**HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN *CLEANING SERVICE* DI PUSAT PERBELANJAAN YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN OPTIMISM AND WORKPLACE WELL-BEING OF CLEANING SERVICES IN YOGYAKARTA SHOPPING CENTER***

**Fena Melinda1, Domnina Rani Rengganis, M. Si., CPHR**2

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Fenamelinda6@gmail.com

085325859194

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara optimismedengan *workplace well-being* pada karyawan *cleaning service* di pusat perbelanjaan Yogyakarta*.* Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*. Subjek berjumlah 50 karyawan *cleaning service* berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang bekerja di pusat perbelanjaan Yogyakarta berusia antara 18-40 tahun. Peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan positif antara optimismedengan *workplace well-being*. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti yaitu Skala *Workplace Well-being* dan Skala optimisme. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (*Pearson Correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara optimismedengan *workplace well-being* (r = 0,476) dengan signifikansi 0,000 (p < 0,01). Optimismepada karyawan *cleaning service* pusat perbelanjaan memiliki pengaruh sebesar 27,7% terhadap tingkat *workplace well-being* dan sisanya sebesar 77,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci : optimisme, *workplace well-being*, karyawan, *cleaning service***.

***Abstract***

This study aims to determine the relationship between optimism and workplace well-being of cleaning services in Yogyakarta shopping center. The sampling technique that is used is random sampling. Subjects of this study are 50 male and female cleaning services aged 18-40 years old who work in Yogyakarta shopping center. Researcher assume that there is a positive relationship between optimism and workplace well-being. The datas was collected by using a scale created by researcher namely the Workplace Well-being Scale and the Optimism Scale. Moment Correlation technique (Pearson Correlation) by Karl Pearson was used as data analysis to test hypotheses. The results of this study indicate a significant positive relationship between optimism and workplace well-being (r = 0.476) with a significance of 0,000 (p <0.01). It means that optimism of shopping center cleaning services has an effect of 27.7% on the level of workplace well-being and the remaining 77.3% is influenced by other factors not examined.

**Kata kunci : optimism, *workplace well-being*, employee, *cleaning service***

**PENDAHULUAN**

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 dini yang berpengaruh terhadap kebahagiaan adalah area pekerjaan dan pernikahan atau kelu­arga (Newman & 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.

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). Dengan terpenuhinya kesejahteraan karyawan dalam pekerjaannya maka akan ikut serta dalam kemajuan perusahaan. Benefit seperti gaji, bonus dan insentif merupakan penghargaan yang paling dominan dalam perusahaan untuk menggambarkan sebuah kesejahteraan (Robins, 2003).

Dalam sebuah perusahaan, memiliki petugas cleaning service baik dari outsorcing ataupun dari internal merupakan suatu keharusan. Petugas cleaning service adalah orang yang bertanggung jawab dalam pemeliharaan dan pelayanan kebersihan di suatu tempat, perkantoran atau institusi baik pemerintah maupun swasta. Tidak jarang 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 tugasnya terkadang para cleaning service juga melakukan pekerjaannya dengan penuh resiko. Mereka harus membersihkan dinding dan kaca gedung bertingkat yang berada dibagian luar. Mereka 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) mereka hanya bisa menunggu infaq pegawai karena secara aturan mereka tidak mendapatkan gaji ke13. Tunjangan-tunjangan lain juga tidak mereka 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*. Mereka sangat dibutuhkan tetapi kesejahteraan mereka kurang diperhatikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap 7 orang cleaning service dua pusat perbelanjaan Yogyakarta pada bulan September - Oktober 2019 peneliti menemukan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh karyawan *cleaning service* antara lain : Karyawan merasa masih ingin pindah pekerjaan, Karyawan tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya dan terkadang juga terlihat karyawan yang sedikit bermalas-malasan dalam mengerjakan tugasnya, Karyawan merasa beban kerja dengan pendapatannya tidak sebanding lalu sering mengeluhkan gaji yang mereka dapatkan, Tersedianya ruangan khusus untuk karyawan cleaning service tetapi ruangan tersebut terletak dibasement yang suhunya sangat panas dan tidak diberikannya alat penunjang kesehatan seperti masker dan sarung tangan untuk karyawan cleaning service

Menyikapi permasalahan-permasalahan tersebut diatas, karyawan khususnya karyawan *cleaning service* harus memiliki tingkat *well-being* yang tinggi. *Workplace well being* yang tinggi perlu dimiliki oleh seseorang terutama seseorang yang sedang bekerja untuk keluarga ataupun untuk menghidupi dirinya sendiri. Karyawan seharusnya memiliki *well-being* yang tinggi karena orang yang memiliki *well-being* yang tinggi akan merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya dan kehidupan keluarganya (King, dkk, 2005). Dengan tingginya *well-being* seseorang akan bersemangat dalam bekerja dan tidak mudah putus asa dalam menjalani pekerjaannya, menghadapi lingkungan kerjanya serta kehidupannya.

Danna dan Griffin (1999) menggunakan istilah kesehatan dan kesejahteraan *(health and well-being)* kerja untuk melihat kenyamanan kerja *(workplace well-being)* karyawan. Menurut Page (2005) kesejahteraan yang dirasakan karyawan yang dipengaruhi oleh adanya kepuasan terhadap aspek dari pekerjaannya secara umum. *Workplace well-being* tersebut terdiri dari kepuasan kerja *(jobsatisfaction)* dan perasaan pekerja secara umum *(core affect)*, serta *work values* atau aspek-aspek penting yang ada di dalam pekerjaannya.

*Workplace well-being* menurut Page (2005) merupakan rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka yang berkaitan dengan perasaan pekerja secara umum (*coreaffect*), dan nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). *Core affect* adalah sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia (Russel dalam Page, 2005). Sedangkan *work value* menekankan pada nilai intrinsik dan ekstrinsik sebagai derajat harga, kepentingan, dan hal-hal yang disukai oleh individu di tempat kerja (Knoop dalam Page, 2005). Dalam hal ini, Page merujuk pada teori dualitas motivasi Henzberg (dalam Page, 2005) mengelompokkan kebijakan perusahaan, gaji, hubungan interpesonal, kondisi kerja dan atasan sebagai faktor ekstrinsik perusahaan. Sedangkan faktor intrinsik perusahaan antara lain berupa pencapaian, kesadaran akan pencapaian, tanggung jawab, dan kemajuan yang dihasilkan. *Workplace well-being* menurut Page (2005) merupakan rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka yang berkaitan dengan perasaan pekerja secara umum (*coreaffect*), dan nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). *Core affect* adalah sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia (Russel dalam Page, 2005). Sedangkan *work value* menekankan pada nilai intrinsik dan ekstrinsik sebagai derajat harga, kepentingan, dan hal-hal yang disukai oleh individu di tempat kerja (Knoop dalam Page, 2005). Menurut Page (2005) terdapat dua dimensi, diantaranya : (1) *core affect,* didalam *core affect* terdapat *job satisfaction* dan *work related affect.* (2) *work value,* didalam *work value* terdapat nilai intrinsik dan nilai ekstrinsik.

Tingkat *workplace well-being* pada karyawan terbilang masih cukup rendah dibuktikan dengan penelitian dari JobsDB pada tahun 2015 di Indonesia terhadap 2.324 karyawan sebagai responden yang menunjukan hasil bahwa 73% karyawan di Indonesia merasa tidak sejahtera dengan pekerjaannya saat ini. Sebagian besar responden menjawab bahwa gaji, fasilitas, reward, jenjang karir, kepuasan serta bonus yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja merupakan alasan utama yang membuat karyawan tidak sejatera. Faktor lain yang berpengaruh adalah hubungan baik yang terjalin dengan rekan kerja dan atasan.

penelitian lainnya yang dilakukan oleh Gallup dan Accenture, menyatakan bahwa dibandingkan dengan 30 negara lain, karyawan Indonesia menduduki posisi terendah dalam kesejahteraan dalam pekerjaannya, yakni hanya 18%. Disebutkan bahwa alasan utama karyawan tidak bahagia dengan pekerjaannya antara lain didasari oleh kompensasi, keseimbangan hidup antara pekerjaan, dan kesempatan untuk mengembangkan karier.

Dalam observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, peneliti menemukan data yang bertolak belakang dengan *job satisfaction* dalam *aspek* *core affect* yakni 6 dari 7 karyawan menyatakan tidak puas dengan pekerjaan yang dijalaninya, Karyawan tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya dan terkadang juga terlihat karyawan yang sedikit bermalas-malasan 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 ditoilet pelanggan dan jarang ada karyawan cleaning service

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 mereka 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, 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. 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.

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 (Danna & Griffin, 1999).

Menurut Danna, dkk. (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi a) *work setting,* merujuk pada aspek-aspek keselamatan kerja, kenyamanan tempat kerja, keadaan psikologis serta hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja.; b) *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). c) *Occuptional stres,* stres juga merupakan komponen penting dan masalah utama yang mengancam kesehatan individu, organisasi dan kemasyarakatan.

Optimisme dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* karena Menurut Carver, Scheier & Segerstrom (2010) optimisme merupakan perbedaan individu yang mencerminkan sejauh mana individu menaruh harapan terhadap masa depan mereka. Tingginya tingkat optimisme berhubungan dengan baiknya kesejahteraan seseorang pada saat menghadapi kesulitan (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010). Carver & Scheier (1992) dan Zou, Hu & 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, 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, 2012:70).

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

Sebuah penelitian pada organisasi teknologi informasi menyebutkan, perusahaan akan maju jika di dalamnya terdapat seorang leader yang memiliki jiwa optimis. Dengan adanya semangat optimism di dalam dirinya, maka akan membuat diri seseorang tersebut merasakan kesejahteraan (*well being)*. Pada penelitian yang dilakukan di Amerika menyatakan, optimism sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena dengan adanya optimism yang dimiliki tersebut akan memberikan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. Dari hal ini bisa kita pikirkan tentang adanya pengaruh optimism yang dimiliki oleh seseorang terhadap kesejahteraan yang dirasakan (Margaret, 2006).

Kesejahteraan dan kinerja karyawan dihubungkan dengan karakteristik individu seperti *self-efficacy*, harapan dan optimisme, baik secara teoritis dan empiris (Bakker - Sanz-Vergel, 2013; Luthans - Youssef, 2004; Nielsen - Nielsen - Ogelsnaya - Kbonnsaya - Känsälä - Saari -Isaksson, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara optimisme dengan *workplace well-being* pada karyawan *cleaning service* di pusat perbelanjaan Yogyakarta?

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *workplace well-being* pada karyawan *cleaning service* pusat perbelanjaan. Manfaat teoritis dari penelitin ini adalah memberikan sumbangan ilmiah pada pengembangan psikologi industri dan organisasi khususnya tentang masalah *workplace well-being* dan optimisme, sedangkan manfaat praktis dari penelitian ini ialah Bagi karyawan *cleaning service* pusat perbelanjaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan tentang *workplace well-being* yaitu cara seseorang dalam mengevaluasi hidupnya mencakup pada bagaimana seseorang mempersepsikan dan merasakan kepuasan kehidupan mereka dalam berbagai keadaan (emosi positif dan negatif), memiliki keadaan psikologis yang baik, penyesuaian diri dengan lingkungan kerja dengan baik serta kondisi fisik yang baik sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Karyawan juga disarankan untuk meningkatkan lagi tingkat optimisme dalam diri, karena karyawan yang optimis akan selalu tetap semangat dala menjalani pekerjaannya walaupun sedang dihadapkan oleh kesulitan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel tergantung *workplace well-being* dan variabel bebas adalah optimisme. Pengumpulan data menggunakan skala optimismedan skala *workplace well-being*. Subjek penelitian yang sesuai karakteristik penelitian sebanyak 50 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dan data di analisis dengan Analisis program SPSS (*Statistical Product and Service Solution) versi 20,0 for windows.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Gambaran umum mengenai subjek penelitian

**Tabel 1**

**Kategorisasi skor skala *Workplace Well-Being***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **N** | **%** |
| **1** | X≥(*µ* + 1 *σ*) | X ≥ 120 | Tinggi | 16 | 32% |
| **2** | (*µ - 1σ) ≤*X<(*µ + 1σ)* | 80 *≤* X < 120 | Sedang | 34 | 68% |
| **3** | X< *(µ -1σ)* | X < 80 | Rendah | 0 | 0% |
| **Jumlah** | | | | **50** | **100%** |

Berdasarkan kategorisasi di atas dapat diketahui bahwa ada 32 (32%) karyawan memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi, 68 (68%) karyawan memiliki tingkat *workplace well-being* yang sedang, dan tidak ada karyawan yang memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah (0%).

**Tabel 2**

**Kategorisasi skor skala Optimisme**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **N** | **%** |
| **1** | X ≥ (*µ* + 1 *σ*) | X ≥ 81 | Tinggi | 9 | 18% |
| **2** | (*µ - 1σ) ≤* X <(*µ + 1σ)* | 54 *≤* X < 81 | Sedang | 41 | 82% |
| **3** | X< *(µ -1σ)* | X < 54 | Rendah | 0 | 0% |
| **Jumlah** | | | | **50** | **100%** |

Berdasarkan kategorisasi di atas dapat diketahui bahwa ada 9 (18%) karyawan memiliki tingkat optimisme yang tinggi, 41 (82%) karyawan memiliki tingkat optimisme yang sedang, dan tidak ada karyawan yang memiliki tingkat optimismeyang rendah (0%).

**Uji Normalitas**

Dalam uji normalitas peneliti menggunakan teknik analisis model *one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika p > 0,05 maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya jika p < 0,05 maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Azwar, 2014). Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data untuk skala *workplace well-being* adalah tidak normal dengan nilai p = 0,000 ( p < 0.050 ). Adapun untuk skala optimisme menunjukkan sebaran data tersebut adalah normal dengan nilai p = 0,200 ( p > 0,050 ).

Menurut beberapa ahli menyatakan bahwa uji normalitas tidak diperlukan terhadap data yang jumlahnya sama dengan atau lebih dari 30 buah atau disebut sampel besar (Sudjana, 1989 dan Sutrisno Hadi, 1986). Menurut Gani dan Amalia (2015) apabila jumlah subjek lebih dari 30 (N ≥30), maka data tetap terdistribusi normal.

**Uji Linieritas**

Dari hasil uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier ditunjukkan dengan mempunyai nilai koefisien linearitas sebesar F = 19,578 serta nilai p = 0,000 ( p < 0.050 ). berarti hubungan antara optimismedengan *workplace well-being* karyawan *cleaning service* pusat perbelanjaan merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 dengan teknik korelasi *Product Moment* (*Pearson Correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono,2016). Uji hipotesis yaitu untuk melihat apakah ada hubungan positif antara optimisme dengan *workplace well-being*. Berdasarkan hasil analisisis *Product Moment (Pearson Correlation)* antara optimisme dengan *workplace well-being* menghasilkan nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,476 dengan taraf signifikansi p = 0,000 ( p < 0,050 ) dengan ketentuan apabila p = < 0,050 berarti ada korelasi antara optimisme dengan *workplace well-being,* Menurut Sugiyono (2016) nilai r = 0,476 dalam interval koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang sedang. Berikut pedoman interval koefisien korelasi yang disajikan pada tabel berikut

**Tabel 3**

**Pedoman Interval Koefisen**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0, 799 | Kuat |
| 0, 80 – 1,000 | Sangat Kuat |

.

Hasil ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang sedang antara optimisme dengan *workplace well-being,* sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat optimisme seseorang maka akan semakin tinggi tingkat *workplace well-being* yang dimiliki karyawan *cleaning service.* Adapun koefisien determinasi (R2) = 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa 22,7% tingkat *workplace well-being* pada karyawan *cleaning service* di pusat perbelanjaan Yogyakarta ditentukan oleh faktor optimismekaryawan dan 77,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis *product moment* dari Karl Pearson menunjukkan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (rxy) antara kedua variabel adalah sebesar 0,476 dan p = 0,000 ( p < 0,050 ). Dengan signifikansi p = 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa optimisme signifikan mempengaruhi *workplace well-being.* Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat optimisme seseorang maka akan semakin tinggi tingkat *workplace well-being* yang dimiliki karyawan *cleaning service.* Demikian pula sebaliknya, semakin rendah optimisme maka semakin rendah pula *workplace well-being.* Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, ada hubungan yang positif antara optimisme dengan *workplace well-being* pada karyawan *cleaning service* pusat perbelanjaan. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat nilai *workplace well-being* tinggi sebanyak 32% (16 orang), sedang sebanyak 82% (34 orang) dan sebanyak 0% yang memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dibuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara optimisme dengan *workplace well-being* dalam artian semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi *workplace well-being*, demikian sebaliknya semakin rendah optimisme, maka semakin rendah *workplace well-being* pada *cleaning service* pusat perbelanjaan. Koefisien korelasi antara optimisme dengan *workplace well-being* pada *cleaning service* di pusat perbelanjaan Yogyakarta sebesar (r) = 0,476 dengan taraf signifikansi p = 0,000 (p < 0,050). Sehingga Hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan positif antara optimisme dengan *workplace well-being* **diterima.**

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. (2012). Hubungan Antara Job demands Dengan Workplace Well-being Pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur, Volume 1* (1), 32-42.

Argyle, M. (2003). *The Pychology of Happiness*. New York. Rouledge

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka pelajar

Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328.

Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2014). Optimism, self-esteem and personality: adaptation and validation of the Brazilian Version Of The Revised Life Orientation Test (LOT-R). Vol. 19 (3).  ISSN 2175-3563

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. Clinical Psychology Review, 30(-), 879-889

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace:. *Journal of Management, Vol. 25* (3), 357–384.ISSN 0149-2063

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus).*Jurnal Psikologi, Volume I* (1), 15-22.

Elena. (2014). Psychological predictors and mediators of subjective well-being in a sam-ple pf romanian teachers. *Revista de cercetare si interventie soci-ala, Vol 46 pp. 37-52*

Fox, L., Dwyer, D. J. & Ganster, D. C. (1993). Effect of stressful job demands and control on psychological and attitudinal outcomes in a hospital setting. *Academy of Management Journal, 36*(2), 289-318.

Gani, J., & Amalia, M. (2015) *Alat analisis data : aplikasi statistika untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta : Andi Offset

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan.* Jakarta: Gramedia

Kasmayati, K. (2013). Optimisme remaja penyandang cacat akibat kecelakaan. Jurnal Psikologi. 2 (1), 1-10.

Kurniadewi, E. (2016). psychological capital dan workplace well being sebagai prediktor bagi employee engagement. *jurnal psikologi integratif, Vol.4* (2), 95-112.

Liang, H., Tang, Y., & Huo, X. (2014). *Liushou* women’s happi-ness and its influencing factors in rural china. *Soc Indic Res*, 117;907-91

Nufus, F. F., & Farhati, T. M. (2017). Hubungan Antara Optimisme Dengan Kualitas Hidup Pada Pasien Kanker. *Jurnal Psikoislamedia* , 2(1), 65-72. ISSN: 2548-4044

Nuzulia, S., & Nursanti, H. D. (2012). Hubungan Optimisme Dengan Subjective Well Being Pada Karyawan Outsourcing Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Cilacap. *Jurnal Psikologi Ilmiah* , 4(2), 1-4. ISSN: 2086-0803

Page, K. M. (2005). Subjective well being in the workplace. *Thesis is Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the Award of Bachelor of Arts.* Faculty of health and behavioural sciences Deakin University.

Pflug, J. (2009). Folkk theories of happiness: a cross-cultural com-parison of conceptions of happi-ness in germany and south africa. *Soc indic res 92:551-563*

Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16 (1), 117-131

Rustiana, E. R., & Cahyati, W. H. (2012). Stress Kerja dengan Pemilihan Strategi Coping. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol.7* (2), 149-155. ISSN 1858-1196

Sabiq, Z., & Miftahuddin. (i 2017). Pengaruh Optimisme, Dukungan Sosial, Dan Faktor Demografis Terhadap Kesejahteraan Subjektifpada Perawat. *JP3I, Vol. VI* ( 2), 183-194

Safarina, N. A. (2016). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area. *Jurnal Analitika* , 8(2), 99-106. ISSN: 2085-6601

Sari, F. I., & Maryatmi, A. S. (2019). Hubungan Antara Konsep Diri (Dimensi Internal) Dan Optimisme Dengan Subjective Well Being Siswa Sma Marsudirini Bekasi. *Jurnal Humaniora* , 3(1), 23-28.

Seligman, PH.D., & Martin, P.E. (2008). *Menginstal* optimisme. Bandung: PT Karya Kita

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

Umar, M. F., Putra, A. G., & Hadi, C. (2018). Kesejahteraan (Well Being) dan Emosi di Tempat Kerja. *jurnal psikologi, Vol. 3*, 1-12

Ummi, F. T. (2017). Pengaruh *Workplace Well-Being* Terhadap Kinerja Guru SD. *jurnal penelitian dan pengukuran psikologi, Vol.6* (1), 55-59.ISSN 2337-4845