

KONTRIBUSI *SELF LEADERSHIP* TERHADAP *SUBJECTIVE WELL-BEING*

KARYAWAN PT. X DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Rezky Ariany Aras S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:

Nurul Amaliah Jasmal

Q11116316



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR

2021

SKRIPSI

KONTRIBUSI SELF-LEADERSHIP TERHADAP SUBJECTIVE WELL-BEING
KARYAWAN PT X DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

NURUL AMALIAH JASMAL
Q11116316

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 16 Agustus 2021

Menyetujui,

Panitia Penguji


No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2. Andi Juwita Amal, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3. Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4. Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5. Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	5. 
6. Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Riset, dan Inovasi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. Irfan Idris, M.Kes
NIP. 19671103 199802 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**KONTRIBUSI *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP *SUBJECTIVE WELL-BEING*
KARYAWAN PT X DI KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh:

Nurul Amaliah Jasmal
Q11116316

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal 16 Agustus 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Eviita Bellari, S.Psi., M.Sc
NIP. 19860418 201101 2 020

Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19900711 201803 2 002

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nahang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Amaliah Jasmal
NIM : Q11116316
Program Studi : Psikologi
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

KONTRIBUSI *SELF-LEADERSHIP* TERHADAP *SUBJECTIVE WELL-BEING* KARYAWAN PT X DI KOTA MAKASSAR

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi saya yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 16 Agustus 2021

Yang Menyatakan



Nurul Amaliah Jasmal

ABSTRAK

Nurul Amaliah Jasmal, Q11116316, Kontribusi *Self-Leadership* Terhadap *Subjective Well-Being* Karyawan PT X di Kota Makassar. Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

xv + 83 + 15 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *self-leadership* terhadap *subjective well-being* karyawan PT X di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Subjek penelitian ini berjumlah 133 karyawan tetap PT X di Kota Makassar. Alat ukur yang digunakan yaitu *satisfaction with life* dan *scale of positive and negative experience* untuk mengukur *subjective well-being*, serta *self-leadership questionnaire* untuk mengukur *self-leadership*. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dengan memperoleh nilai kontribusi yang signifikan sebesar 11,4% untuk *self-leadership* dan aspek kognitif *subjective well-being* dan 8,9% untuk *self-leadership* dan aspek afektif *subjective well-being*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-leadership* berkontribusi secara signifikan terhadap *subjective well-being* karyawan PT X di Kota Makassar.

Kata Kunci: *Self-Leadership*, *Subjective Well-Being*, Karyawan.

Daftar Pustaka: 74, (1984 – 2021)

ABSTRACT

Nurul Amaliah Jasmal, Q11116316, *Contribution of Self-Leadership to Subjective Well-Being of PT X's Employees in Makassar*. Undergraduate Thesis, Department of Psychology, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2021.

xv + 83 + 15 attachments

This study aims to examine the contribution of self-leadership to subjective well-being of PT X's employees in Makassar. This research uses a quantitative method with causality correlational design. The sampel in this study were 133 employees from PT X in Makassar. The instruments used in this study is satisfaction with life and scale pf positive and negative experience to measure subjective well-being, and self-leadership questionnaire to measure self-leadership. The data analysis technique used is simple linear regression analysis, with a significant contribution value of 11.4% for self-leadership and cognitive aspects of subjective well-being and 8.9% for self-leadership and affective aspects of subjective well-being. These results indicate that self-leadership contributes significantly to the subjective well-being of PT X's employees in Makassar.

Keyword: *Self-Leadership, Subjective Well-Being, Employees*

Bibliography: 74, (1984 – 2021)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas segala berkat, nikmat rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis mampu melalui segala proses untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Kontribusi Self-Leadership Terhadap Subjective Well-Being Karyawan PT. X di Kota Makassar**". Penyusunan skripsi ini diajukan untuk sebagai pemenuhan syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Rasa syukur penulis panjatkan atas kesehatan dan rezeki yang diberikan oleh Allah SWT selama proses penyusunan skripsi. Penulis menyadari bahwa atas kehendak Allah SWT sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Penulis menyadari selama proses penyusunan tugas akhir skripsi, terdapat kekurangan dan hambatan. Sehingga segala saran, kritik, dan masukan yang diberikan mampu membantu penulis dalam berproses menjadi lebih baik lagi. Selama proses penyusunan skripsi, penulis senantiasa mendapatkan bantuan, bimbingan, dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, mama dan bapak yang selalu mendoakan, mendukung, dan memfasilitasi penulis berproses di Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin. Terima kasih karena senantiasa memberikan *asuh*, *asih*, dan *asah* kepada penulis dari lahir hingga saat ini. Kedua orang tua merupakan inspirasi penulis untuk berproses menjadi individu yang semakin

baik setiap harinya. Dukungan dari kedua orang tua merupakan energi dan sumber penguat penulis untuk tidak menyerah selama menjalani proses studi.

2. Saudara penulis, yaitu kak Kahfi yang selalu senantiasa memberikan perhatian, serta dukungan, bantua dan doa untuk penulis selama menjalani proses studi. Terima kasih karena tetap meluangkan waktu setiap penulis membutuhkan teman untuk bercerita dan berdiskusi.
3. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc selaku pembimbing I penulis. Terima kasih atas waktu yang diberikan untuk penulis dalam memberikan bimbingan, arahan, dan masukan selama proses penyusunan tugas akhir skripsi. Terima kasih atas kesabaran dan dukungan yang diberikan yang membuat penulis semangat dalam proses penyusunan skripsi.
4. Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II penulis. Terima kasih atas waktu yang diberikan untuk penulis dalam memberikan bimbingan, arahan, dan masukan selama proses penyusunan tugas akhir skripsi. Terima kasih atas kesabaran dan dukungan yang diberikan yang membuat penulis semangat dalam proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi selaku dosen pendamping akademik dan dosen pembahas proposal hingga ujian tutup penulis. Terima kasih atas masukan, dukungan, dan mendampingi penulis selama berproses di Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas arahan yang diberikan sejak awal hingga akhir studi penulis.
6. Ibu Andi Juwita Amal, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku sekretaris dan dosen penguji pada ujian tutup

penulis. Terima kasih atas umpan balik, saran dan dukungan yang diberikan yang membantu penulis untuk menjadi lebih baik lagi.

7. Seluruh Komunitas Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin, terima kasih atas ilmu, pengalaman, dan bimbingan selama berproses di Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas bantuan dan dukungan selama proses pengerjaan tugas akhir skripsi.
8. Teman-teman “Sehat Selalu” yaitu Adda, Ulfa, Salwa, Nanda, Cindy, Dila, Lala, Rahti, Dayana, Kila, dan Fiqah. Terima kasih atas kesediaan waktu yang diberikan untuk mendengarkan semua cerita dari penulis. Terima kasih atas dukungan, bantuan, saran, dan umpan balik yang diberikan selama proses penyusunan tugas akhir skripsi. Terima kasih karena telah kebersamai dan menjadi penyemangat penulis selama berproses di Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin.
9. Teman-teman Paskib yaitu Akbar, Fahmi, Srinov, Rama, Idah, Refni, Sabrina, Ekame, Adyb dan yang lainnya. Terima kasih karena telah meluangkan waktu untuk bertemu dan mendengarkan cerita penulis selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih atas dukungan yang membuat penulis lebih bersemangat dalam proses pengerjaan tugas akhir skripsi.
10. Teman-teman Ins16ht, terima kasih telah kebersamai penulis dari sejak awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan. Terima kasih atas kerjasamanya selama berproses di Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas kebahagiaan, kebersamaan, dan pengalaman berharga diberikan untuk penulis.

11. Kak Zek dan Kak Thira, terima kasih atas waktu yang diberikan kepada penulis selama proses pengerjaan tugas akhir skripsi. Terima kasih atas kesediaanya dalam membantu penulis selama proses penyusunan tugas akhir skripsi.
12. Pihak PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar, terima kasih atas izin dan kesediaannya untuk penulis melakukan pengambilan data. Terkhusus kepada ibu Anita, terima kasih atas kesediaan waktunya selama penulis melakukan pengambilan data di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Makassar.
13. Member Boyband Korea EXO yaitu Sehun, Kai, D.O, Chanyeol, Chen, Baekhyun, Lay, Suho, dan Xiumin. Terima kasih atas musik dan konten-konten yang diberikan sehingga penulis merasakan emosi positif dan sebagai penyemangat penulis dalam proses pengerjaan tugas akhir skripsi.
14. Semua pihak terkait yang telah membantu penulis selama proses menjadi mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin, serta bantuan yang diberikan kepada penulis selama proses pengerjaan tugas akhir skripsi.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGAJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Subjective Well-Being</i>	13
2.1.1 Definisi <i>Subjective Well-Being</i>	13
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Subjective Well-Being</i>	14
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi <i>Subjective Well-Being</i>	16
2.1.4 <i>Subjective Well-Being</i> Dalam Pekerjaan.....	18
2.2 <i>Self Leadership</i>	19
2.2.1 Definisi <i>Self Leadership</i>	19
2.2.2 Aspek-Aspek <i>Self Leadership</i>	20
2.3 Keterikatan <i>Self Leadership</i> Dengan <i>Subjective Well-Being</i>	23
2.4 Kerangka Konseptual.....	26
2.5 Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Variabel Penelitian	29
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
3.3.1 Definisi Operasional <i>Self Leadership</i>	30
3.3.2 Definisi Operasional <i>Subjective Well-Being</i>	30
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.1 Instrumen Penelitian	32
3.5.2 Validitas Instrumen Penelitian	34
3.5.3 Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	35
3.6 Teknik Analisa Data	37
3.6.1 Analisa Data Deskriptif.....	37
3.6.2 Uji Asumsi.....	38
3.6.3 Uji Hipotesis	41
3.7 Prosedur Penelitian.....	42
3.7.1 Tahap Persiapan.....	42
3.7.2 Tahap Pelaksanaan	43
3.7.3 Tahap Analisis Data.....	44
3.7.4 Tahap Penyusunan Laporan	44
3.7.5 Tabel Waktu Penelitian	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Karakteristik Partisipan Penelitian.....	47
4.1.1 Karakteristik Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.1.2 Karakteristik Partisipan berdasarkan Usia.....	48
4.1.3 Karakteristik Partisipan berdasarkan Posisi/Jabatan	49
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	50
4.2.1 Profil Aspek Kognitif <i>Subjective Well-Being</i> Responden.....	50

4.2.1.1	Profil Aspek Kognitif SWB (<i>Satisfaction With Life</i>) Berdasarkan Usia.....	52
4.2.2	Profil Aspek Afektif SWB (<i>Positive and Negative Feelings</i>) Responden	53
4.2.2.1	Profil Aspek Afektif SWB Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2.2.2	Profil Aspek Afektif SWB Berdasarkan Posisi/Jabatan.....	56
4.2.3	Profil <i>Self-Leadership</i> Responden.....	57
4.2.3.1	Profil <i>Self-Leadership</i> Berdasarkan Aspek	59
4.3	Pembahasan	63
4.4	Limitasi Penelitian	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Alat Ukur <i>Self Leadership Questionnaire</i>	33
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Alat Ukur <i>Satisfaction With Life</i>	34
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Alat Ukur <i>Scale of Positive and Negative Experience</i>	34
Tabel 3.4 Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	36
Tabel 3.5 Nilai <i>Cronbach's Alpha Self Leadership</i>	36
Tabel 3.6 Nilai <i>Cronbach's Alpha Subjective Well-Being</i>	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas <i>Self Leadership</i> Dan Aspek Kognitif	39
Tabel 3.8 Hasil Uji Normalitas <i>Self Leadership</i> Dan Aspek Afektif	39
Tabel 3.9 Hasil Uji Linearitas <i>Self Leadership</i> Dan Aspek Kognitif.....	40
Tabel 3.10 Hasil Uji Linearitas <i>Self Leadership</i> Dan Aspek Afektif.....	40
Tabel 3.11 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana SL Dan Aspek Kognitif	42
Tabel 3.12 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana SL Dan Aspek Afektif	42
Tabel 3.13 Nilai Tabel Waktu Penelitian	45
Tabel 4.1 Nilai Mean/SD Variabel <i>Subejctive Well-Being</i> Aspek Kognitif.....	50
Tabel 4.2 Kategori Penormaan <i>Subejctive Well-Being</i> Aspek Kognitif	50
Tabel 4.3 Nilai Mean/SD Variabel <i>Subejctive Well-Being</i> Aspek Afektif.....	53
Tabel 4.4 Kategori Penormaan <i>Subejctive Well-Being</i> Aspek Afektif	53
Tabel 4.5 Nilai Mean/SD Variabel <i>Self-Leadership</i>	58
Tabel 4.6 Kategori Penormaan Variabel <i>Self-Leadership</i>	58
Tabel 4.7 Nilai Mean/SD Aspek Variabel <i>Self-Leadership</i>	59
Tabel 4.8 Kategori Penormaan Aspek Variabel <i>Self-Leadership</i>	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4.2 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Usia	48
Gambar 4.3 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Posisi/Jabatan	49
Gambar 4.4 Tingkat <i>Satisfaction With Life</i> Responden	51
Gambar 4.5 Tingkat <i>Satisfaction With Life</i> Berdasarkan Usia	52
Gambar 4.6 Tingkat <i>Positive And Negative Experience</i> Responden	54
Gambar 4.7 Tingkat <i>Positive/Negative Experience</i> Berdasarkan JK.....	55
Gambar 4.8 Tingkat <i>Positive/Negative Experience</i> Berdasarkan Jabatan.....	56
Gambar 4.9 Tingkat <i>Self-Leadership</i> Responden.....	59
Gambar 4.10 Tingkat Aspek <i>Behavior Focused Strategies</i> Responden	61
Gambar 4.11 Tingkat Aspek <i>Natural Reward Strategies</i> Responden	62
Gambar 4.12 Tingkat Aspek <i>Constructive Thought Pattern</i> Responden.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu sumber daya pada perusahaan. Hasibuan (2003) mengemukakan karyawan merupakan setiap individu yang menyediakan jasa berbentuk tenaga maupun pikiran dan mendapatkan balasan jasa atau kompensasi. Pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan karyawan merupakan setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat, di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006) mendefinisikan karyawan sebagai individu yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji atau upah.

Corona Virus Disease pada tahun 2019 (COVID-19) telah menjadi pandemi global muncul di Wuhan China pada akhir tahun 2019. Sementara di Indonesia kasus Covid 19 pertama muncul pada tanggal 2 Maret 2020. Akibat dari pandemic Covid-19, pemerintah membuat peraturan yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yaitu berkurang atau terbatasnya aktivitas di luar rumah dan hampir seluruh kantor atau perusahaan yang menerapkan sistem kerja dari rumah atau *work from home*.

Berdasarkan artikel *insight talenta* pada April 2020, terdapat dampak perubahan dan gangguan yang terjadi selama *work from home* disituasi pandemic Covid-19, dampak pertama yaitu adanya gangguan dari pihak ketiga, banyaknya pihak yang dapat memecah fokus para karyawan saat sedang bekerja di rumah, mulai anggota

keluarga, tetangga, hingga tamu yang berkunjung ke rumah. Banyak dari anggota keluarga dan tamu yang datang tidak menyadari bahwa sang karyawan sedang bekerja dan membutuhkan konsentrasi sehingga tidak dapat diganggu. Dampak kedua yaitu fasilitas yang tidak memadai. Ketika bekerja secara langsung di kantor, perusahaan menyediakan berbagai fasilitas terbaik yang dapat digunakan oleh karyawan seperti jaringan internet. Saat *work from home*, fasilitas seperti jaringan internet kurang tersedia. Perubahan lainnya yang terjadi yaitu tidak adanya batasan yang jelas terkait jam kerja. Ketika *work from home*, jam kerja karyawan kurang terjadwal dalam bekerja dan kurangnya regulasi tertulis.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Aritonang (2020) mendapatkan hasil bahwa berkerja secara *work from home* tidak menunjang suasana bekerja yang nyaman dan tidak memiliki fasilitas yang memadai seperti jaringan internet. Hasil survey menunjukkan pula bahwa sebagian responden merasa tidak puas akan pekerjaan yang dilakukan karena bekerja secara *work from home* tidak membantu dalam mengembangkan diri dan mewujudkan hal-hal yang menjadi tujuan hidup. Hasil survey menunjukkan pula jika ketika *work from home* tidak memiliki kejelasan waktu bekerja.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak lepas dari kesejahteraan karyawan itu sendiri. Kesejahteraan dapat dicapai ketika karyawan mampu bekerja secara optimal dan adanya rasa Bahagia di tempat kerja (Bakker & Oerlemans, 2010). Namun, berdasarkan hasil survey di atas, karyawan yang berkerja secara *work from home* memiliki tekanan yang cukup besar dibandingkan ketika *work from office* karena kondisi kerja yang baru dan lingkungan

kurang mendukung ketika *work from home*. Sehingga terdapat penurunan kesejahteraan karyawan selama *work from home*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, Pertiwi, dan Andriany (2020) mendapatkan hasil bahwa tingkat *subjective well-being* pada karyawan yang melakukan WFH berada pada taraf rendah yaitu sebanyak 39% dan tingkat sedang berjumlah 27% dan tingkat tinggi berjumlah 34%. Sehingga penting untuk peneliti meneliti *subjective well-being* karyawan yang bekerja disituasi pandemic Covid-19.

Perubahan situasi kerja selama pandemic Covid-19 ini juga dialami oleh PT X di Makassar. PT X merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia dibidang agri-food. PT X telah didirikan sejak tahun 1975 hingga saat ini. Perusahaan ini berpusat di Jakarta dan memiliki beberapa cabang perusahaan yang tersebar diberbagai daerah, setiap wilayah daerah memiliki divisi yang berbeda seperti untuk divisi pakan ternak terletak di Makassar, Sidorajo, Lampung, Medan, dsb. Sedangkan untuk divisi pembibitan ayam terletak di Jakarta, Lampung, Puwakarta, dsb. Adapun *values* yang diterapkan dalam perusahaan ini yaitu berkembang menuju kesejahteraan bersama. *Value* ini kemudian dijadikan landasan perusahaan dalam membangun keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan, berdasarkan kepercayaan dan integritas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan bagian HRD. Akibat dari pandemic Covid-19, membuat PT X melakukan beberapa penyesuaian. Penyesuaian pertama adalah bekerja dari rumah (WFH) bagi karyawan yang berkerja di kantor. Perubahan kedua adalah berlakunya sistem kerja

secara bergantian (*shift*) bagi pekerja pabrik karena untuk pekerja pabrik, pegawai tetap datang ke perusahaan.

Hasil survey yang dilakukan oleh penelitian terhadap karyawan PT X di Makassar menunjukkan bahwa 80% dari karyawan yang mengisi kuesioner merasakan perubahan situasi kerja selama pandemic Covid-19. Perubahan situasi tersebut seperti prosedur kerja menjadi sulit, sulit dan kurangnya komunikasi ke sesama rekan kerja, dan tidak adanya kejelasan jam kerja, beban kerja bertambah dan merasa khawatir selama bekerja. Berdasarkan hasil data awal pula, didapatkan hasil bahwa karyawan merasakan terdapat perubahan dan gangguan yang terjadi selama berkerja disituasi pandemic Covid-19 seperti fasilitas yang tidak memadai, adanya gangguan pihak ketiga seperti keluarga, tetangga, tamu yang berkunjung ke rumah, dan tidak adanya batasan jam kerja.

Lebih lanjut, peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan. Berdasarkan hasil data awal yang peneliti lakukan di PT X, terdapat beberapa responden yang merasakan perubahan situasi kerja selama pandemic Covid-19, dua dari sepuluh responden menyatakan bahwa dengan adanya perubahan situasi kerja ini, produktivitas kerja meningkat dan fleksibel dalam mengatur jam kerja responden AW menyatakan dengan perubahan situasi kerja ini tidak mempengaruhi kinerjanya karena responden telah terbiasa melakukan pekerjaan secara online. Sedangkan delapan dari sepuluh responden menyatakan bahwa perubahan situasi kerja selama pandemic Covid-19 ini mempengaruhi kinerja dan hubungan antar sesama karyawan seperti akibat adanya prosedur yang diterapkan yaitu *social distancing* sehingga responden merasa sulit untuk menjalin komunikasi ke sesama karyawan lainnya,

serta responden menyatakan bahwa dengan adanya perubahan situasi kerja ini, tidak memiliki cukup waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, beban kerja menjadi meningkat karena kurangnya karyawan yang datang ke perusahaan sehingga terkadang responden perlu mengambil alih pekerjaan dari teman kerjanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti beberapa responden pula menyatakan bahwa prosedur kerja menjadi lebih sulit karena adanya perubahan-perubahan prosedur kerja selama pandemic Covid-19. Responden menyatakan pula merasakan perasaan takut, khawatir, dan tidak aman ketika harus bekerja secara langsung datang ke perusahaan. Responden P mengungkapkan bahwa bekerja selama situasi pandemic Covid-19 membuat lebih sulit menjalin komunikasi ke sesama rekan kerja karena sistem bekerja secara WFH dan bergantian datang ke perusahaan. Perubahan sistem bekerja mengakibatkan responden P merasa kesulitan dan kurang bersemangat selama bekerja karena kurangnya karyawan yang datang ke perusahaan sehingga responden merasa kurang mendapatkan bantuan dari sesama rekan kerja dan kurangnya teman untuk bercerita.

Wawancara peneliti kepada salah satu pengawai bagian keuangan mendapatkan hasil bahwa bekerja selama situasi pandemic Covid-19, prosedur kerja menjadi lebih sulit dalam mengirim laporan ke kantor pajak. Akibat dari sulitnya prosedur kerja, responden mengungkapkan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan responden menjadi lebih malas-malasan dalam bekerja dan sering menunda dalam mengirimkan laporan pajak tersebut. Sehingga hal tersebut membuat responden merasa kewalahan dalam menyelesaikan laporan dan responden merefleksikan kurang

optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak puas dengan hasil kerja yang dilakukan. Terakhir, salah satu responden yang bekerja secara langsung datang ke perusahaan mengungkapkan bekerja secara langsung datang ke perusahaan merupakan suatu ancaman bagi diri sendiri karena responden merasa akan lebih mudah terkena virus dibandingkan ketika bekerja dari rumah dan hal tersebut membuat responden merasa takut, khawatir, dan tidak aman dalam bekerja. Sehingga ketika bekerja, responden terkadang hanya memikirkan untuk cepat pulang ke rumah dan responden merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan.

Perubahan situasi kerja tersebut membuat karyawan merefleksikan merasa tidak puas dan tidak senang selama bekerja disituasi pandemic Covid-19 dan karyawan menilai bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Terdapat pula karyawan yang tidak bekerja secara WFH, karyawan perlu datang ke perusahaan untuk bekerja. Sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa takut, khawatir dan tidak aman selama bekerja. Berdasarkan hasil data awal yang telah dikemukakan sebelumnya serta kajian teoritik terkait, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada *subjective well-being* pada karyawan PT.X selama bekerja di masa pandemic Covid-19.

Subjective well-being merupakan evaluasi kognitif dan afektid individu dalam menilai aspek kehidupan yang terdiri dari kepuasan hidup, rasa aman dan nyaman, serta kebahagiaan (Diener, Lucas, Oishi, 2002). Individu dapat dikatakan memiliki *subjective well-being* ketika individu tersebut merasa puas terhadap kehidupannya, termasuk kehidupan pekerjaannya dan sering mengalami emosi positif seperti

kegembiraan dan kebahagiaan dibandingkan merasakan emosi negatif seperti kesedihan dan kemarahan (Diener, Sandvik & Pavot, 1991). *Subjective well-being* merupakan evaluasi individu atas kehidupannya yang melibatkan proses afektif dan kognitif dalam menentukan bagaimana informasi tersebut akan diolah (Ariati, 2010). Evaluasi subjektif individu terhadap kehidupannya, yang meliputi konsep seperti kepuasan kerja, emosi yang menyenangkan, perasaan pemenuhan, kepuasan dengan domain seperti perkawinan, pekerjaan dan tinggi-rendahnya emosi disebut dengan *subjective well-being* (Diener & Scollon, 2003).

Individu yang memperlihatkan *subjective well-being* yang tinggi akan memiliki afek positif, yaitu mengalami emosi positif dibandingkan dengan individu yang memiliki *subjective well-being* (Diener, Lucas, Oishi, 2005). Individu dapat dikatakan memiliki *subjective well-being* ketika individu tersebut merasa puas terhadap kehidupannya dan sering mengalami emosi positif seperti kegembiraan dan kebahagiaan dibandingkan merasakan emosi negatif seperti kesedihan dan kemarahan (Diener, Sandvik & Pavot, 1991). Kebahagiaan hanya dapat dinilai oleh individu yang bersangkutan. Individu merasa yang merasakan emosi positif, akan menilai kehidupannya sebagai kehidupan yang menyenangkan. Sebaliknya, individu yang merasakan emosi negatif, akan menilai kehidupannya sebagai kehidupannya yang tidak menyenangkan (Diener, 1984).

JD-R model pertama kali dikemukakan oleh Bakker & Demerouti. Model teori ini menjelaskan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (*job resources*) dan sumber daya dari individu (*personal resources*) berinteraksi dengan beban kerja dari perusahaan (*job demands*). Bakker & Demerouti (2007) menyebutkan *job demands*

atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan pegawai berdasar beban pekerjaan. *Job resources* dapat membantu pegawai dalam mengatasi *job demands*, serta dapat membantu karyawan dalam pembelajaran, pertumbuhan, atau pengembangan personal (Demerouti, Bakker, Nachreiner, dan Schaufeli 2001). *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dsb (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* mencakup upah, umpan balik, dukungan dari atasan, kejelasan peran dalam bekerja, pemberdayaan, dan otonomi pekerjaan. Bakker & Demerouti (2008) *personal resources* adalah evaluasi positif terkait ketahanan yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar.

Berdasarkan fenomena yang diperoleh peneliti dan berdasarkan hasil data awal, bekerja selama situasi pandemic Covid-19 karyawan merasa kesulitan dalam bekerja karena terdapat beberapa perubahan-perubahan. Perubahan-perubahan tersebut seperti prosedur kerja menjadi sulit, sulit dan kurangnya komunikasi ke sesama rekan kerja, dan tidak adanya kejelasan jam kerja. Dari perubahan situasi kerja ini membuat sumber daya dari perusahaan dan dari individu tersebut dalam hal ini karyawan itu sendiri tidak terpenuhi dengan baik, hal tersebut membuat karyawan sulit untuk mengatasi beban kerja selama bekerja. Sehingga dibutuhkan usaha yang lebih untuk memenuhi sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya dari individu (*personal resources*) yang diperlukan oleh karyawan adalah *self-leadership*.

Manz (1986) mengungkapkan bahwa *self-leadership* merupakan kemampuan untuk mengelola maupun mempengaruhi diri untuk membangun pengarahan dan melakukan hal-hal produktif untuk mencapai tujuan pribadi. *Self-leadership* merujuk

pada pengaruh yang diberikan diri sendiri untuk mencapai motivasi internal diri (Manz & Sims, 1991). *Self-leadership* terjadi atau dapat dikembangkan ketika individu mempersepsikan suatu situasi, memilih untuk terlibat dalam situasi tersebut, menyelaraskan perilaku yang dimiliki dengan standar yang ada, memantau kegiatan dan kognisinya agar mendorong perilaku yang diinginkan, serta menilai apakah perilaku tersebut dapat mempengaruhi situasi (Manz, 1986). Ketika individu memiliki *self-leadership* dalam dirinya, maka individu tersebut akan berkomitmen dengan organisasi, berinovasi untuk kemajuan pekerjaan, dan merasa puas terhadap pekerjaannya dan *self-leadership* dapat membantu individu dalam memperbaiki perilaku yang tidak sesuai ketika melakukan suatu pekerjaan serta membantu individu dalam menghindari kesalahan dalam bekerja dengan mempersiapkan segala sesuatu dengan baik (Sesen, Tabak, dan Arli, 2016). Rahmawaty & Rochmah (2014) mengemukakan bahwa *self-leadership* merupakan cara efektif dalam meningkatkan kinerja. Meskipun individu merasa pekerjaan yang dilakukan kurang menyenangkan atau dirasakan memiliki resiko tinggi, namun ketika individu tersebut seimbang dalam melaksanakan unsur dari *self-leadership*, maka hasil kinerja yang dilakukan tetap baik.

Terdapat tiga strategi dalam *self-leadership* yaitu *behavioral focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought pattern strategies* (Prussia, Anderson, dan Manz, 1998). Ketiga aspek ini saling melengkapi dan saling mempengaruhi untuk digunakan dalam mengontrol perilaku individu dalam mencapai tujuan pribadi. *Behavioral focused strategies* merupakan tindakan yang didesain untuk menolong individu dalam mengatur dan mengelolah perkerjaan agar lebih efektif (Manz

& Sims, 1991). *Behavioral focused strategies* berfokus pada perilaku untuk mendorong perilaku positif dan mengarahkan individu pada hasil yang lebih baik dan menekan perilaku negatif pada kegagalan (Neck & Houghton, 2006). *Natural reward strategies* menekankan pada aspek menyenangkan dari tugas atau kegiatan yang diberikan. Strategi ini berfokus pada tugas yang menyenangkan (Houghton & Neck, 2002). *Constructive thought pattern strategies* merupakan strategi yang berfokus pada upaya untuk membangun dan mengubah pola pikir menggunakan cara menganalisis diri dan meningkatkan sistem kepercayaan dengan mengevaluasi dan mengganti kepercayaan dan asumsi yang tidak rasional, membangun citra yang positif terhadap kinerja, melakukan *self-talk* yang positif, serta menggunakan skrip (Neck & Houghton, 2002).

Penelitian yang dilakukan oleh Dolbier *et. al* (2001) menjelaskan bahwa *self-leadership* berkaitan dengan level kesehatan, kesejahteraan dan ketahanan personal. Penelitian ini menggunakan dua studi *cross-sectional*, studi pertama dilakukan kepada 270 responden pada Universitas Texas di Austin. Dari studi pertama, mendapatkan hasil bahwa *self-leadership* memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas kemampuan penyelesaian masalah, Kesehatan psikologis, optimism, dan kerja keras. Sedangkan pada studi kedua yang dilakukan kepada 160 responden di universitas yang sama mendapatkan hasil bahwa *self-leadership* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, meningkatkan kualitas komunikasi manajemen, keefektivitasan kerja. Dari hasil penelitian juga didapatkan hasil terdapat pengaruh *self-leadership* terhadap kesehatan fisik dan stres kerja yang rendah. Sehingga

penelitian ini dapat membuktikan bahwa *self-leadership* memiliki dampak yang positif terhadap perkembangan kehidupan Individu.

Berdasarkan pemaparan fenomena, hasil penelitian terdahulu serta hasil wawancara yang dilakukan, maka peneliti ingin mengadakan penelitian yang lebih lanjut yang dapat menggambarkan secara empiris seberapa besar “Kontribusi *Self Leadership* terhadap *Subjective Well-being* Karyawan di PT.X Kota Makassar”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat kontribusi *self-leadership* terhadap penilaian kognitif *subjective well-being* karyawan di PT.X Kota Makassar?
2. Apakah terdapat kontribusi *self-leadership* terhadap penilaian afektif *subjective well-being* karyawan di PT.X Kota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar kontribusi dari *self-leadership* terhadap penilaian kognitif *subjective well-being* karyawan PT.X di Kota Makassar.
2. Seberapa besar kontribusi dari *self-leadership* terhadap penilaian afektif *subjective well-being* karyawan PT.X di Kota Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan pada ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan variabel serta teori yang digunakan di dalam penelitian yakni *self-leadership*, *subjective well-being* dan *JD-R theory*.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada pihak manajemen perusahaan mengenai *self-leadership* dan *subjective well-being* pada karyawan sehingga dapat mengidentifikasi aspek yang perlu dikembangkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Subjective Well-Being

2.1.1. Definisi Subjective Well-Being

Subjective well-being adalah evaluasi individu terhadap kehidupannya, terkait kepuasan dengan domain pekerjaan dan pernikahan dan emosi yang dirasakan baik emosi positif maupun negatif (Diener & Scollon, 2003). *Subjective well-being* merupakan penilaian individu terhadap keseluruhan kehidupan (Veenhoven, 2008). Diener, Lucas, dan Oishi (2005) mengemukakan *subjective well-being* merupakan evaluasi kognitif dan afektif dalam kehidupan.

Subjective well-being seringkali disebut sebagai kebahagiaan yang didefinisikan sebagai keadaan psikologi positif yang ditandai adanya emosi pengalaman menyenangkan atau afek positif, rendahnya tingkat afek negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi (Carr, 2004). *Subjective well-being* merupakan evaluasi individu atas kehidupannya yang melibatkan proses afektif dan kognitif dalam menentukan bagaimana informasi tersebut akan diolah (Ariati, 2010). Diener, Lucas, Oishi, (2005) mengemukakan individu yang memperlihatkan *subjective well-being* yang tinggi akan memiliki afek positif, yaitu mengalami emosi positif dibandingkan dengan individu yang memiliki *subjective well-being*. Individu dikatakan memiliki *subjective well being* yang tinggi ketika individu tersebut merasa puas dengan kondisi hidupnya dan lebih sering merasakan emosi positif dibandingkan perasaan emosi negatif.

Individu dapat dikatakan memiliki *subjective well-being* ketika individu tersebut merasa puas terhadap kehidupannya dan sering mengalami emosi positif seperti kegembiraan dan kebahagiaan dibandingkan merasakan emosi negatif seperti kesedihan dan kemarahan (Diener, Sandvik & Pavot, 1991). Kebahagiaan hanya dapat dinilai oleh individu yang bersangkutan. Individu merasa yang merasakan emosi positif, akan menilai kehidupannya sebagai kehidupan yang menyenangkan. Sebaliknya, individu yang merasakan emosi negatif, akan menilai kehidupannya sebagai kehidupannya yang tidak menyenangkan (Diener, 1984)

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli mengenai *subjective well-being*, dapat disimpulkan bahwa suatu evaluasi individu mengenai kehidupannya dalam berbagai keadaan baik evaluasi kognitif maupun evaluasi afektif berdasarkan penilaian subjektif individu dengan standar kebahagiaan yang mereka tentukan sendiri.

2.1.2 Aspek Subjective Well-Being

Secara umum, aspek *subjective well-being* terdiri atas dua aspek, yaitu aspek afektif dan aspek kognitif (Ed Diener, 1984);

A. Aspek Afektif

Aspek afektif mengacu pada pengalaman emosi yang dirasakan individu, pengalaman emosi yang dirasakan baik perasaan emosi yang bersifat positif maupun perasaan emosi yang bersifat negatif (Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999). Perasaan emosi yang dirasakan diperoleh dari respon individu terhadap suatu kejadian yang dialami. Aspek afektif dalam *subjective well-being* merupakan reaksi emosi yang dirasakan oleh individu terhadap kejadian-kejadian dalam kehidupannya (Ariati,

2010). Afek yang dimaksud termasuk kedalam *mood* dan emosi yang dirasakan oleh individu (Diener, Lucas, dan Oishi, 2005).

Afektif positif ditunjukkan ketika individu menjalani kehidupan yang sesuai dengan keinginannya. Semakin kecil ketidaksesuaian antaran kebutuhan/keinginan dengan kenyataan, maka semakin besar pula afektif positif yang ditunjukkan individu. Afektif positif yang ditunjukkan oleh individu sangat beragam seperti kegirangan (*joy*), rasa suka cita (*elation*), kepuasan (*contentment*), kebahagiaan (*happiness*), kegembiraan (*ecstasy*). Sedangkan afektif negatif merupakan emosi yang menunjukkan perasaan tidak senang seperti sedih, marah, cemburu, dsb. Afektif negatif ditunjukkan ketika individu merasa tidak puas dengan kenyataan dihadapi. Aspek positif dan aspek negatif saling berkaitan, namun tidak berada pada skala pengukuran yang sama sehingga kedua emosi ini perlu untuk diukur secara berbeda (Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999).

B. Aspek Kognitif

Aspek kognitif merupakan hasil evaluasi kognitif individu terkait hidup yang dimilikinya. Evaluasi kognitif dilakukan ketika individu memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan dalam kehidupannya secara keseluruhan mengenai aspek seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan (Ariati, 2010). Aspek kognitif dikatakan pula sebagai penilaian kepuasan hidup, penilaian kepuasan hidup didasarkan pada perbandingan keadaan saat ini (kenyataan) dan standar yang dimiliki individu itu sendiri (Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999).

Ketika individu telah merefleksikan bahwa kehidupannya telah sesuai dengan kebutuhan, tujuan, dan harapan, maka individu akan menunjukkan kepuasan

terhadap hidupnya. Sebaliknya, ketika individu merefleksikan kehidupannya masih terjadi kesenjangan antara kebutuhan, tujuan, dan harapan yang dimiliki maka individu tersebut belum merasa puas dengan kehidupan yang dimiliki (Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999). Hurlock (2008) mengemukakan bahwa individu yang merasa puas akan hidupnya memiliki penerimaan diri yang baik, penerimaan diri merupakan aspek dalam hidup yang mempengaruhi *subjective well-being*.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Subjective Well-Being*

A. Kepribadian

Hasil penelitian dari Costa & McRae pada tahun 1980 (dalam Eid & Larsen, 2008) mendapatkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* ialah kepribadian. Kepribadian ekstrovert berhubungan dengan perasaan positif dan memiliki ambang batas lebih rendah untuk mengaktifkan afeksi positif. Sedangkan kepribadian neurotis berhubungan erat dengan perasaan negatif. Individu dengan kepribadian ekstrovert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya dan memiliki relasi sosial yang banyak sehingga individu yang memiliki kepribadian ekstrovert secara signifikan akan memprediksi terjadinya kesejahteraan individual (Compton, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Diener dan Seligman pada tahun 2002 mendapatkan hasil 10% siswa paling bahagia menunjukkan sifat kepribadian ekstrovert. Siswa tersebut cenderung lebih ramah dan menyenangkan, kurang neurotik. Selain itu, siswa yang paling bahagia cenderung aktif terlibat dalam hal spiritual, dan kegiatan yang bersifat positif.

B. Harga Diri Positif

Harga diri yang positif merupakan salah satu yang mempengaruhi *subjective well-being* karena evaluasi terhadap diri akan mempengaruhi individu dalam meningkatkan kepuasan dalam hidup dan kebahagiaan. Individu yang memiliki harga diri positif akan menjalani kehidupannya dengan positif dan menyakini dirinya dapat melakukan sesuatu yang efektif. Individu yang memiliki harga diri positif dapat membangun hubungan interpersonal yang baik (Compton, 2005).

C. Kontrol Diri

Kontrol diri merupakan keyakinan individu dalam berperilaku dengan cara yang tepat dalam menghadapi suatu kondisi. Individu menyakini dirinya mampu mengoptimalkan hasil yang diinginkan atau meminimalisir hasil yang tidak diinginkan. Individu yang memiliki kontrol diri mendapatkan dorongan emosi, motivasi, tingkah laku, dan kekuatan fisiologis dalam menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri mampu membantu individu dalam mencapai apa yang diinginkan dan kemudian mampu membawa kepuasan dalam hidupnya (Compton, 2005).

D. Optimis dan Harapan

Individu yang optimis terkait masa depan dan memiliki harapan yang tinggi akan lebih merasa Bahagia dan memiliki kepuasan hidup. Individu yang optimis memiliki *coping* yang efektif dan memiliki rasa percaya diri dan Tangguh dalam menghadapi tantangan (Compton, 2005). Harapan merupakan kemampuan untuk menentukan tujuan dan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Harapan merupakan keyakinan optimis bahwa yang diinginkan dapat tercapai. Individu yang mengevaluasi dirinya

secara positif, akan impian dan harapan yang positif mengenai masa depan (Compton & Hoffman, 2005).

E. Pendapatan dan Kekayaan

Pendapatan dan kekayaan memiliki hubungan dengan *subjective well-being*. Diener, Lucas, Oishi (2002) mengemukakan bahwa hubungan yang rendah antaran pendapatan dan *subjective well-being* ditemukan pada negara maju, sedangkan untuk negara berkembang ditemukan bahwa hubungan pendapatan dan *subjective well-being* lebih tinggi. Puas dan tidak puas individu terhadap kehidupannya dipengaruhi oleh pendapatan dan kekayaan yang dimiliki. Ketidakpuasan terhadap hidup lebih banyak ditemukan pada individu yang tergolong ekonomi rendah.

F. Tujuan Personal

Cantor dan Sanderson (dalam Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999) mengemukakan bahwa komitmen pada tujuan dapat memberikan rasa bermakna dan meningkatkan kesejahteraan personal maupun sosial. Memiliki tujuan hidup merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* (Compton & Hoffman, 2005) mengemukakan bahwa individu yang memiliki tujuan hidup memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Individu yang secara aktif mencapai tujuan hidupnya, akan memiliki *well-being* yang tinggi (Compton, 2005).

2.1.4. Subjective Well-Being Pada Pekerjaan

Diener, Sandvik, Pavot (1991) mengemukakan mengenai *subjective well-being* pada pekerjaan. Karyawan memiliki *subjective well-being* terkait pekerjaan yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaannya dan lebih sering mengalami emosi positif dibandingkan emosi negatif dalam bekerja. Emosi positif yang membuat karyawan di

tempat kerja menunjukkan interaksi, kebahagiaan dan kepuasan (sebagai pengalaman afektif). Sedangkan, karyawan yang mengalami emosi negatif di tempat kerja mungkin menderita kecanduan kerja dan kehabisan tenaga dalam bekerja.

2.2. Self Leadership

2.2.1. Definisi Self Leadership

Self-leadership merupakan kemampuan untuk mengelolah maupun mempengaruhi diri untuk melakukan hal-hal produktif untuk mencapai tujuan pribadi (Manz, 1986). *Self-leadership* merupakan suatu proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahan diri dan motivasi dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas. Sehingga tujuan individu tersebut tercapai (Prussia, Anderson, dan Manz, 1998). Manz & Sims (1991) mengemukakan bahwa *self-leadership* merujuk pada pengaruh yang diberikan diri sendiri untuk mencapai motivasi diri (motivasi internal). *Self-leadership* menekankan bahwa perilaku individu terkadang dipengaruhi oleh dari luar seperti pemimpin, namun pada akhirnya perilaku tersebut dikendalikan oleh kekuatan dari dalam diri (Manz, 1986).

Self-leadership merupakan proses individu dalam mempengaruhi diri mereka untuk mencapai pengarahan diri dan motivasi diri yang diperlukan untuk berperilaku dan melakukan apa yang diinginkan (Houghton & Neck, 2002). *Self-leadership* merupakan strategi pengelolaan diri terhadap perilaku dengan mengacu pada standar kontrol yang tinggi dalam mengenali perannya secara alami (Manz, 1986). *Self-leadership* merupakan suatu proses untuk mempengaruhi diri agar bisa

membantu pengarahannya diri serta motivasi diri yang sangat dibutuhkan oleh individu (Neck, Stewart, dan Manz, 1995).

Robbins (2006) menjelaskan bahwa *self-leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Individu bertanggung jawab inisiatif, tanpa dan adanya tekanan, individu tetap memiliki motivasi untuk melakukannya. Individu memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri. Hal serupa juga dijelaskan oleh Manz dan Sims (1991) bahwa *self-leadership* merujuk pada pengaruh yang diberikan terhadap diri sendiri untuk mencapai motivasi diri (motivasi internal) dan pengarahannya diri terhadap hal-hal yang perlu dilakukan, proses kepemimpinan ini membutuhkan strategi perilaku dan kognitif dalam peningkatan efektivitas pribadi. *Self-leadership* menekankan bahwa meskipun perilaku seseorang sering kali didukung oleh kekuatan dari luar seperti pemimpin, namun pada akhirnya perilaku tersebut dikendalikan oleh kekuatan dari dalam (Manz, 1986).

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *self-leadership* adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk memimpin diri sendiri dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

2.2.2 Aspek-Aspek Self Leadership

Self-leadership memiliki tiga aspek strategi yang saling melengkapi dan saling mempengaruhi, yaitu *behavioral focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought pattern strategies* (Houghton & Neck, 2002);

A. *Behavioral Focused Strategies*

Behavioral focused strategies merupakan strategi yang berfokus pada perilaku ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran diri yaitu dengan cara mengarahkan dan mengelola perilaku agar proses kerja menjadi lebih menyenangkan (Houghton & Neck, 2002). *Behavioral focused strategies* didesain untuk menolong individu dalam mengatur dan mengelolah perkerjaan agar lebih efektif (Manz, 1991). *Behavioral focused strategies* berfokus pada perilaku untuk mendorong perilaku positif dan mengarahkan individu pada hasil yang lebih baik dan menekan perilaku negatif pada kegagalan (Neck & Houghton, 2006). Manz & Sims (1991) menjelaskan terdapat bentuk perilaku yang termasuk dalam *behavioral focused strategies*, yaitu:

1. *Self-observation*, merujuk pada perilaku mengamati dan mengumpulkan informasi secara spesifik yang telah ditargetkan untuk diubah. Perilaku yang diubah merupakan perilaku yang tidak efektif dan tidak produktif. *Self-observation* membantu individu untuk mengetahui kapan dan mengapa perilaku tersebut dilakukan.
2. *Self-goal setting*, dibutuhkan penetapan tujuan dengan segala upaya-upaya yang akan dilakukan sehingga individu dapat memiliki penguat dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
3. *Management of cues*, mengubah dan mengatur isyarat-isyarat yang terdapat di lingkungan sekitar agar dapat memfasilitas perilaku.
4. *Rehearsal*, melakukan praktik secara fisik atau menilai aktivitas perilaku sebelum benar-benar melakukannya. Seperti melakukan latihan presentasi sebelum hari presentasi berlangsung.

5. *Self-reward*, memberikan penghargaan pada diri sendiri setelah melakukan dan menyelesaikan hal-hal yang diinginkan. Penghargaan tersebut harus berhubungan dengan tujuan yang ingin dicapai.
6. *Self-punishment/criticism*, memberikan hukuman pada diri sendiri ketika berperilaku tidak sesuai dengan yang diinginkan atau tidak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Individu mengoreksi diri dengan memeriksa perilaku tidak produktif yang dilakukan dan melakukan membentuk Kembali perilaku yang lebih positif.

B. *Natural Reward Strategies*

Natural reward strategies menekankan pada aspek menyenangkan dari tugas atau kegiatan yang diberikan. Strategi ini berfokus pada -aspek menyenangkan dari tugas yang diberikan atau aktivitas yang tengah dilakukan. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan individu dapat memusatkan perhatian mereka pada tugas yang mereka kerjakan (Houghton & Neck, 2002). *Natural reward strategies* merupakan aspek yang meningkatkan kinerja pada suatu tugas yang menyenangkan. Strategi ini membentuk individu untuk menciptakan perasaan percaya bahwa dapat menentukan nasibnya sendiri sehingga dapat memberikan energi positif pada perilakunya dan menciptakan perasaan kompeten sehingga mampu memberikan energi untuk meningkatkan kinerja (Neck & Houghton, 2006). Terdapat dua strategi utama dalam *natural reward strategies*, yaitu melibatkan atau membangun fitur menarik yang menyenangkan ke dalam aktivitas yang dilakukan dan membentuk persepsi positif untuk menjauhkan perilaku dari aspek-aspek yang tidak menyenangkan.

C. *Constructive Thought Pattern Strategies*

Constructive thought pattern strategies merupakan strategi yang berfokus pada upaya untuk membangun dan mengubah pola pikir menggunakan cara menganalisis diri dan meningkatkan sistem kepercayaan dengan mengevaluasi dan mengganti kepercayaan dan asumsi yang tidak rasional, membangun citra yang positif terhadap kinerja, melakukan *self-talk* yang positif, serta menggunakan skrip. Strategi ini melibatkan penciptaan dan pemeliharaan pola fungsional pemikiran, melalui proses analisis diri, individu dapat mengidentifikasi, menghadapi, dan lebih menanggapi sesuatu dengan lebih (Houghton & Neck, 2002). Terdapat beberapa strategi pada *constructive thought pattern strategies*, yaitu *visualizing successful performance* yang merupakan bentuk *mental imagery*. Individu membayangkan suatu perilaku sukses sebelum melakukannya secara nyata. Kedua yaitu *self-talk*, individu berdialog kepada diri sendiri dan melibatkan evaluasi dan reaksi terhadap mental diri. *Self-talk* perlu berisi hal-hal positif dan optimis. Terakhir yaitu *evaluating belief and assumption*, individu menilai dan mengevaluasi kepercayaan dan asumsi yang irrasional yang difungsional dengan pemikiran lebih konstruktif.

2.3. Keterkaitan *Self Leadership* dan *Subjective Well-Being*

Keterkaitan antar *self-leadership* dan *subjective well-being* dapat dijelaskan berdasarkan JD-R model yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti. Model teori ini menjelaskan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (*job resources*) dan sumber daya dari individu (*personal resources*) berinteraksi dengan beban kerja dari perusahaan (*job demands*). Bakker & Demerouti (2007) menyebutkan *job demands*

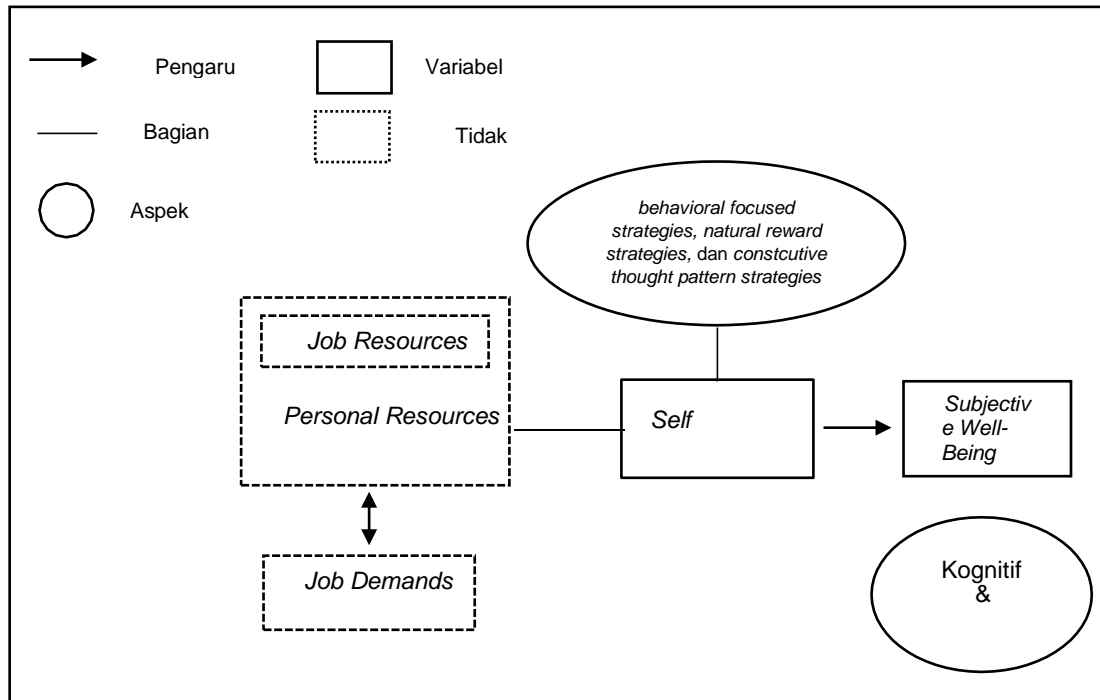
atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan pegawai berdasar beban pekerjaan. Model JD-R mengasumsikan ketika *job demands* tinggi, harus dikerahkan usaha yang lebih untuk mencapai tujuan kerja. *Job resources* berfungsi membantu pegawai dalam mengatasi *job demand*, sekaligus memicu pembelajaran, pengembangan personal dan pertumbuhan (Demerouti, Bakker, Nachreiner, dan Schaufeli, 2001). *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* meliputi upah, dukungan dari atasan, umpan balik (*feedback*), kejelasan peran (*role clarity*), otonomi pekerjaan (*job autonomy*), ataupun pemberdayaan. Bakker dan Demerouti (2007) mengemukakan *job resources*, *job control*, dan *job demands* memiliki dampak terhadap *employee well-being*.

Bakker & Demerouti (2008) *personal resources* adalah evaluasi positif terkait ketahanan yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar. Salah satu sumber daya dari individu (*personal resources*) yang diperlukan oleh karyawan adalah *self-leadership*. *Self-leadership* merupakan variabel yang menunjukkan kemampuan individu untuk mengontrol maupun memengaruhi diri dalam melakukan hal-hal produktif untuk mencapai tujuan pribadi (Manz, 1986). *Self-leadership* merupakan suatu proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahan diri dan motivasi dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas, sehingga tujuan individu tersebut dapat tercapai (Prussia, Anderson, dan Manz, 1998). Terdapat tiga strategi dalam *self-leadership* yaitu *behavioral focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought pattern strategies* (Houghton & Neck, 2002). Ketiga aspek ini

saling melengkapi dan saling mempengaruhi untuk digunakan dalam mengontrol perilaku individu dalam mencapai tujuan pribadi. Ketika sumber daya dari perusahaan (*job resources*) dan sumber daya dari individu (*personal resources*) memadai untuk mengatasi beban kerja (*job demands*), maka akan menunjang kondisi *subjective well-being* karyawan (Bakker & Demerouti, 2007; Donaldson & Ko, 2010). Hurlock (2008) mengemukakan bahwa individu yang merasa puas akan hidupnya memiliki penerimaan diri yang baik, penerimaan diri merupakan aspek dalam hidup yang mempengaruhi *subjective well-being*.

Penelitian yang dilakukan oleh Dolbier *et. al* (2001) menjelaskan bahwa *self-leadership* berkaitan dengan level kesehatan, kesejahteraan dan ketahanan personal. Penelitian ini menggunakan dua studi *cross-sectional*, studi pertama dilakukan kepada 270 responden pada Universitas Texas di Austin. Dari studi pertama, mendapatkan hasil bahwa *self-leadership* memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas kemampuan penyelesaian masalah, Kesehatan psikologis, optimism, dan kerja keras. Sedangkan pada studi kedua yang dilakukan kepada 160 responden di universitas yang sama mendapatkan hasil bahwa *self-leadership* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, meningkatkan kualitas komunikasi manajemen, keefektivitasan kerja. Dari hasil penelitian juga didapatkan hasil terdapat pengaruh *self-leadership* terhadap kesehatan fisik dan stres kerja yang rendah. Sehingga penelitian ini dapat membuktikan bahwa *self-leadership* memiliki dampak yang positif terhadap perkembangan kehidupan Individu.

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu *self leadership* dan *subjective well-being*. *Self-leadership* merupakan kemampuan untuk mengelola maupun mempengaruhi diri untuk melakukan hal-hal produktif, mengarahkan diri dan memberi motivasi pada diri untuk mengerjakan atau menyelesaikan tugas sehingga dapat mencapai tujuan pribadi. Sedangkan, *subjective well-being* merupakan penilaian individu terkait keseluruhan kehidupan. Individu mengevaluasi diri terhadap kehidupannya, terkait kepuasan dengan domain pekerjaan dan pernikahan dan emosi yang dirasakan baik emosi positif maupun negatif. Individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi, lebih sering merasakan emosi positif dibandingkan emosi negatif.

Kerangka konseptual di atas menggambarkan sumber daya yang diberikan perusahaan (*job resources*) dan sumber daya dari individu (*personal resources*). Salah satu sumber daya dari individu (*personal resources*) yang diperlukan oleh karyawan adalah *self-leadership*. Ketika sumber daya dari perusahaan (*job resources*) dan sumber daya dari individu (*personal resources*) memadai untuk mengatasi beban kerja (*job demands*), maka akan menunjang kondisi *subjective well-being* karyawan. Sebaliknya, ketika *job demands* tidak dapat teratasi dengan baik, maka akan menyebabkan stress dan *burn out*.

Penelitian ini hanya berfokus pada *self-leadership* dan *subjective well-being*. *Self-leadership* memiliki tiga aspek yaitu *behavioral focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constcutive thought pattern strategies*. Sedangkan *subjective well-being* memiliki dua aspek yaitu aspek afektif dan aspek kognitif. Penelitian yang dilakukan oleh Dolbier *et. al* (2001) menjelaskan bahwa *self-leadership* berkaitan dengan level kesehatan, kesejahteraan dan ketahanan personal. Penelitian ini menggunakan dua studi *cross-sectional*, studi pertama dilakukan kepada 270 responden pada Universitas Texas di Austin. Dari studi pertama, mendapatkan hasil bahwa *self-leadership* memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas kemampuan penyelesaian masalah, Kesehatan psikologis, optimism, dan kerja keras. Sedangkan pada studi kedua yang dilakukan kepada 160 responden di universitas yang sama mendapatkan hasil bahwa *self-leadership* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, meningkatkan kualitas komunikasi manajemen, keefektivitasan kerja. Dari hasil penelitian juga didapatkan hasil terdapat pengaruh *self-leadership* terhadap kesehatan fisik dan stres kerja yang rendah. Sehingga penelitian ini dapat

membuktikan bahwa *self-leadership* memiliki dampak yang positif terhadap perkembangan kehidupan Individu.

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan permasalahan dan pemaparan teori di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 = Terdapat kontribusi positif yang diberikan *self-leadership* terhadap *subjective well-being* (Hipotesis Mayor)

$H_{1.1}$ = Terdapat kontribusi positif yang diberikan *self-leadership* terhadap penilaian kognitif *subjective-well being* (Hipotesis Minor)

$H_{1.2}$ = Terdapat kontribusi positif yang diberikan *self-leadership* terhadap penilaian afektif *subjective-well being* (Hipotesis Minor)

H_0 = Tidak terdapat kontribusi positif yang diberikan *self-leadership* terhadap *subjective well-being* (Hipotesis Mayor)

$H_{0.1}$ = Tidak terdapat kontribusi positif yang diberikan *self-leadership* terhadap penilaian kognitif *subjective-well being* (Hipotesis Minor)

$H_{0.2}$ = Tidak terdapat kontribusi positif yang diberikan *self-leadership* terhadap penilaian afektif *subjective-well being* (Hipotesis Minor)