

**Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kesejahteraan Subjektif
Karyawan Sales Start-Up di PT. X**
(*The Impact of Psychological Capital on Subjective Well-Being
among Sales Representatives Start-Up at PT. X*)

Kornelius Rio, Zamralita*, dan Daniel Lie

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

^{*}zamralita@fpsi.untar.ac.id

Abstrak

PT. X merupakan perusahaan *start-up* yang bergerak di bidang teknologi keuangan. Keberhasilan yang didapat tidak terlepas dari karyawan *sales* yang menjadi ujung tombak. Karyawan *sales* menunjukkan berbagai emosi mulai dari emosi positif sampai emosi yang Tidak sedikit pula yang puas atas kehidupannya dan bangga. Hal tersebut disebut sebagai kesejahteraan subjektif. Dalam mengerjakan tugasnya, karyawan *sales* memiliki keyakinan, mempunyai tujuan, dan merasa optimis akan hidupnya. Kondisi tersebut disebut sebagai modal psikologis. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif pada 271 karyawan *sales* yang bekerja di PT. X. Hipotesis pada penelitian ini adalah modal psikologis memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan *sales start-up* di PT. X. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan subjektif adalah *Satisfaction With Life Scale* yang dikembangkan oleh Diener dkk. (1985) dan *The Positive and Negative Affect Schedule* yang dikembangkan oleh Watson dan Clark (1988). Sedangkan untuk modal psikologis menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* dari Luthans dkk. (2007). Hasil regresi menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan subjektif ($\beta=0.630$, $F=176.779$, $t=13.296$, $p<0.05$).

Kata kunci: modal psikologis, kesejahteraan subjektif, karyawan *sales*, *start-up*

Abstract

PT. X is a start-up company engaged in financial technology, and growing quite fast. The success obtained by the sales who are very important to the company. Sales show various emotions ranging from positive emotions and negative emotions. Not a few are also satisfied with their lives. This is referred to as subjective well-being. In carrying out their duties, sales have confidence, have goals, and feel optimistic about their lives. This condition is said to be a person who has psychological capital. Thus, this study was conducted to examine the effect of psychological capital on subjective well-being among 271 sales at PT. X. The hypothesis in this study is that psychological capital has a significant effect on the subjective well-being of start-up sales employees at PT. X. The sampling technique used is convenience sampling. The measuring instrument used to measure subjective well-being is the Satisfaction with Life Scale developed by Diener et al. (1985) and The Positive and Negative Affect Schedule developed by Watson and Clark (1988), and the psychological capital using the Psychological Capital Questionnaire from Luthans et al. (2007). The regression results showed that psychological capital had a significant effect on subjective well-being ($\beta=0.630$, $F=176.779$, $t=13,296$, $p<0.05$).

Keywords: *psychological capital, subjective well-being, sales, start-up*

PENDAHULUAN

Era digitalisasi yang saat ini berkembang menimbulkan ketatnya persaingan yang terjadi di perusahaan. Seiring dengan adanya perkembangan

teknologi informasi dan digital, banyak yang tertarik mencari cara baru untuk menjalankan bisnis. Tren sektor bisnis yang sedang berkembang sangat pesat sekarang salah satunya adalah

perusahaan rintisan (*start-up*) (Karimuddin, 2017). Perusahaan *start-up* adalah perusahaan baru atau perusahaan rintisan yang saat ini sedang bertumbuh agar dapat bertahan di masa depan (Mulachela, 2021). Keberadaan perusahaan *start-up* di Indonesia sudah cukup banyak dan perkembangannya sangat pesat, terbukti bahwa Indonesia berada pada urutan nomor lima di dunia untuk pertumbuhan jumlah perusahaan *start-up* terbanyak (Santia, 2022). Indonesia tercatat mempunyai 5.562 perusahaan *start-up* di tahun 2021 (Santia, 2022). Salah satu perusahaan yang cukup berkembang di Indonesia adalah PT. X yang merupakan perusahaan *start-up* di bidang teknologi keuangan. PT. X merupakan perusahaan *start-up* yang berfokus pada layanan keuangan dan non-keuangan dalam bentuk *platform* digital dan ditujukan pada wanita pengusaha mikro di Indonesia. Melihat bisnis dari PT. X, karyawan *sales* merupakan ujung tombak bagi perusahaan untuk meraih keuntungan dan menjalankan bisnis.

Perusahaan *start-up* sering dilihat sebagai perusahaan yang bekerja dengan ritme yang cepat, karyawan harus menyesuaikan diri karena sering terjadi perubahan dalam segi organisasi maupun bisnis *start-up* (Ismi, 2022; Ryza, 2019). Karyawan dituntut untuk bertumbuh dan berkembang secara efektif atas nama inovasi dan kreativitas untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang dinamis dan pengambilan keputusan yang cepat (Ryza, 2019; Hardiansyah & Tricahyono, 2019). Budaya kerja yang fleksibel dalam arti tidak terikat pada jam kerja harus dialami oleh karyawan, hal tersebut bisa menjadi keuntungan maupun tuntutan pekerjaan bagi sebagian orang (Hardiansyah & Tricahyono, 2019). Karyawan *start-up* harus dapat menyesuaikan dirinya dengan budaya kerja yang harus siap kapan pun dan di mana pun serta menumbuhkan pikiran yang positif dan terbuka untuk dapat bertahan (Hardiansyah & Tricahyono, 2019). Bekerja di perusahaan *start-up*, membuat karyawan kadang-kadang harus bekerja lembur karena pekerjaan yang belum selesai bahkan ada yang harus menginap di kantor (Pradana, 2021). Hal tersebut juga terlihat pada karyawan *sales* di PT. X.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan *sales* didapatkan bahwa peraturan di perusahaan sering berubah-ubah sehingga sering terjadi miskomunikasi antara karyawan *sales* dengan atasan tim serta dengan manajemen perusahaan. Kemudian, terkadang karyawan *sales* juga harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pulang larut malam sampai rumah dan mengatakan bahwa hal tersebut cenderung membuat diri nya menjadi kurang sehat.

Sistem kerja perusahaan *start-up* yang cenderung cepat dan sering berubah waktu ke waktu membuat lingkungan pekerjaan menjadi lebih kompleks dan susah untuk diprediksi karyawan, hal tersebut cenderung berdampak bagi kesehatan serta membuat tekanan pribadi bagi karyawan (Belani, 2021). Salah satu cara untuk mengurangi masalah kesehatan dalam bekerja akibat stres adalah dengan mengembangkan kesejahteraan subjektif (Diener dkk, 2017). Kesejahteraan subjektif merupakan situasi yang mengacu pada individu yang secara subjektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik (Diener, 2009). Kesejahteraan subjektif terdiri dari dimensi kognitif dan afektif. Dimensi kognitif terdiri dari kepuasan hidup global (evaluasi penilaian kognitif seseorang), sedangkan dimensi afektif terdiri dari emosi positif (keadaan seseorang yang bahagia) dan emosi negatif (gangguan dalam hidup yang tidak menyenangkan) (Diener, 2009). Kesejahteraan subjektif juga menjadi salah satu indikator bagi kesehatan dan kemauan karyawan untuk menghadapi tantangan yang baru (Diener & Chan, 2011). Dengan meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan, seseorang dapat mempunyai minat yang lebih dalam bekerja sehingga karyawan dapat memiliki produktivitas kerja yang lebih baik (Diener dkk., 2017). Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan subjektif supaya menjadi landasan bagi perusahaan untuk menjaga performa karyawan dan perusahaan secara keseluruhan (Diener & Chan, 2011).

Individu harus memiliki sebuah kondisi psikologi yang baik untuk menjaga kesejahteraan subjektifnya dengan baik (Russel, 2008). Hal ini setara dengan fenomena yang terjadi pada karyawan *sales* di PT. X setelah dilakukan wawancara. Karyawan *sales* merasa yakin dapat ikut serta dalam memberikan ide maupun pendapat dengan tujuan dapat mengem-bangkan strategi penjualan. Karyawan *sales* memiliki kepercayaan bahwa mereka dapat terus maju dan berkembang dalam pekerjaan mereka dengan terus berharap dan belajar dari pengalaman. Ketika terjadi masalah yang tidak menyenangkan saat bekerja, karyawan *sales* menganggap hal tersebut menjadi pelajaran yang berharga bagi mereka untuk semakin berkembang ke depannya. Karyawan juga dapat menjaga dirinya untuk tetap tenang ketika sedang mengalami konflik dan stres yang cukup membuat mereka sulit saat bekerja. Mereka juga terus berharap agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas dengan baik dan selalu memandang positif setiap masalah yang ada.

Dalam ilmu psikologi, fenomena tersebut menjelaskan modal psikologis yang muncul dalam diri karyawan *sales* di PT. X. Luthans dkk. (2007) mengatakan bahwa modal psikologis adalah sebuah keadaan perkembangan psikologis secara positif yang terdiri dari empat dimensi, yaitu mempunyai efikasi diri (keyakinan diri sendiri), optimisme (pikiran positif tentang masa depan), harapan (bertekun menuju tujuan), dan memiliki resiliensi (bertahan dari kesulitan) (Luthans dkk., 2007). Seseorang yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih sering mengalami emosi positif dan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan (Gan & Cheng, 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan modal psikologis pada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif dan juga untuk memajukan performa karyawan (Gan & Cheng, 2021).

Pengaruh modal psikologis pada kesejahteraan subjektif dapat dijelaskan dengan teori *Conservation of Resources* (COR). Teori COR mengatakan bahwa ada empat sumber daya, antara lain (a) objek, yaitu

sumber daya fisik, misalnya mobil, rumah dan perhiasan; (b) kondisi, yaitu kondisi sosial yang menggunakan sumber lain, misalnya uang; (c) karakteristik pribadi, yaitu kepribadian atau keterampilan individu untuk mencapai tujuan; (d) energi, yaitu sumber daya untuk memperoleh sumber daya lain (Hobfoll dkk, 2018). Teori COR ini memiliki beberapa prinsip; yaitu (a) *primary of loss principle*: kehilangan sumber daya yang lebih menonjol dibandingkan perolehan sumber daya; (b) *resource investment principle*: seseorang harus menginvestasi sumber daya untuk melindungi diri dari kerugian; (c) *gain paradox principle*: ketika keadaan seseorang kehilangan sumber daya yang tinggi, perolehan sumber daya menjadi penting; dan (d) *desperation principle*: ketika sumber daya seseorang memasuki sebuah mode pertahanan untuk mempertahankan diri; seseorang akan cenderung defensif, agresif dan menjadi irasional. Ketidak-seimbangan sumber daya yang didapatkan di tempat kerja membuat energi karyawan akan cepat habis dan kehabisan energi tersebut akan membuat karyawan merasa lelah (Bakker dkk., 2014).

Teori COR mengatakan bahwa stres terjadi di tiga situasi yaitu ketika sumber daya terancam, ketika sumber daya hilang dan ketika individu tidak mendapat sumber dayanya (Shaukat dkk., 2017). Teori COR juga berpendapat bahwa sumber daya bisa berasal dari mana saja namun COR lebih mengarah kepada sumber daya yang mengarah kepada kepentingan untuk bertahan hidup (Shaukat dkk., 2017). Ketika seseorang sudah kehilangan sumber dayanya, terdapat kemungkinan seseorang akan menarik diri. Pada intinya, teori COR adalah teori motivasi di mana menjelaskan perilaku manusia berdasarkan kebutuhan secara evolusioner untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya demi keberlangsungan hidup (Hobfoll dkk., 2018). Selain itu, untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya tersebut, individu harus mampu menghadapi tantangan yang dapat menyebabkan stres (Hobfoll dkk., 2018).

Mengacu pada teori COR, modal psikologis dapat berfungsi sebagai sumber daya karakteristik

pribadi yang terdiri dari harapan, optimisme, resiliensi dan efikasi diri guna membantu seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, terkadang seseorang mengalami kesulitan atau tantangan yang sulit sehingga menyebabkan perasaan yang negatif atau perasaan yang tidak bahagia. Oleh karena itu, modal psikologis sebagai sumber daya dapat bekerja untuk menanggulangi masalah ketika seseorang sedang mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang membutuhkan modal psikologis sebagai sumber daya karakteristik pribadi untuk menjaga kondisi diri agar tidak mengalami kelelahan fisik ataupun stres serta supaya dapat menjaga emosi dan suasana hati yang positif. Sejalan dengan Alarcon, Bowling dan Khazon (dalam Gilani dkk., 2019) yang menyatakan bahwa modal psikologis dapat berfungsi sebagai sumber daya karakteristik pribadi yang dapat mendorong evaluasi kesehatan yang positif dan membentuk kesejahteraan.

Dengan adanya sumber daya karakteristik pribadi seperti modal psikologis, hal tersebut dapat membantu seseorang untuk meningkatkan kebahagiaan serta menjaga kepuasan hidup (Gan & Cheng, 2021). Oleh karena itu, modal psikologis dapat menjadi salah satu sumber daya yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif. Sejalan dengan Shaukat dkk (2017), yang mengatakan bahwa teori COR menganggap bahwa kesejahteraan subjektif merupakan kunci penting untuk mempertahankan sumber daya demi keberlangsungan hidup. Ketika seseorang merasa kehilangan sumber daya mereka, maka hal tersebut dapat memengaruhi kesejahteraan secara negatif (Wanberg dkk., 2020). Oleh sebab itu, ketika seseorang mempunyai modal psikologis yang buruk maka dapat menyebabkan kesejahteraan subjektif yang menurun.

Pengaruh modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif telah didukung beberapa penelitian di berbagai bidang. Salah satunya merupakan penelitian dari Maulida dan Shaleh (2017) yang melakukan penelitian pada karyawan Badan Usaha Milik Negara. Penelitian tersebut ditemukan bahwa modal psikologis memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif, namun dikatakan bahwa hanya dimensi efikasi diri yang berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya melalui penelitian dari Paul dan Sahoo (2017) terhadap mahasiswa manajemen di India mengatakan bahwa dimensi resiliensi, harapan dan optimisme yang berpengaruh secara signifikan sedangkan efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan. Kedua penelitian yang telah disebutkan menunjukkan hasil yang berbeda satu sama lain dan tidak konsisten. Dalam penelitian Maulida dan Shaleh (2017) dikatakan bahwa kesejahteraan subjektif seseorang dapat berbeda satu sama lain karena adanya perbedaan budaya, perbedaan pekerjaan dan juga adanya perbedaan setting organisasi. Sehingga dapat ditemukan hasil yang berbeda-beda tiap penelitian.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijabarkan di atas, dapat dilihat bahwa masih adanya hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh modal psikologis dan kesejahteraan subjektif. Selain itu, belum banyak penelitian yang meneliti kedua variabel tersebut di perusahaan *start-up* berbasis teknologi keuangan dan khususnya pada karyawan *sales*. Mengingat semakin banyaknya perusahaan *start-up* serta penting mengetahui faktor yang memengaruhi kesejahteraan subjektif, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan mengacu pada hipotesis penelitian, yaitu modal psikologis memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan *sales start-up* di PT. X.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan non-eksperimental. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesejahteraan subjektif sebagai variabel dependen dan modal psikologis sebagai variabel independen. Kedua variabel tersebut akan di operasionalisasi secara daring menggunakan kuesioner melalui *google form*. Dalam penelitian ini memperlihatkan hasil pengaruh antara modal psikologis dan kesejahteraan subjektif pada karyawan

sales di PT. X. Total partisipan yang terdapat pada penelitian ini adalah karyawan *sales* di PT. X yang berjumlah 271 orang. Gambaran partisipan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Adapun teknik *sampling* yang digunakan untuk penelitian ini adalah *convenience sampling*, di mana

teknik ini merupakan salah satu teknik anggota populasi yang diinginkan memenuhi kriteria tertentu yang ingin dicari, seperti akses yang mudah untuk di dapat, ketersediaan pada waktu tertentu atau ketersediaan untuk berpartisipasi sesuai dengan tujuan penelitian (Dornyei dalam Etikan dkk., 2016).

Tabel 1. Data demografis partisipan penelitian

Data	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	34	12.5
Wanita	237	87.5
Usia (Tahun)		
18 – 24	108	39.9
25 – 35	155	57.1
36 – 45	8	3.0
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	160	59.0
D3	24	8.9
S1	86	31.7
S2	1	0.4
Jabatan		
<i>Staff</i>	133	49.1
<i>Senior Staff</i>	85	31.4
<i>Supervisor</i>	53	19.5

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) (Diener dkk., 1985), *The Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) (Watson & Clark, 1988) dan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) (Luthans dkk., 2007). Semua alat ukur yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia.

SWLS, digunakan untuk mengukur kepuasan hidup global yang memiliki lima butir positif. Contoh butir soal dalam alat ukur ini adalah “Kondisi kehidupan saya dalam keadaan yang sangat baik”. Kemudian, kesejahteraan subjektif juga diukur dengan *The Positive and Negative Affect* memiliki 20 butir soal, terdiri dari 10 butir positif dan 10 butir negatif untuk mengukur emosi positif dan negatif. Contoh butir soal emosi positif dalam alat ukur ini adalah “Saya merasa bersemangat” sedangkan contoh butir soal emosi negatif dalam alat ukur ini

adalah “Saya merasa sedih”. Skala yang digunakan untuk alat ukur SWLS adalah skala *Likert* dengan skor 1-7, serta dimensi ini memiliki *cronbach alpha* sebesar 0.822. Sedangkan untuk alat ukur PANAS adalah skala *Likert* dengan skor 1-5, serta dimensi emosi positif memiliki *cronbach alpha* sebesar 0.837 dan dimensi emosi negatif memiliki *cronbach alpha* sebesar 0.867. Modal psikologis di dalam penelitian ini diukur menggunakan PCQ yang memiliki 12 butir positif terdiri dari dimensi efikasi diri, resiliensi, optimisme dan harapan. Contoh butir soal harapan adalah “Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses di tempat kerja”. Contoh butir soal efikasi diri adalah “Saya merasa yakin dapat mewakili unit (departemen) kerja saya dalam pertemuan dengan manajemen”. Contoh butir soal resiliensi adalah “Saya dapat menjadi diri saya sendiri di tempat kerja jika diharuskan”.

Contoh butir soal optimisme adalah “Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya”. Skala yang digunakan untuk alat ukur PCQ adalah skala *Likert* dengan skor 1-6. Dimensi efikasi diri terdiri dari empat butir positif dengan *cronbach alpha* sebesar 0.807, dimensi resiliensi terdiri dari tiga butir positif dengan *cronbach alpha* sebesar 0.612, dimensi optimisme terdiri dari dua butir positif dengan *cronbach alpha* sebesar 0.636 dan dimensi harapan

terdiri dari empat butir positif dengan *cronbach alpha* sebesar 0.756.

HASIL

Pengujian deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran dari variabel modal psikologis dan kesejahteraan subjektif, serta masing-masing aspek pada kedua variabel-variabel tersebut. Hasil dari pengujian deskriptif ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. (Gambaran deskriptif variabel penelitian)

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean
Kesejahteraan Subjektif	2.16	4.70	3.485
Kepuasan Hidup Global	1	5	3.516
Emosi Positif	2	5	3.650
Emosi Negatif	1	5	2.715
Modal Psikologis	2.92	6	4.718
Harapan	2.5	6	4.482
Optimisme	2	6	4.974
Resiliensi	1.67	6	4.750
Efikasi Diri	2	6	4.665

Untuk pengujian normalitas, dilakukan uji normalitas residual pada variabel modal psikologis dan kesejahteraan subjektif memiliki nilai signifikansi 0.200 ($p > 0.05$). Hasil tersebut berarti data terdistribusi secara normal. Adapun ditemukan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kesejahteraan subjektif dan modal psikologis dengan *deviation from linearity* disertai nilai signifikansi 0.143 ($p > 0.05$). Kemudian, ditemukan bahwa data tidak memiliki gejala heteroskedastisitas dengan uji *glejser* karena memiliki nilai signifikansi 0.233 ($p > 0.05$). Nilai *R square* dalam penelitian ini didapatkan sebesar 0.397 atau 39.7%. Hal tersebut memiliki pengertian bahwa proporsi varian antara dua variabel adalah sebesar 39.7%, sedangkan 60.3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kemudian, langkah selanjutnya peneliti menguji apakah variabel modal psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Hasil regresi ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara modal psikologis

dan kesejahteraan subjektif ($\beta=0.630$, $F=176.779$, $t=13.296$, $p < 0.05$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil yang didapat dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian.

DISKUSI

Uji regresi modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif menunjukkan bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif (Maulida & Shaleh, 2017; Baidun dkk, 2020; Paul & Sahoo, 2017). Selain itu, sejalan dengan teori COR bahwa ketika seseorang mempunyai sumber daya yang baik dalam hal ini adalah modal psikologis, hal tersebut dapat membentuk pribadi yang antusias dalam bekerja demi mencapai tujuan tertentu serta dapat membantu seseorang untuk terlepas dari setiap kesulitan dalam hidup (Hobfoll dkk, 2018). Sesuai dengan teori COR, kesejahteraan subjektif merupakan kunci yang

penting untuk mempertahankan sumber daya demi keberlangsungan hidup (Wanberg dkk, 2020). Apabila seseorang memiliki modal psikologis yang baik, kesejahteraan subjektif orang tersebut juga akan meningkat (Wanberg dkk, 2020). Kemudian, teori COR juga menyatakan bahwa modal psikologis berperan sebagai sumber daya karakteristik pribadi seseorang untuk mendorong evaluasi kesehatan positif serta membentuk kesejahteraan subjektif (Alarcon, Bowling & Khazon (dalam Gilani dkk., 2019).

Hasil penelitian ini menarik karena dalam menemukan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif. Hal tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang mengatakan bahwa hanya ada beberapa dimensi modal psikologis yang berpengaruh pada kesejahteraan subjektif. Penelitian ini mengatakan bahwa seluruh dimensi modal psikologis berpengaruh pada kesejahteraan subjektif (Maulida & Shaleh, 2017; Baidun dkk, 2020; Paul & Sahoo, 2017). Hasil yang memiliki perbedaan ini bisa terjadi karena subjek, *setting* organisasi, serta budaya kerja yang berbeda (Maulida & Shaleh, 2017). Dalam konteks penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan *sales* yang memiliki harapan, optimisme, keyakinan diri dan resiliensi dapat berpartisipasi secara aktif dan antusias dalam mencari klien-klien demi mencapai target penjualan dan merasa bahagia ketika melakukan pekerjaannya. Karyawan *sales* terbiasa untuk bekerja sama dalam tim dan apabila mereka membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan anggota tim, maka salah satu faktor yang membentuk modal psikologis karyawan bisa terbentuk (Wang dkk, 2018).

Hasil penelitian dari Maulida dan Shaleh (2017) memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian ini, juga memiliki perbedaan pengaruh (*R-squared*) antar dua variabel. Penelitian Maulida dan Shaleh (2017) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan penelitian ini, hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan subjek penelitian dan juga budaya pekerjaan. Karyawan yang menjadi subjek penelitian

Maulida dan Shaleh (2017) merupakan karyawan BUMN yang tidak memiliki target penjualan dalam bekerja, sebaliknya untuk karyawan *sales*, mereka memiliki target pencapaian yang cukup tinggi setiap bulannya. Sehingga ada kemungkinan bahwa di dalam penelitian ini, karyawan *sales* membutuhkan variabel sekunder untuk diteliti bersamaan dengan modal psikologis dan kesejahteraan subjektif sehingga hal ini dapat disebut sebagai keterbatasan penelitian. Penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan variabel lain untuk diteliti bersama dengan modal psikologis dan kesejahteraan subjektif untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam mengenai pengaruh antar dua variabel, seperti *career commitment* dan *gratitude* (Gan & Cheng, 2021; Baidun dkk, 2020).

Peneliti juga menyadari bahwa terdapat keterbatasan dalam penelitian ini karena mengandalkan laporan diri (*self-report measure*) untuk mengambil data. Laporan diri merupakan pengukuran di mana partisipan diminta untuk langsung menjawab secara langsung sesuai dengan perilaku, kepercayaan dan niat yang ada dalam diri (Lavrakas, 2008). Pengukuran dengan laporan diri dapat memunculkan beberapa bias penelitian, seperti kesalahpahaman mengenai alat ukur hingga bias di mana partisipan menjawab kuesioner dengan ingin 'terlihat baik' dan tidak menjawab dengan sebenarnya (Rosenman dkk., 2011). Hal tersebut dapat menyebabkan hasil penelitian yang kurang akurat sehingga pengukuran secara empirik disarankan untuk penelitian selanjutnya (Datu & Valdez, 2016).

Selanjutnya, saran untuk penelitian selanjutnya adalah supaya dapat mempertimbangkan kemungkinan menggunakan *multi-level applications* untuk meneliti modal psikologis dan kesejahteraan subjektif pada tingkat analisis yang berbeda seperti individu, tim dan organisasi. Konsep tersebut dikatakan dapat berpotensi besar untuk memperdalam teori modal psikologis dan menjelaskan mengapa modal psikologis memiliki pengaruh cukup penting pada kesejahteraan subjektif di tempat kerja (Newman dkk, 2014).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan pada modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif didapatkan bahwa modal psikologis berpengaruh secara positif signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Dengan demikian, jika nilai modal psikologis yang dimiliki oleh individu tinggi, maka nilai kesejahteraan subjektif seseorang juga akan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baidun, A., Shaleh, A., Miftahuddin, M., Luzvinda, L., & Muhtar, D. (2020). Effect of psychological capital and gratitude on subjective well-being young mother of hijrah communities in Jakarta. *International Conference on Religion and Mental Health*. <https://doi:10.4108/eai.18-9-2019.2293>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38, 9–44.
- Belani, A. (2021, 11 Juni). *Why must startups invest in the emotional health of employees*. YourStory. Diunduh dari <https://yourstory.com/weekender/startups-invest-emotional-health-employees/amp>
- Datu, J. A. D., & Valdez, J. P. M. (2016). Psychological capital predicts academic engagement and well-being in Filipino high school students. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 25(3), 399–405.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. *The Science of Well-being*, 11–58.
- Diener, E. & Chan, M.Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology : Health and Well-Being*, 3(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgado-Chase, D. (2017). If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133–167. <https://doi:10.1111/aphw.12090>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.
- Gan, Y., & Cheng, L. (2021). Psychological capital and career commitment among Chinese urban preschool teachers: The mediating and moderating effects of subjective wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–12.
- Gilani, U., Karim, J., & Din, S. (2019). Psychological capital and career success: Mediating role of subjective well-being. *Journal of Managerial Sciences*, 13(4).
- Hardiansyah, R., & Tricahyono, D. (2019). Identifikasi faktor-faktor kesuksesan start up digital di kota Bandung. *Jurnal Ekonomi*, 27(2), 134–145.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Ismi, T. (2022). *10 plus minus bekerja di startup yang harus kamu tahu*. Glints. Diunduh dari <https://glints.com/id/lowongan/plus-minus-bekerja-di-startup/>
- Karimuddin, A. (2017, 24 Januari). *Indonesia's tech startup report 2016*. DailySocial.id. Diunduh dari <https://dailysocial.id/research/indonesias-tech-startup-report-2016>
- Kurniawan, H. (2022, 25 Juli). *Indonesia butuh sdm ti mumpuni untuk bersaing di era digital*. Investor.id. Diunduh dari <https://investor.id/it-and-telecommuni-cation/300786/indonesia-butuh-sdm-ti-mumpuni-untuk-bersaing-di-era-digital>

- Lavrakas, P. J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods* (Vols. 1-0). Sage Publications, Inc. [https://doi: 10.4135/ 9781412963947](https://doi.org/10.4135/9781412963947)
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. [https://doi.org/ 10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001](https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001)
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2017). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2),107–124.
- Mulachela, H. (2021, 9 Agustus). *Pengertian startup, istilah, dan bedanya dengan bisnis konvensional*. Katadata.co.id. Diunduh dari [https://katadata.co.id/ safrezifitra/digital/6110a5251ff83/pengertian-startup-istilah-dan-bedanya-dengan -bisnis-konvensional](https://katadata.co.id/safrezifitra/digital/6110a5251ff83/pengertian-startup-istilah-dan-bedanya-dengan-bisnis-konvensional)
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120–S138. [https://doi: 10.1002/job.1916](https://doi.org/10.1002/job.1916)
- Paul, M., & Sahoo, K. (2017). Role of spirituality as a positive psycholocial capital tool in prediction of emotions and subjective well-being among management students. *Riding the New Tides: Navigating the Future Through Effective People Management*, 224-233.
- Pradana, G. (2021). *Lingkungan kerja startup vs corporate. Mana yang lebih cocok buat kamu?*. Ngalup.co. Diunduh dari [https:// ngalup.co/articles/https-ngalup-co-lingkungan-kerja-mana-yang-lebih-cocok-untukmu-corporate-vs-startup/](https://ngalup.co/articles/https-ngalup-co-lingkungan-kerja-mana-yang-lebih-cocok-untukmu-corporate-vs-startup/)
- Rosenman, R., Tennekoon, V., & Hill, L. G. (2011). Measuring bias in self-reported data. *International Journal of Behavioural & Healthcare Research*, 2(4), 320–332. [https://doi.org/10.1504/ IJBHR.2011.043414](https://doi.org/10.1504/IJBHR.2011.043414)
- Russel, J. E. A. (2008). Promoting subjective-well being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131. [https:// doi:10. 1177/1069072707308142](https://doi.org/10.1177/1069072707308142)
- Ryza, P. (2019). *Tekanan kerja dan kesehatan mental di kehidupan startup*. Diunduh dari [https://dailysocial.id/post/tekanan-kerja-dan-kesehatan-mental-di-kehidupan -startup](https://dailysocial.id/post/tekanan-kerja-dan-kesehatan-mental-di-kehidupan-startup)
- Santia, T. (2022, 25 Januari). *Indonesia masuk 5 besar negara yang berhasil bangun startup*. Liputan6.com. Diunduh dari [https://www.liputan6.com/bisnis/read/4869212/i ndonesia-masuk-5-besar-negara-yang-berhasil-bangun-startup](https://www.liputan6.com/bisnis/read/4869212/indonesia-masuk-5-besar-negara-yang-berhasil-bangun-startup)
- Shaukat, R., Yousaf, A. & Sanders, K. (2017). Examining the linkages between relationship conflict, performance and turnover intentions: Role of job burnout as a mediator. *International Journal of Conflict Management*, 28(1), 4-23. [https://doi.org/10.1108/ IJCM-08-2015-0051](https://doi.org/10.1108/IJCM-08-2015-0051)
- Sholikhah, M. (2020, 11 Januari). *Strategi mengembangkan dan mempertahankan startup*. Yoursay.id. Diunduh dari [https://yoursay.suara.com/news/2020/01/11/193 312/strategi-mengembangkan-dan-mempertahankan-startup](https://yoursay.suara.com/news/2020/01/11/193312/strategi-mengembangkan-dan-mempertahankan-startup)
- Wanberg, C. R., Csillag, B., Douglass, R. P., Zhou, L., & Pollard, M. S. (2020). Socioeconomic status and well-being during COVID-19: A resource-based examination. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1382.
- Wang, Y., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., & de la Cruz, S. M. (2018). Antecedent and consequences of psychological capital of entrepreneurs. *Sustainability (Switzerland)*, 10 (10). [https://doi.org/ 10.3390/su10103717](https://doi.org/10.3390/su10103717)
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. [https://doi:10. 103 7/0022-3514.54.6.1063](https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063)

Naskah masuk : 1 Mei 2022

Naskah diterima : 17 Desember 2022