah-13-bulan-karyawan-merpati-tak-digaji/>
- Rahman, M. T. (2015). Kertas nusantara: Kasus keterlambatan gaji karyawan diselesaikan akhir Januari. <http://sulawesi.bisnis.com/read/20150114/10/184805/kertas-nusantara-kasus-keterlambatan-gaji-karyawan-diselesaikan-akhir-januari>
- Rangriz, H. (2013). The Evaluating of Employees' Self -Efficacy and Job Stress in the Isfahan Zobahan Company. *International SAMANM Journal of Marketing and Management*, 1(1), 34-43.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands and job resources and their relationship with burnout and engagement : A Multiple-sample study relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(October 2002), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2015). Psychological capital and work-life balance : A study on police officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4(7), 93-96.
- Shaleh, A. R. (2016). Analisa Faktor skala totalitas kerja (work engagement). In *Seminar ASEAN 2nd Psychology & Humanity*. Psychology Forum UMM.
- Simone, S. De. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118-122. [https://ijbssnet.com/journals/vol\\_5\\_no\\_12\\_november\\_2014/14.pdf](https://ijbssnet.com/journals/vol_5_no_12_november_2014/14.pdf)
- Singh, P. (2015). Well-being: Role of psychological capital among employees. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(3), 295-298.
- Suh, E. M. (2000). Self, the hyphen between culture and subjective well being. In E. M. Suh & E. Diener (Eds.), *Culture and Subjective Well-Being* (pp. 63-86). MIT Press.
- van den Heuvel, E. T., de Witte, L. P., Stewart, R. E., Schure, L. M., Sanderman, R., & Meyboom-de Jong, B. (2002). Long-term effects of a group support program and an individual support program for informal caregivers of stroke patients: which caregivers benefit the most? *Patient Education and Counseling*, 47(4), 291-299.
- Wahyuni, N. D. (2016). Survei: 77% Karyawan Tak Puas dengan Tunjangan yang Diterim. Retrieved from <http://m.liputan6.com/bisnis/read/2418890/survei-77-karyawan-tak-puas-dengan-tunjangan-yang-diterima?siteName=liputan6>
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2005). Employee engagement: The key to realizing competitive advantage. Development Dimensions International. Retrieved from

**Dian Maulida, Abdul Rahman Shaleh**

[www.ddiworld.com%2Fddi%2Fmedia%2Fmonographs%2Femployeeengagement\\_mg\\_ddi.pdf%3Fext%3D.pdf&usg=AOvVaw0gHdc-t8A8Q1mLEUVt1aII](http://www.ddiworld.com%2Fddi%2Fmedia%2Fmonographs%2Femployeeengagement_mg_ddi.pdf%3Fext%3D.pdf&usg=AOvVaw0gHdc-t8A8Q1mLEUVt1aII)

Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>



ISSN 2502-8363 (print)  
ISSN 2527-7456 (online)

**Psikohumaniora**  
Jurnal Penelitian Psikologi

## Author Guidelines

*PSIKOHUMANIORA: Jurnal Penelitian Psikologi* is published twice a year. Articles published in this journal are the results of empirical research in psychology, including religious psychology, clinical psychology, social psychology, educational psychology, industrial and organizational psychology, developmental psychology, psychology indigenous, experimental psychology, applied psychology and psychometrics, good research quantitatively and qualitatively.

Editors invite experts, practitioners and enthusiasts in psychology to write a research article in this journal. Articles should be original, research-based, unpublished and not under review for possible publication in other journals. All submitted papers are subject to review of the editors, editorial board, and blind reviewers. Submissions that violate our guidelines on formatting or length will be rejected without review.

Articles typed in Book Antiqua letters with 1.5 spacing in Microsoft Word format with a page size A4 (210 x 297 mm). The length of the article ranged between 6000-8000 words, or about 20-25 pages, including pictures, graphs, and tables (if any). Articles written in Bahasa Indonesia or English by using the rules of good grammar and correct. Articles in English in general use the past tense.

The article has been formatted according to the pattern of writing scientific journal articles. Writing articles follow the rules set out in the Publication Manual of the American Psychological Association, Sixth Edition. <http://www.apastyle.org/manual/index.aspx>

Articles sent to the Editor of Psikohumaniora: Journal of Psychological Research via submission Open Journal Systems (OJS) on <http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psikohumaniora>

### General Instructions

1. Articles are formatted according to the writing pattern of scientific journal. Writing articles follow the rules set out in Publication Manual of the American Psychological Association, Sixth Edition. <http://www.apastyle.org/manual/index.aspx>

2. The article is an original work (no plagiarism) and has never been published in a journal printed/online.
3. Articles for Psikohumaniora sent to Editors: Psychological Research Journal via submission Open Journal Systems (OJS) on <http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psikohumaniora>
4. Articles typed in Book Antiqua font with 1.5 spacing in Microsoft Word format with a page size A4 (210 x 297 mm). The length of the article ranged between 6000-8000 words or approximately 20-25 pages, including pictures, graphs, and tables (if any).
5. Article is written in Indonesian or English using grammatical rules. In general, English article is in the past tense.

### **Particular Instructions**

1. The article is the result of empirical research in psychology.
2. Because of "Blind Review" system, the the author hoped not to include the name, the name and address of the institution and email address in the cover of article. The author's name, name of the institution, as well as the email address listed at the time of registration on the OJS author. To facilitate the communication should include active mobile number.
3. The content and systematics of articles written using the format presented in a narrative essay in the form of a paragraph, without numbering in front subtitles, and should include these components:
  - The title, provided that: a) The title is the formulation of a brief discussion of content, compact, and clear. May use the title of creative and attract readers (maximum 14 words). b) The title is written in English and Indonesian. c) The title is typed in bold capital letters (capital, bold).
  - Abstract written in English and Indonesian. Abstract is the essence of the subject of the whole article. Abstract written in one paragraph within one space, with a maximum length of 200 words. Abstract presented briefly and clearly, it must contain four (4) elements, namely: Reasons for the selection of topics or the importance of the research topic, the hypothesis, research methods, and a summary of the results. Abstracts must be terminated with a comment about the importance of the results or a brief conclusion.
  - The keyword contains basic words in the study, can be drawn from the research variables, characteristics of the subjects, and the theory of the referenced (minimum three words or combinations of words, written in alphabetical order).
  - Introduction (untitled) contains background of the problems, objectives and benefits of the research, the study of theory, and concludes with the hypothesis (number of pages approximately 20%).

- The method contains the identification of the variables, the research subjects, research instruments and methods of research including data analysis techniques used (the number of pages approximately 20%).
- The result shows exposure data analysis, consisted of descriptive statistics, test results of the assumptions and results of hypothesis testing are presented sequentially or integrated (number of pages approximately 20%).
- Discussion contains an explanation of the results of research associated with the results of previous studies, critically analyzed and linked to relevant recent literature (page number approximately 30-40%).
- Conclusions and suggestions answers from the research objectives written concise, clear, and compact based on the results of research and discussion (approximately 1 page).
- Bibliography contains reference sources written alphabetically and chronologically, Referral sources are published literature in last 10 years (especially of the journal). Referral preferred are the primary sources in the form of books, reports (including thesis, dissertation), or research articles in scientific journals and magazines.

The following are examples of bibliography writing:

## **Bibliography**

### **(a) Example of journal article writing without a Digital Object Identifier (doi)**

Costello, K. & Hodson, G. (2011). Social dominance-based threat reactions to immigrants in need of assistance. *European Journal of Social Psychology, 41*(2), 220-231.

Baloach, A.G., Saifee, A.R., Khalid, I., & Gull, I. (2012). The teaching of the Holy Prophet to promote peace and tolerance in an Islamic social culture. *European Journal of Social Sciences, 31*(1), 36-41.

### **(b) Example of journal article writing with a Digital Object Identifier (doi)**

Aritzeta, A., Balluerka, N., Gorostiaga, A., Alonso-Arbiol, I., Haranburu, M., & Gartzia, L. (2016). Classroom emotional intelligence and its relationship with school performance. *European Journal of Education and Psychology, 9*(1), 1-8. <http://doi.org/10.1016/j.ejeps.2015.11.001>

### **(c) Example of manuscript writing from magazine**

Chamberlin, J., Novotney, A., Packard, E., & Price, M. (2008, May). Enhancing worker well-being: Occupational health psychologists convene to share their research on work, stress, and health. *Monitor on Psychology, 39*(5), 26-29.



**(d) Example of manuscript writing from online magazine**

Clay, R. (2008, June). Science vs. ideology: Psychologists fight back about the misuse of research. *Monitor on Psychology*, 39(6). Diunduh dari: <http://www.apa.org/monitor/> tanggal 10 Agustus 2012.

**(e) Example of manuscript writing from news paper without writer**

Six sites meet for comprehensive anti-gang initiative conference. (2006, November/December). *OJJDP News @ a Glance*. Diunduh dari: [http://www.ncjrs.gov/html/ojjdp/news\\_acglance/216684/topstory.html](http://www.ncjrs.gov/html/ojjdp/news_acglance/216684/topstory.html), tanggal 10 Agustus 2012.

**(f) Example of manuscript writing from abstract in printed edition**

Woolf, N. J., Young, S. L., Fanselow, M. S., & Butcher, L. L. (1991). *MAP-2 expression in cholinergic pyramidal cells of rodent cortex and hippocampus is altered by Pavlovian conditioning* [Abstract]. *Society for Neuroscience Abstracts*, 17, 480.

**(g) Example of manuscript writing from abstract in electronic edition (online)**

Lassen, S. R., Steele, M. M., & Sailor, W. (2006). *The relationship of school-wide positive behavior support to academic achievement in an urban middle school* [Abstract]. *Psychology in the Schools*, 43, 701-702. Diunduh dari: <http://www.interscience.wiley.com>

**(h) Example of citation from unpublished thesis or dissertation**

Bukhori, B. (2013). *Model toleransi mahasiswa muslim terhadap umat Kristiani*. (Disertasi tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

**(i) Example of citation from book**

Hadjar, I. (2014). *Dasar-dasar statistik untuk ilmu pendidikan, sosial, & humaniora*. Semarang: Pustaka Zaman.

**(j) Example of citation from the same author and the same year with two books**

Azwar, S. (2012a). *Penyusunan skala psikologi (ed.2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012b). *Reliabilitas dan validitas (ed.4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

**(k) Example of citation from a book with editor**

Hogg, M. A. (2003). Social identity. Dalam M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (hlm. 462-479). New York: Guilford.

**(l) Example of citation from electronic book that has been published**

Shotton, M. A. (1989). *Computer addiction? A study of computer dependency* [DX Reader version]. Diunduh dari: [www.ebookstore.tandf.co.uk/html/index/asp](http://www.ebookstore.tandf.co.uk/html/index/asp).

**(m) Example of citation from electronic book unpublished**

O'keefe, E. (n.d.). *Egoism & the crisis in Western values*. Diunduh dari <http://www.onlineoriginals.com/showitem.asp?itemID=135>

**(n) Example of citation from university unpublished**

Wahib, A. (2016). *Psikologi Islam untuk masa depan kemanusiaan dan peradaban*. Manuskrip tidak dipublikasikan, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.





## ACKNOWLEDGEMENTS

The members of the editorial team of *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi* extend the gratitude to all the reviewers who have contributed to the peer review process of the manuscripts in Vol 2, No 2 (2017). Professional support and assistance from all respected reviewers have made this journal qualified to be published.

1. Abdul Rahman Shaleh, *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia*
2. Aguswan Khatibul Umam, *STAIN Jurai Siwo, Metro, Indonesia*
3. Ahmad Gimmy Prathama Siswadi, *Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia*
4. Endang Widyorini, *Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) Jawa Tengah*
5. Hamdan Bin Said, *Universiti Teknologi Malaysia*
6. Ibnu Hadjar, *Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia*
7. Masdar Hilmy, *Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, Indonesia*
8. Misbah Zulfa Elizabeth, *Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia*
9. M. Nur Ghufron, *Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, Indonesia*
10. Mirra Noor Milla, *Universitas Islam Negeri Syarif Kasim, Riau, Indonesia*
11. Mustadin, *Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia*
12. Nurul Hartini, *Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia*
13. Qurrotul Uyun, *Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia*
14. Sri Lestari, *Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia*
15. Syamsul Ma'arif, *Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia*
16. Tony Wijaya, *Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia*



**Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi**, ISSN 2502-9363 (p); ISSN 2527-7456 (online) is a research journal published by Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia. It's published each May and November, always put the human and humanity as the main focus of academic study with a comprehensive approach. The journal is a medium to communicate the results of research related to psychology, published to serve the study of psychology forum in Indonesia and other parts of the world in a global context. Guidelines for authors can be read at Author Guidelines, which are in accordance with the Publication Manual of the American Psychological Association (6th ed., 2010).

Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
Universitas Islam Negeri Walisongo  
Semarang - Indonesia

ISSN 2502-9363 (print)



ISSN 2527-7456 (online)

