

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan.

Kondisi kehidupan yang semakin sulit ini setiap manusia tentunya menginginkan hidup bahagia (Diener, 2004). Kebahagiaan merupakan satu kata yang mudah untuk diucapkan, namun sulit untuk memenuhi maknanya (Elena, 2014). Manusia akan terus mengejar kebahagiaan karena dianggap paling penting dalam hidupnya. Berbagai cara akan ditempuh untuk mencapai kebahagiaan. Tak heran jika manusia bekerja keras untuk meraih kebahagiaan (Elfida, 2008). Salah satu cara manusia untuk mencapai kebahagiaan adalah dengan mendapatkan kesejahteraan dalam pekerjaannya (Pflug, 2009). Identitas sentral bagi mayoritas orang didunia adalah pekerjaannya (Dik & Duffy, 2009). Individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja (Pryce & Jones, 2010). Apabila seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka salah satu komponen yang paling kuat dari kesejahteraan juga terpenuhi.

Bekerja merupakan salah satu tugas perkembangan masa dewasa yang harus dipenuhi (Putri, 2009). Bekerja merupakan aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang pada dasarnya merupakan bawaan dan mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan (As'ad, 1998). Dua area (domain) yang utama dalam

kehidupan individu dewasa terutama masa dewasa yang berpengaruh terhadap kesejahteraan adalah area pekerjaan dan pernikahan atau keluarga (Newman, 2006 dan Hurlock, 1980).

Pekerjaan bukan hanya alat untuk mendapatkan uang tetapi juga isyarat bahwa individu dihargai, dibutuhkan orang lain, dan meyakinkan bahwa individu mampu melakukan sesuatu sehingga pekerjaan memberikan makna lain pada kehidupan individu. Menurut Lopez dan Snyder (2007) tiga konsep kerja yaitu pekerjaan yang berfokus pada keuangan sehingga memandang pekerjaan sebagai keuntungan yang diperoleh dari *provider* untuk kebutuhan keluarga, kedua pekerjaan merupakan suatu karir dengan cara memfasilitasi motivasi berprestasi, menstimulasi kebutuhan untuk berkompetisi, atau meningkatkan harga diri dan kepuasan, ketiga pekerjaan merupakan suatu panggilan hati yang bersumber dari kebermaknaan pribadi yang berasal dari keyakinan individu melakukan tujuan sosial yang bermanfaat sebagai bentuk pengembangan diri ke arah yang lebih baik. Secara umum pekerjaan itu ada dua macam yakni pekerjaan yang menghasilkan barang atau produk dan pekerjaan yang menghasilkan jasa.

Pekerjaan yang menghasilkan barang atau produk merupakan pekerjaan yang dapat menghasilkan uang dari menjual produk. Pekerjaan yang menghasilkan jasa merupakan pekerjaan yang hasilnya dapat di rasakan oleh orang lain. Hal ini sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi suatu kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Cleaning Service atau tenaga kebersihan merupakan salah satu jenis pekerjaan yang menghasilkan jasa. Fenomena yang terjadi di masyarakat, banyak dari orang yang tidak mau mengakui jenis pekerjaan sebagai pekerja *cleaning service*. Orang cenderung menyembunyikan jenis pekerjaan yang dimiliki. Hal ini berbeda dengan mereka yang bekerja di instansi-instansi lain seperti perbankan, asuransi, sekolah, manufaktur, perusahaan listrik. Yuswanto (2014) yang meneliti perilaku karyawan *cleaning service* di salah satu instansi di Surabaya menyampaikan pekerjaan *cleaning service* mungkin merupakan pilihan pekerjaan kesekian yang akan dijalani seseorang. Kalau bisa mendapatkan pekerjaan lain, mungkin tidak akan menjalani pekerjaan sebagai *cleaning service*. Fenomena demikian saat ini banyak ditemui, ketika seseorang tidak mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, *cleaning service* menjadi alternatif pekerjaan selanjutnya.

Dalam sebuah instansi, memiliki *cleaning service* merupakan suatu keharusan. Petugas *cleaning service* adalah orang yang bertanggung jawab bertugas dalam pemeliharaan dan pelayanan kebersihan perkantoran atau institusi baik pemerintah maupun swasta (Gordon, 2010). Dalam menjalankan pekerjaannya, *cleaning service* bekerja penuh resiko terutama di instansi atau gedung bertingkat yang mengharuskan membersihkan kaca jendela dan dinding-dinding di bagian luarnya. *Cleaning service* juga sering kali harus bekerja ekstra saat acara-acara tertentu yang diadakan oleh instansi. Tuntutan loyalitas dan penuh tanggung jawab sangat di tekankan pada pekerja *cleaning service*, terutama di tempat pelayanan umum (Mukriani, 2016). *Cleaning service* pusat perbelanjaan memiliki tanggung jawab pekerjaan diantaranya, memelihara kebersihan dan

kesehatan di seluruh area Restoran, melaksanakan pelayanan kepada tamu, kebersihan dan keindahan outlet, memelihara dan menjamin kebersihan toilet publik, memelihara dan selalu menjaga kebersihan *employee* toilet dan seluruh area, melaksanakan tugas perintah atasan. Dilihat dari *Job Descriptionnya*, *cleaning service* merupakan salah satu jenis pekerjaan basah yang seringkali kontak dengan air membuat *cleaning service* berpotensi terkena penyakit kulit akibat kerja, seperti dermatitis kontak akibat kerja. Pekerjaan *cleaning service* berpotensi mengakibatkan kerusakan fisik kulit karena kontak dengan sabun, detergen, beberapa makanan dan teknis lainnya (Sofia, 2012)

Selain resiko penyakit kulit, tidak jarang juga dari sebagian orang melupakan, merendahkan, mengecilkan bahkan menghina profesi ini. Padahal jasa *cleaning service* dalam sebuah instansi memiliki kontribusi penting untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator keberhasilan itu bisa dilihat dari segi keadaan ruangan setiap sudut perusahaan. Dalam menjalankan pekerjaannya terkadang *cleaning service* juga melakukan pekerjaannya dengan penuh resiko. *Cleaning service* harus membersihkan dinding dan kaca gedung bertingkat yang berada dibagian luar. *Cleaning service* juga dituntut untuk bekerja dengan baik, rajin, cepat, telaten dan loyal.

Menurut PMK No. 37 tahun 2012 tentang standar biaya *cleaning service* perbulan maksimal Rp. 1.700.000,-. Tentu hal ini jauh dari kata cukup dibandingkan dengan biaya hidup yang harus dikeluarkan. Ketika pegawai mendapatkan bonus (gaji ke13) *Cleaning service* hanya bisa menunggu infaq pegawai karena secara aturan *Cleaning service* tidak mendapatkan gaji ke13.

Tunjangan-tunjangan lain juga tidak *Cleaning service* dapatkan seperti tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan seperti halnya Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu, *cleaning service* juga tidak memiliki jenjang karier. Seperti itu fenomena yang terjadi dikehidupan *cleaning service*. *Cleaning service* sangat dibutuhkan tetapi kesejahteraan mereka kurang diperhatikan.

Karyawan yang sejahtera akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Martoyo, 1994). Oleh karena itu, menjadi tantangan bagi semua organisasi untuk menciptakan lingkungan pekerjaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menumbuhkan perasaan memiliki, keterikatan karyawan dengan tempatnya bekerja (Pavot & Diener, 2004). Karyawan yang kurang mendapatkan kesejahteraan ditempat kerjanya akan berdampak bagi kehidupannya (Tiffin, 2000). Karyawan akan merasakan belum mampu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, merasa tidak puas dengan pekerjaannya, belum bersyukur dalam menerima pendapatannya, bahkan dapat mengakibatkan stres, depresi dan gangguan psikologis lainnya (Salami, 2010).

Berdasarkan hal tersebut maka *employee well-being* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena pengalaman atau lingkungan sosial secara psikologis akan mempengaruhi kehidupan sehari-harinya. Karyawan akan lebih banyak menghabiskan waktu ditempat kerja akan membuat pengalaman selama bekerja melekat dalam dirinya dan akan terbawa dalam kehidupan sehari-harinya (Danna & Griffin, 1999). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Page (2005) karyawan akan menghabiskan sebagian dari waktu kehidupannya di

tempat kerja, oleh karena itu kesejahteraan kehidupan karyawan dituangkan secara keseluruhan dalam konsep yang disebut dengan *workplace well-being*.

Menurut Page dan Vella Brodrick (2009) terdapat 3 komponen *employee well-being*, yakni *subjective well-being* (kepuasan kehidupan dan *dispositional affect*), *workplace well-being* (kepuasan kerja ditempat kerja dan hal-hal terkait pekerjaan) dan *psychological well-being* (penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan diri). Dari ketiga komponen yang telah disebutkan tersebut, menurut peneliti *workplace well-being* yang memiliki hubungan paling erat dengan pekerja dan lingkungan kerja karena karyawan akan menghabiskan sebagian besar dari waktunya di lingkungan kerja. Menurut Danna dan Griffin (2009) lingkungan kerja yang menyenangkan, sikap positif karyawan dan tingkat stres yang rendah itu terbentuk dari *workplace well-being*.

Menurut Brunette (2013) Kesejahteraan/kenyamanan karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*) adalah sebuah konsep yang relatif baru dalam ilmu manajemen sehingga konseptualisasi dan definisinya berbeda-beda. *Workplace well-being* memiliki berbagai definisi yang dikembangkan karena menggunakan pendekatan yang berbeda-beda. *Workplace well-being* menurut Page (2005) merupakan rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka yang berkaitan dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*), dan nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*).

Kesejahteraan karyawan merupakan bagian paling penting yang harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi perusahaan. Sebanyak seperlima hingga

seperempat dari variasi dalam kepuasan hidup orang dewasa dapat dinilai dari kepuasan terhadap pekerjaan (Campbell, Converse, & Rodgers, 1976). Ukuran kepuasan kerja cenderung berkorelasi dalam kisaran 0,50 hingga 0,60 dengan ukuran kepuasan hidup (Judge & Watanabe, 1993; Spector, 1997). Sifat pekerjaan seperti rutinitas, pengawasan, dan kompleksitasnya, telah dikaitkan dengan kontrol diri dan depresi (Kohn & Schooler, 1982). Saat ini diakui bahwa depresi adalah penyebab kedua setelah penyakit jantung iskemik dalam berkontribusi pada pengurangan produktifitas dan kehidupan yang sehat (Murray & Lopez, 1996). Kemampuan tempat kerja untuk mencegah penyakit mental dan meningkatkan kesejahteraan sesuai dengan misi kesehatan masyarakat, sebagaimana diuraikan oleh ahli bedah umum (Departemen Kesehatan & Layanan Kemanusiaan AS, 1999).

Menurut Harter, Schmidl, dan Hayes (2002; Warr 1999) *Workplace well-being* diakui sebagai elemen fundamental dari organisasi yang sukses berkontribusi terhadap hasil yang diinginkan seperti retensi pekerjaan dan peningkatan *performance*. Shier dan Graham (2015) mengemukakan untuk mempertahankan *well-being* yang tinggi di lingkungan kerja maka diharapkan individu untuk dapat mengetahui lingkungan kerja seperti kondisi fisik, budaya organisasi serta lingkungan internal dan eksternal perusahaan tempat bekerja. Kedua adalah menjaga hubungan dengan rekan kerja, klien, dan atasan. Terakhir adalah mengetahui sifat pekerjaannya yaitu seperti fleksibilitas beban kerja, perubahan lingkungan kerja dan perubahan organisasi dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Pot (2017) melakukan penelitian tentang kesejahteraan karyawan di Eropa. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa inovasi kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas hidup pekerja dan akibat dari kedua faktor tersebut dapat menghasilkan kesejahteraan di tempat kerja. Dalam penelitian ini, menemukan bahwa kesejahteraan mungkin dapat diukur sekali dan diharapkan tetap konstan selama periode yang cukup lama.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian dari Maharany dan Kencana (2016) yang menunjukkan bahwa sebanyak 126 karyawan 54% karyawan memiliki *workplace well-being* yang rendah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Hasil penelitian lain oleh Shahiba (2018) menunjukkan bahwa sebanyak 6% karyawan memiliki *workplace well-being* yang sangat rendah, 25% karyawan memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah, 18% subjek berada pada kategori sedang, 45% subjek berada pada kategori tinggi, 6% subjek berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki *workplace well-being* yang rendah.

Penelitian ini diangkat berdasarkan data observasi dan wawancara yang diperoleh dari beberapa pusat perbelanjaan di kota Yogyakarta. Wawancara kepada tim *leader cleaning service* menyatakan bahwa terjadinya pengunduran diri secara signifikan dalam kurun waktu setahun terakhir. Menurut data wawancara yang dilakukan pada salah seorang supervisor di Mall tersebut mengatakan bahwa karyawan dalam bekerja tidak dibebankan tanggungjawab yang terlalu besar, pekerjaannya juga bisa dibilang ringan karena terbagi dalam 2 shift dalam sehari, setiap shift terdapat ± 25 orang, peraturan dalam bekerja juga tidak terlalu ketat

sehingga seharusnya dengan diberikannya kemudahan oleh perusahaan untuk karyawan tersebut tidak menyebabkan terjadinya pengunduran diri, rendahnya semangat kerja serta rendahnya kepuasan karyawan.

Pada kenyataannya, observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada 7 orang *cleaning service* dua pusat perbelanjaan Yogyakarta pada bulan September - Oktober 2019 di antaranya 5 orang *cleaning service* yang bertugas ditoliet dan 2 orang *cleaning service* yang bertugas di bagian lantai. Dalam observasi dan wawancara tersebut, peneliti menemukan data yang bertolak belakang dengan *job satisfaction* dalam aspek *core affect* yakni 6 dari 7 karyawan menyatakan tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankannya, karyawan tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya dan terkadang juga terlihat karyawan yang sedikit bermalasan dalam mengerjakan tugasnya, Karyawan merasa masih ingin pindah pekerjaan yang lebih baik, hal ini menunjukkan bahwa 6 karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya, 2 karyawan tertidur saat ditoliet pelanggan dan jarang ada karyawan *cleaning service* yang bekerja sambil tersenyum.

Peneliti juga menemukan data yang menunjukkan bahwa *work related affect* dalam *core affect* tidak terpenuhi, diantaranya adalah 3 dari 7 karyawan cenderung mengkhawatirkan masa depan karyawan apabila masih bekerja sebagai *cleaning service*, karyawan masih merasa ingin merubah hidupnya dengan cara mencari pekerjaan lain, karyawan juga mengungkapkan kurang bermanfaat untuk diri sendiri dan keluarga, karyawan merasa gagal karena tidak memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi dan merasa gagal karena belum bisa mewujudkan cita-cita karena harus bekerja. Terjadinya

kesalahpahaman antar karyawan yang menimbulkan rasa tertekan dalam diri karyawan, hal ini menunjukkan aspek *work related affect* tidak terpenuhi.

Lalu peneliti juga memperoleh data yang tidak sesuai dengan aspek *work value*, diantaranya 4 dari 7 karyawan masih belum puas terhadap pencapaiannya ditempat kerja dalam hal ini komponen rasa berprestasi dalam bekerja tidak terpenuhi, Karyawan merasa kurang dengan pendapatannya bahkan karyawan juga kadang masih meminta bantuan orangtua dalam segi finansial, hal ini tentu bertolak belakang dengan komponen upah dalam aspek *work value*, Karyawan merasa beban kerja dengan pendapatannya tidak sebanding lalu sering mengeluhkan gaji yang mereka dapatkan membuktikan bahwa komponen upah dalam aspek *work value* tidak terpenuhi. Hubungan antar rekan kerja kadang tidak baik dan beberapa karyawan juga enggan untuk berteman lebih dekat, menunjukkan bahwa komponen kondisi kerja yang baik dalam *work value* tidak terpenuhi. Dalam bekerja tidak menunjukkan profesionalisme, terlihat pada saat karyawan asyik mengobrol disatu titik tertentu yang tidak terlihat oleh tim leader mereka. Hal ini berkaitan dengan hal ini aspek tanggung jawab bekerja dalam *work value* tidak terpenuhi. Tersedianya ruangan khusus untuk karyawan *cleaning service* tetapi ruangan tersebut terletak di *basement* yang suhunya sangat panas dan tidak diberikannya alat penunjang kesehatan seperti masker dan sarung tangan untuk karyawan *cleaning service*, hal ini menunjukkan bahwa rasa keamanan ditempat kerja belum terpenuhi. Dari hasil observasi dan wawancara tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah *workplace well-being* pada *cleaning service*.

Menurut Page (2005) pekerja yang memiliki *well-being* yang tinggi adalah pekerja yang berada dalam kondisi emosi positif sehingga membuat pekerja menjadi lebih bahagia dan lebih produktif. Apabila seorang karyawan memiliki karakter mudah menyerah dan mudah putus asa maka apa yang dikerjakan akan cepat dalam memperoleh kegagalan. Namun sebaliknya, pekerja yang berada pada lingkungan kerja yang tidak sehat dan perusahaan tidak mengutamakan kesejahteraan karyawan maka karyawan bisa menjadi kurang produktif, kurang mampu mengambil keputusan yang baik dan memiliki kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaannya (Boyd, dalam Danna & Griffin, 1999).

Karyawan seharusnya memiliki *well-being* yang tinggi karena orang yang memiliki *well-being* yang tinggi akan merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya dan kehidupan keluarganya (King, Malik, Tesfaye, Newrick, Walker, Rajbhandari, Siddique, Sharma, Boulton, Thomas dan Ward, 2005). Dengan tingginya *well-being* seseorang akan bersemangat dalam bekerja dan tidak mudah putus asa dalam menjalani pekerjaannya, menghadapi lingkungan kerjanya serta kehidupannya. Apabila *well-being* seseorang rendah, maka karyawan tersebut sulit untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Mobley (1978) perasaan tidak puas dapat menimbulkan pikiran negatif pada karyawan yang dilanjutkan dengan mengerjakan pekerjaannya tidak bersemangat hingga upaya mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan kepuasan. *Workplace well-being* yang tinggi perlu dimiliki oleh seseorang terutama seseorang yang sedang bekerja untuk keluarga ataupun untuk menghidupi dirinya sendiri (King, dkk, 2005).

Faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* seseorang menurut Danna, dkk. (1999) adalah : *Work Setting*, merujuk pada aspek-aspek keselamatan kerja, kenyamanan tempat kerja, keadaan psikologis serta hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja; *Personality Traits* adalah *Personality traits* merupakan kontrol pribadi atas kehidupan individu yang memainkan peran penting dalam kesehatan dan kesejahteraan. Kontrol pribadi adalah fungsi kontrol objektif individu yang dirasakan secara umum, salah satunya adalah keoptimisan seseorang, disposisi optimisme dipahami sebagai ciri kepribadian yang menunjukkan ekspektasi secara umum mengenai peristiwa secara positif (Pawlak, Pazdrowska, Rzepa, Szewczyk, Przytocka & Zaba, 2013); *Occupational Stress*, stres juga merupakan komponen penting dan masalah utama yang mengancam kesehatan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* diatas, peneliti memilih optimisme sebagai variabel yang mempengaruhi *workplace well-being*. Optimisme dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* karena Menurut Carver, Scheier dan Segerstrom (2010) optimisme merupakan perbedaan individu yang mencerminkan sejauh mana individu menaruh harapan terhadap masa depan karyawan *cleaning service*. Tingginya tingkat optimisme berhubungan dengan baiknya kesejahteraan seseorang pada saat menghadapi kesulitan (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010). Carver dan Scheier (1992), Zou, Hu dan McCoy (2014) juga memaparkan bahwa tingginya tingkat optimisme berdampak pada kesejahteraan psikologis saat menghadapi efek negatif terhadap stres yang dilalui individu. Optimisme juga dapat memengaruhi

terbentuknya *workplace well-being*. Diungkapkan oleh Chang (2001), optimisme sebagai konstruk kognitif terdiri dari keyakinan umum atas hasil positif berdasarkan perkiraan rasional dari kecenderungan seseorang untuk meraih kesuksesan dan keyakinan akan kemampuan seseorang untuk meraihnya (Chusniyah & Pitaloka, 2012).

Hal tersebut diperkuat dengan diperolehnya data hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada bulan September - Oktober 2019 terhadap 7 orang karyawan di pusat perbelanjaan Malioboro Yogyakarta menunjukkan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya karyawan mengalami berbagai permasalahan seperti ketika menemui sebuah kesulitan akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya menjadi menurun dan kurang bisa memaafkan hal yang menyakitkan dirinya, karyawan tersebut menyatakan bahwa di tempat kerjanya karyawan selalu mengalami tekanan dan menginginkan untuk pindah pekerjaan karena harus bekerja dengan cepat dan bersih, merasakan kegagalan karena tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga mengharuskan karyawan untuk bekerja sebagai *cleaning service*, tidak memiliki keyakinan akan masa depan apabila tidak mencari pekerjaan yang lain. Oleh karena itu, penelitian ini menjadikan optimisme sebagai variabel prediktor.

Menurut Seligman (2006), optimisme adalah keyakinan individu bahwa peristiwa buruk/kegagalan hanya bersifat sementara, tidak mempengaruhi aktivitas dan tidak mutlak disebabkan diri sendiri tetapi bisa situasi, nasib atau individu lain. Individu yang optimis menganggap kegagalan disebabkan oleh sesuatu hal yang dapat diubah, sehingga dapat berhasil pada masa-masa

mendatang. Individu yang pesimis menerima kegagalan sebagai kesalahannya sendiri, menganggapnya berasal dari pembawaan yang telah mendarah daging yang tidak dapat diubah.

Menurut Seligman (2006) ada tiga dimensi cara menerangkan suatu peristiwa baik atau buruk terjadi untuk mengetahui individu tersebut pesimis atau optimis, yaitu: aspek *permanance*, merupakan penjelasan bagaimana seseorang menyikapi kejadian-kejadian yang menimpanya akan berlangsung lama atau hanya sementara; aspek *pervasiveness*, gaya penjelasan seseorang dalam memandang kegagalan dan kesuksesan yang terjadi pada dirinya, apakah ia berpandangan secara universal atau secara spesifik; dan aspek *personalization*, gaya penjelasan bagaimana seseorang memandang kegagalan dan kesuksesan yang terjadi apakah karena faktor internal atau eksternal.

Diener, Lucas, dan Oishi (Snyder, 2002) mendefinisikan *well being* sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang mengenai hidup. Evaluasi kognitif tersebut berupa kepuasan dan pemenuhan dan evaluasi emosional mencakup reaksi emosional terhadap suatu kejadian. *workplace well-being* memiliki korelasi dengan berbagai variabel, salah satunya adalah *workplace well-being* berkorelasi dengan optimisme. Optimisme dapat didefinisikan sebagai sifat kepribadian yang stabil terkait dengan harapan positif tentang peristiwa masa depan (Bastianello, 2014). Orang optimis adalah orang yang berharap bahwa hal-hal baik akan terjadi pada karyawan, sementara orang pesimis mengharapkan hal-hal buruk terjadi (Scheier & Carver, 1985). Individu yang optimis dalam hidupnya dalam mencapai segala impian akan berjuang semaksimal mungkin agar tercapai dan tidak ingin

duduk berdiam diri menunggu keberhasilan yang akan diberikan oleh orang lain (Ghufron & Risnawita, 2013). Hal ini ditunjukkan dengan adanya keinginan dan usaha untuk mewujudkannya, misalnya apabila seseorang mengharapkan hasil positif maka individu tersebut akan mengupayakan sesuai dengan keinginan yang sudah ia ditetapkan (Diener, Suh, Lucas, Smith, 1988). Diungkapkan oleh Chang (2002), optimisme sebagai konstruk kognitif terdiri dari keyakinan umum atas hasil positif berdasarkan perkiraan rasional dari kecenderungan seseorang untuk meraih kesuksesan dan keyakinan akan kemampuan seseorang untuk meraihnya (Chusniyah & Pitaloka, 2012). Dengan melalui usaha dalam mewujudkan keinginan individu, maka individu tersebut menjadi mampu dalam memenuhi keinginan dan tujuan yang dimiliki dalam hidupnya dan menghindari ketidakseimbangan antara keinginan dan hasil yang diperoleh (Eid & Larsen, 2008). Semakin banyak kebutuhan, keinginan dan tujuan yang terpenuhi maka akan semakin tinggi *well being* yang dimiliki karyawan tersebut (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1988).

Berbagai penelitian menyebutkan bahwa optimisme memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang. Seseorang yang kurang memiliki optimis atau bisa disebut dengan pesimis dalam dirinya akan mudah mengalami stress/burnout dan depresi. Depresi cenderung disebabkan oleh stres dan berpikir pesimis yang menyebabkan karyawan bereaksi buruk terhadap kegagalan kecil dalam hidupnya. Cara menafsirkan hidup secara pesimis nampaknya memperbesar rasa tidak berdaya dan putus asa yang dialami oleh karyawan (Goleman, 1997). Berpikir pesimis juga dapat membuat individu menjadi lebih lambat dalam merespon

usaha-usaha yang dapat membantu karyawan keluar dari masalah, dan malah memilih pasrah, menyangkal dan diam tidak melakukan apa-apa (van Berkel, 2009). Pikiran pesimis dapat menimbulkan perasaan depresi seseorang. Individu akan cenderung menyalahkan diri sendiri, orang lain, dan lingkungan (Saam & Wahyuni, 2012).

Sedangkan Lisa (2010) mengatakan bahwa seseorang dengan pola pikir pesimis dapat mengembangkan kebiasaan buruk dan perilaku yang merusak diri sendiri. Pesimisme didefinisikan sebagai keyakinan bahwa hasil yang buruk akan terjadi (Scheier, Carver & Bridges, 2002). Individu yang pesimis cenderung melihat masalah yang ada sebagai bencana dan berada di luar kontrol karyawan. Dibanding fokus pada penyelesaian masalah, individu yang pesimis cenderung fokus pada emosi yang karyawan rasakan dan bagaimana dapat melampiaskannya (Scheier, Weintraub & Carver, 1986). Karyawan yang memiliki optimisme yang rendah akan berpengaruh terhadap *workplace well-being*. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan dapat mengerahkan usahanya untuk mengedepankan keberhasilan serta lebih terampil dalam menghadapi segala tuntutan yang ada di lingkungan kerja (Maharany & Kencana, 2016). Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka rumusan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara optimisme dengan *workplace well-being* pada karyawan *cleaning service* di pusat perbelanjaan Yogyakarta?

B. Tujuan penelitian

Mengetahui hubungan antara Optimisme dengan *Workplace well-being* pada Karyawan *Cleaning Service* di Pusat Perbelanjaan Yogyakarta.

C. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan yang berarti bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *workplace well-being*

2. Manfaat Praktis

A. Karyawan

Penelitian ini bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan rasa optimis agar mencapai hasil yang sesuai dengan tuntutan perusahaan sehingga memberikan dampak langsung terhadap *workplace well-being*. Melalui penelitian ini karyawan dapat meminimalisir rasa pesimis agar dapat mengurangi tingkat stres yang terjadi sehingga menurunkan *workplace well-being*.

B. Instansi

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kesadaran perusahaan untuk memperhatikan tingkat *workplace well-being* dengan menciptakan lingkungan pekerjaan yang dapat

meningkatkan kesejateraan karyawan dan menumbuhkan perasaan memiliki, keterikatan karyawan dengan tempat karyawan bekerja.