

## WORKPLACE WELL-BEING DAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

### WORKPLACE WELL-BEING AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF CIVIL STATE EMPLOYEES IN GOVERNMENT OF YOGYAKARTA CITY

Sulis Winurini

(Pusat Penelitian Sekretariat Jenderal DPR RI  
Jl. Gatot Subroto, Ged. Nusantara I, lantai 2,  
e-mail: nidya\_ws@yahoo.com)

Naskah diterima: 2 November 2020, direvisi: 23 November 2020,  
disetujui: 15 Desember 2020

#### Abstract

*Bureaucratic reform brings challenges in the working life of Civil Servants. The Government's focus, in this case, is the development of human resource capacity in the government organizations of Yogyakarta City. Psychological capital is an important concept to raise, as well as workplace well-being. The two concepts are correlated. The question to be answered in this research is, is there a correlation between workplace well-being and psychological capital among civil servants in the Government of Yogyakarta City? The study conducted on 90 civil servants in the Government of the Special Region of Yogyakarta using quantitative methods. The results showed a positive and significant correlation between workplace well-being and psychological capital, with a correlation value of  $r = 0.36$ ,  $p < 0.01$ . The  $R^2$  results were 0.126, meaning that 12.6% of the psychological capital variance was explained by workplace well-being. Meanwhile, for each component of psychological capital, it was found that there was a positive and significant correlation between workplace well-being and components of expectations, with a correlation value of  $r = 0.46$ ,  $p < 0.01$ . Meanwhile, there was no significant correlation with workplace well-being on the components of self-efficacy, resilience, and optimism.*

**Keywords:** *bureaucratic reform; workplace well-being; psychological capital; civil servants; Yogyakarta*

#### Abstrak

Reformasi birokrasi membawa tantangan dalam kehidupan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Fokus pemerintah dalam hal ini adalah pengembangan kapasitas sumber daya manusia di organisasi Pemerintahan Kota Yogyakarta. *Psychological capital* menjadi konsep yang penting diangkat, begitupun halnya dengan *workplace well-being*. Kedua konsep tersebut diyakini memiliki hubungan. Pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah, apakah ada hubungan antara *workplace well-being* dan *psychological capital* pada PNS di Pemerintah Kota Yogyakarta? Penelitian dilakukan terhadap 90 PNS yang berada di Pemerintah Kota Yogyakarta dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dan *psychological capital*, dengan nilai korelasi yaitu  $r = 0.36$ ,  $p < 0.01$ . Diperoleh hasil  $R^2$  sebesar 0,126, artinya 12,6 % varians *psychological capital* dapat dijelaskan oleh *workplace well-being*. Sementara terhadap masing-masing komponen *psychological capital*, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dan komponen *harapan*, dengan nilai korelasi yaitu  $r = 0.46$ ,  $p < 0.01$ . Sementara pada komponen *efikasi diri*, *resiliensi*, dan *optimistis*, tidak ada hubungan yang signifikan dengan *workplace well-being*.

**Kata kunci:** *reformasi birokrasi; workplace well-being; psychological capital; PNS; Yogyakarta*

#### PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi menciptakan tantangan tersendiri bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Reformasi birokrasi telah mendorong organisasi pemerintahan untuk membawa perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan yang dimaksud

adalah perbaikan ekonomi melalui penciptaan iklim investasi yang baik dan penghapusan pungli, peningkatan kualitas kehidupan dan kebahagiaan masyarakat melalui pelayanan publik, serta peningkatan daya saing bangsa. Perubahan-perubahan ini akan terwujud apabila organisasi

pemerintahan diisi sumber daya manusia yang kompeten.

Pembangunan sumber daya manusia menjadi salah satu strategi pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045. PNS, sebagai bagian dari sumber daya manusia di dalam organisasi pemerintahan, diharapkan mampu mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, kapabel, sekaligus mampu memberi pelayanan publik yang prima. Organisasi memerlukan pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk keterampilan dan kompetensi spesifik untuk menghadapi era digital dan industry 4.0.

Berdasarkan pemaparan Luthans, Luthans dan Luthans, munculnya kesadaran bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu aset yang paling penting dalam meraih kesuksesan organisasi menjadikan *human capital* dan *social capital* sebagai fokus utama dari organisasi.<sup>1</sup> Meskipun demikian, untuk meningkatkan keuntungan dan kesuksesan organisasi melalui “*people*” sebagai salah satu bentuk pengembangan dan investasi organisasi, tidaklah cukup hanya memerhatikan *human capital* dan *social capital* saja, *psychological capital* juga perlu dilihat.<sup>2</sup> Luthans, Youssef dan Avolio menjelaskan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan *human* atau *social capital* di dalam organisasi karena menawarkan sumber potensial yang dinamis dan mampu berkembang secara terus-menerus sepanjang waktu.<sup>3</sup>

*Psychological capital* adalah sebuah kondisi perkembangan dari *psychological state* positif dari seseorang, dengan karakteristik: 1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (efikasi diri); 2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (optimistis); 3) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu

mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan (harapan); dan (4) ketika dihadapkan pada masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (resiliensi).<sup>4</sup>

*Psychological capital* diyakini memiliki hubungan dengan *workplace well-being*. *Workplace well-being* adalah rasa sejahtera yang diperoleh pegawai dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan pegawai secara umum (*core affect*) dan nilai instrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*).<sup>5</sup> Andrea Hansen mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital*, maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif seseorang.<sup>6</sup> Dabas dan Pandey mengungkapkan bahwa pegawai dengan efikasi diri yang tinggi menunjukkan komitmen yang tinggi. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menetapkan standar kinerja yang tinggi dan mengambil tugas yang lebih menantang, memiliki rasa tanggung jawab dan sikap optimistis terhadap pekerjaannya.<sup>7</sup> Hasil penelitian Rehman, Shahnawaz dan Abdurrahiman menyatakan bahwa efikasi diri, kesejahteraan, dan kinerja pegawai memiliki keterkaitan secara signifikan. Diungkapkan pula bahwa kesejahteraan berperan secara signifikan sebagai mediator antara efikasi diri dan kinerja.<sup>8</sup> Pada komponen yang berbeda,

<sup>1</sup> Mayestika Karanzia, “Pengaruh Psychological Capital Terhadap Workplace well-being (Studi Pada Karyawan Perusahaan Minyak Bumi dan Gas)”, *Skripsi*, Depok: Universitas Indonesia, 2010.

<sup>2</sup> *Ibid*

<sup>3</sup> *Ibid*

<sup>4</sup> Fred Luthans, Carolyn M Youssef, & Bruce J Avolio. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press, 2007.

<sup>5</sup> Kathryn M Page, & Dianne A Vella Brodrick, “The ‘What’, ‘Why’, and ‘How’ of Employee Well Being: A New Model”, *Soc Indic Res.* 90(3), 2009, 441-458.

<sup>6</sup> Anjali Sahai, & Mamata Mahapatra, “Subjective Well-being At Workplace: A Review On Its Implications” *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 2020, 807-810.

<sup>7</sup> Deepali Dabas, & Neelam Panday, “Role of Self efficacy and Intrinsic Motivation on Workplace Environment.” *International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)*, 4(1), 2015, 52-57.

<sup>8</sup> Usama Rehman, & Ghazi Shahnawaz, Amena Abdurrahiman. Wellbeing as a Mediator of Self Efficacy and Performance in the Indian Banking Industry, dalam Ningthoujam, S., dan Singh, T (Ed). *People Management in 21<sup>st</sup> Century*, India: Mc Graw Hill Education, 2018, hlm. 11-12.

resiliensi memiliki hubungan dengan kesejahteraan di tempat kerja, begitupun sebaliknya.<sup>9</sup> Resiliensi dapat menurunkan intensitas stres dan emosi negatif, seperti marah, depresi, kecemasan, dan meningkatkan kesehatan emosi.<sup>10</sup> Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Risthati,<sup>11</sup> Khorunnisa dan Ratnaningsih<sup>12</sup> mengungkapkan bahwa antara optimistis dengan kesejahteraan psikologis terdapat hubungan positif dan signifikan. Dalam lingkup organisasi, optimistis berhubungan positif dengan kinerja pegawai dan kepuasan kerja.<sup>13</sup> Begitupun halnya dengan harapan. Farran dan koleganya mengungkapkan, harapan membuat seseorang merasa lebih positif dengan apa yang mereka kerjakan sehingga semakin banyak harapan yang mereka miliki, maka akan semakin positif pula kepuasan kerja mereka.<sup>14</sup> Sementara itu, berdasarkan temuan Bryson, Forth, dan Stokes, kepuasan kerja, kinerja, dan kesejahteraan subjektif memiliki hubungan yang positif, di mana kepuasan kerja meningkatkan produktivitas melalui kesejahteraan subjektif.<sup>15</sup> *Workplace well-being* adalah konstruk kesejahteraan subjektif yang diperluas ke dalam kehidupan pekerjaan. *Workplace well-being* paralel dengan konstruk kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan psikologis membangun

*employee mental health*.<sup>16</sup> Dengan pemaparan ini, tampaknya perlu pembuktian yang lebih jelas mengenai hubungan *psychological capital* dengan *workplace well-being*.

Gambaran mengenai *psychological capital* dan *workplace well-being* bisa membantu organisasi meningkatkan kapasitas PNS untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan yang ada di dalam agenda reformasi birokrasi yang pada akhirnya mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik, sesuai dengan Visi Indonesia 2045. Bisa dikatakan, melalui reformasi birokrasi, publik menaruh harapan yang besar pada kinerja PNS saat ini. Tidak berjalannya reformasi birokrasi sebelum ditetapkannya Peraturan Presiden No.81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi* menjadi evaluasi tersendiri dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi sebelumnya. Adapun perubahan yang telah dilakukan untuk meningkatkan kapasitas PNS, yaitu bergantinya kerangka hukum sistem manajemen kepegawaian negara dari Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjadi Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN). Penekanan UUASN di dalam manajemen kepegawaian adalah menjadikan sistem merit sebagai prinsip dasar dalam kebijakan dan manajemen aparatur negara, termasuk di dalamnya adalah PNS. Dijelaskan dalam UUASN, sistem merit adalah kebijakan dan manajemen aparatur negara yang didasarkan atas kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar, dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

PNS yang berada di Pemerintah Kota Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) seharusnya sudah familiar dengan suasana reformasi birokrasi karena Pemerintah Kota Yogyakarta merupakan salah satu instansi yang sudah lama melakukan reformasi birokrasi, yaitu sejak tahun 1990-an. Kemudian pada tahun 2012, Pemerintah Kota

<sup>9</sup> Heide Dias Abreu, & Alberto Jose Manuel Rodriguex Blanco, "The Well-being at Work And Resilience: A Study Correlation in Nursing Technicians in Hospital." *Journal of Psychology: Diversity and Health*, 6(3), 2017, 170-180.

<sup>10</sup> Chok Hiew. Stress and health: The letting go response, dalam Roth, R&Neil, S (Ed). *A matter of Life: Psychological Theory, Research and Practice*, Lengerich: Pabst Science Publishers, 2001.

<sup>11</sup> Ulfaj Nuha Risthathi. "Hubungan Optimistisme Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Remaja di Panti Asuhan, Skripsi, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019.

<sup>12</sup> Adzmi Khoirunnisa, & Ika Zenita Ratnaningsih, "Optimistisme dan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro", *Jurnal Empati*, 5(1), 2017, 1-4.

<sup>13</sup> Uma Sankar Mishra, & Subhendu Patnaik, Bibhuti Bhusan Mishra, "Role of Optimism on Employee Performance and Job Satisfaction", *Prabandhan Indian Journal of Management*, 9(6), 2016, 35-46.

<sup>14</sup> Wendy Duggleby, & Dan Cooper, Kelly Penz, "Hope, self efficacy, spiritual well-being and job satisfaction", *Journal of Advanced Nursing*, 65(11), 2009, 2376-2385.

<sup>15</sup> Anjali Sahai & Mamata Mahapatra, "Subjective Well-being At Workplace: A Review On Its Implications", *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 2020, 807-810.

<sup>16</sup> Kathryn M Page & Dianne A Vella-Brodrick, "The 'What', 'Why', and 'How' of Employee Well Being: A New Model", *Soc Indic Res*, 90(3), 2009, 441-458.

DIY menjadi *pilot project* reformasi birokrasi mengacu pada *grand design* reformasi birokrasi yang tercantum dalam Peraturan Presiden No.81 Tahun 2010. Sebagai salah satu kota yang menjadi *pilot project* reformasi birokrasi, Pemerintah Kota Yogyakarta dinilai telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi. Hal tersebut terlihat dari terciptanya pelayanan publik yang baik dengan diraihinya penghargaan Predikat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik dari Ombudsman Republik Indonesia.<sup>17</sup> Namun demikian, studi yang dilakukan Epita<sup>18</sup> memberikan hasil yang kontradiktif. Berdasarkan pengakuan PNS di salah satu kantor pemerintah daerah di DIY yang menjadi respondennya, setiap hari saat waktunya bekerja, beberapa PNS tidak bekerja ketika jam kerja masih berlangsung, seperti sedang bermain permainan di komputer, *chatting* di internet, menonton video. Selain itu, juga terjadi gejala *absentisme* atau tidak hadir untuk bekerja tanpa alasan yang jelas. Gejala yang umum terjadi adalah seorang pegawai pada pagi hari pergi ke kantor untuk absen pagi, namun setelah itu ia tidak berada di kantor untuk bekerja, melainkan pergi ke luar kantor tanpa alasan yang jelas dan pada sore hari ia kembali lagi ke kantor untuk absen sore.<sup>19</sup>

Merujuk pada pemaparan di atas, maka permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah: "Apakah *workplace well-being* memiliki hubungan dengan *psychological capital* pada PNS di Pemerintahan Kota DIY?" Dari permasalahan utama tersebut, maka permasalahan turunan yang akan diajukan pada penelitian kali ini adalah: 1) Bagaimanakah gambaran *psychological capital* PNS di Pemerintah Kota DIY?; 2) Bagaimanakah gambaran *workplace well-being* PNS di Pemerintah Kota DIY?

## KERANGKA TEORI

### Sistem Merit

Dalam sejarahnya, sistem merit sudah dikenal pada dinasti Qin dan Han di Cina. Sistem tersebut dikembangkan agar jabatan di pemerintahan tidak hanya diduduki oleh para bangsawan, namun juga penduduk pedesaan yang mempunyai kemampuan. Sistem tersebut kemudian diadopsi oleh pemerintah British India pada abad ke-17 dan selanjutnya berkembang di Eropa, dan kemudian di Amerika Serikat.<sup>20</sup> Di Indonesia, penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk PNS, adalah sejak tahun 2014, ditandai dengan penetapan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan tersebut diambil dengan latar belakang sebagai berikut:

- 1) Rendahnya tingkat efektivitas penyelenggaraan pemerintahan karena rendahnya kualitas ASN sebagai akibat dari rekrutmen, pengangkatan dalam jabatan dan promosi yang belum didasarkan pada pertimbangan yang obyektif<sup>21</sup>;
- 2) Menjamurnya praktik *spoil system*, di mana jabatan diberikan kepada pejabat yang ada hubungan dengan partai yang berkuasa, yang berujung pada meningkatnya korupsi di kalangan politisi dan PNS di daerah;<sup>22</sup>
- 3) Tingginya tingkat pelanggaran terhadap asas netralitas oleh pegawai ASN, terutama menjelang pelaksanaan Pilkada Langsung.<sup>23</sup>

Menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 5 tahun 2014, sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Adapun tujuan penerapan sistem merit, yaitu sebagai berikut:

<sup>17</sup> Sulis Winurini, "Workplace Well-Being Pada Pegawai Negeri Sipil Setelah Reformasi Birokrasi (Studi Kasus: Pemerintah Kota Yogyakarta)", *Jurnal Kajian*, 24(4), 2019, 233-246.

<sup>18</sup> Debia Nur Epita, "Hubungan Antara Psychological Well-Being Dan Kepuasan Kerja Pada PNS Organisasi Pemerintahan Di Yogyakarta", *Skripsi*, Depok: Universitas Indonesia, 2013.

<sup>19</sup> *Ibid*

<sup>20</sup> Komisi Aparatur Negara Sipil Negara. *Pemetaan Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)*, Jakarta: KASN, 2019, hlm. 5-6.

<sup>21</sup> *Ibid*

<sup>22</sup> *Ibid*

<sup>23</sup> *Ibid*

- 1) Melakukan rekrutmen, seleksi, dan promosi berdasarkan kompetensi yang terbuka dan adil dengan menyusun perencanaan SDM Aparatur secara berkelanjutan;
- 2) Memperlakukan pegawai ASN secara adil dan setara;
- 3) Mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien;
- 4) Memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dengan memperhatikan hasil kinerja;
- 5) Memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang tinggi;
- 6) Memberikan hukuman atas pelanggaran disiplin;
- 7) Menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
- 8) Menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;
- 9) Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN;
- 10) Melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi;
- 11) Melindungi pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan;
- 12) Memberikan perlindungan kepada pegawai.

Sementara prinsip merit dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017, yaitu sebagai berikut:

- 1) Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
- 2) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- 3) Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
- 4) Memiliki manajemen karier yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karier, dan rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- 5) Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
- 6) Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;

- 7) Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
- 8) Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
- 9) Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Namun demikian, dalam hasil pemetaan sistem merit di organisasi pemerintahan pada tahun 2018, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) melaporkan bahwa belum banyak instansi yang siap menerapkan sistem merit. Berbagai persyaratan masih perlu disiapkan, namun instansi dihadapkan pada keterbatasan dana, pengetahuan, serta pengalaman dalam mengembangkan sistem merit. Kurangnya komitmen pimpinan dan tingginya intervensi politik masih menjadi permasalahan dalam mewujudkan manajemen ASN yang berbasis merit.<sup>24</sup>

### ***Psychological Capital***

*Psychological capital* merupakan faktor inti psikologis mengenai positivitas, dan secara khusus merupakan konstruk yang termasuk dalam perilaku positif organisasi. Perilaku positif organisasi itu sendiri merupakan sebuah studi aplikasi yang memiliki orientasi positif pada kekuatan dan kapasitas sumber daya manusia yang dapat diukur, dikembangkan, dan diatur secara efektif untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam lingkungan pekerjaannya.<sup>25</sup> Perilaku positif organisasi dan *psychological capital* merupakan konstruk lanjutan dari pergerakan psikologi positif di mana psikologi positif fokus pada keberfungsian optimal dari manusia, sedangkan perilaku positif organisasi serta *psychological capital* merupakan aplikasi keberfungsian yang optimal dari manusia tersebut di tempat kerja.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 21.

<sup>25</sup> Fred Luthans, "Positive organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths", *Academy of Management Executive*, 6(1), 2002, 57-72.

<sup>26</sup> Martin Seligman, & Mihaly Csikszentmihalyi, "Positive psychology: An introduction", *American Psychologist*, 55, 2000, 5-14.

Penelitian pada perilaku positif organisasi yang berkembang sebelumnya cenderung fokus pada berbagai potensi manusia yang termasuk ke dalam *trait-like*,<sup>27</sup> yang berarti kekuatan yang dimiliki individu tersebut cenderung bersifat stabil sepanjang waktu. Namun, lingkungan di sekitar individu terus berkembang dan mengalami perubahan sehingga berbagai potensi yang termasuk ke dalam *trait-like* tersebut sudah tidak efektif dan tidak begitu sesuai dengan keadaan di lingkungan pekerjaan yang dihadapi.<sup>28</sup> Pada akhirnya, berbagai penelitian mengenai perilaku positif organisasi bukan hanya membahas mengenai *trait-like* saja, namun juga membahas mengenai kekuatan individu yang dapat stabil ketika diukur, tetapi sangat terbuka untuk berubah dan berkembang. Kekuatan tersebut disebut *state-like*.

*State-like* dapat berupa pengetahuan dan kemampuan teknis yang berkembang dalam diri individu. Meskipun pengetahuan dan kemampuan teknis tersebut dapat berkembang, namun ternyata hal tersebut masih belum cukup untuk memaksimalkan kekuatan pegawai sebagai seorang individu. Oleh karena itu, berkembang suatu konstruk yang dinamakan *psychological capital*.<sup>29</sup> Konstruk *psychological capital* merupakan konstruk *state-like* yang jauh melebihi *human capital* dan *social capital* karena *psychological capital* dalam diri individu selalu berkembang dari keadaan diri sebenarnya ke arah keadaan diri yang ideal.<sup>30</sup>

*Psychological capital* didefinisikan sebagai sebuah kondisi perkembangan dari *psychological state* positif dari seseorang dengan karakteristik: a) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (efikasi diri); b) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (optimistis); c) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan

bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan (harapan); dan d) ketika dihadapkan pada masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (resiliensi). Dalam definisi ini, *psychological capital* dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi dalam mencapai keuntungan dan kesuksesan perusahaan, di mana keempat karakteristik tersebut mampu memprediksi kinerja dan kepuasan kerja dengan lebih baik dibandingkan dengan masing-masing karakteristik yang berdiri sendiri.<sup>31</sup>

### **Workplace well-being**

*Workplace well-being* didefinisikan sebagai perasaan sejahtera atau perasaan positif yang diperoleh pegawai dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan pegawai secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). Secara umum, perasaan sejahtera yang mereka miliki disertai dengan adanya kepuasan terhadap faktor intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan mereka. Secara umum, perasaan sejahtera yang mereka miliki disertai dengan adanya kepuasan terhadap faktor intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan mereka.<sup>32</sup>

Ada dua dimensi besar dari *workplace well-being*, yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi intrinsik terdiri dari 5 domain, yaitu: 1) tanggung jawab dalam pekerjaan; 2) makna kerja; 3) kemandirian dalam bekerja; 4) penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan; 5) perasaan berprestasi dalam bekerja. Sementara dimensi ekstrinsik terdiri dari 8 domain, yaitu: 1) penggunaan waktu sebaik-baiknya; 2) kondisi kerja; 3) supervisi; 4) peluang promosi; 5) pengakuan terhadap kinerja yang baik; 6) penghargaan sebagai manusia; 7) gaji; dan 8) keamanan kerja.<sup>33</sup>

<sup>27</sup> Fred Luthans, Carolyn M Youssef, & Bruce J Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press, 2007.

<sup>28</sup> *Ibid*

<sup>29</sup> *Ibid*

<sup>30</sup> *Ibid*

<sup>31</sup> *Ibid*

<sup>32</sup> Kathryn M Page, "Subjective Well Being in the Workplace", (*online*), (<http://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf>, diakses 20 Agustus 2019).

<sup>33</sup> *Ibid*

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana data yang diperoleh akan dikuantifikasi ke dalam angka-angka yang kemudian akan diolah dengan perhitungan statistik. Selain itu, peneliti juga melakukan studi pustaka dari buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, serta informasi dari internet.

Permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah: Apakah *psychological capital* memiliki hubungan dengan *workplace well-being* pada PNS? Sementara permasalahan turunan yang akan diajukan pada penelitian kali ini adalah: 1) Bagaimanakah gambaran *psychological capital* PNS di Pemerintah Kota DIY?; 2) Bagaimanakah gambaran *workplace well-being* PNS di Pemerintah Kota DIY? Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi ada tidaknya hubungan antara *psychological capital* dengan *workplace well-being*, serta menggambarkan *psychological capital* dan *workplace well-being* PNS di Pemerintah Kota DIY.

Adapun hipotesis yang digunakan, yaitu:

1. Ha: terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *workplace well-being*;
2. Ho: tidak terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *workplace well-being*.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel *psychological capital* dan *workplace well-being*. Berikut penjelasan mengenai dua variabel tersebut:

1. Variabel 1: *Workplace well-being*  
Definisi operasional dari *workplace well-being* dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari responden dalam mengisi seluruh dimensi *workplace well-being* pada kuesioner.
2. Variabel 2: *Psychological capital*  
Definisi operasional dari *psychological capital* adalah skor total yang diperoleh responden dalam mengisi kuesioner PCQ-24.

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Pemerintah Kota DIY. Peneliti tertarik mengambil fokus dalam lingkup Pemerintah Kota Yogyakarta karena merupakan salah satu instansi

yang sudah lama melakukan reformasi birokrasi, yaitu sejak tahun 1990-an. Kemudian pada tahun 2012, Pemerintah Kota Yogyakarta menjadi *pilot project* reformasi birokrasi mengacu pada *grand design* reformasi birokrasi, sesuai Peraturan Presiden No.81 Tahun 2010. Sebagai salah satu kota yang menjadi *pilot project* reformasi birokrasi, Pemerintah Kota Yogyakarta dinilai telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi. Hal tersebut terlihat dari terciptanya pelayanan publik yang baik dengan diraihnya penghargaan Predikat Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik dari Ombudsman Republik Indonesia.<sup>34</sup> Selain itu, nilai pelaksanaan reformasi birokrasi Pemerintah Kota DIY berdasarkan penilaian mandiri juga tergolong cukup tinggi dengan indeks reformasi birokrasi sebesar 273.28%.<sup>35</sup>

Adapun sampel penelitian, yaitu PNS dengan karaktersitik berpendidikan minimal SMA atau sederajat, dengan asumsi mereka akan mampu memahami instruksi yang diberikan di dalam kuesioner dan mampu memberikan gambaran mengenai organisasi dengan baik. Teknik samplingnya termasuk dalam kategori *non-probability sampling*, yaitu *incidental sampling* atau *accidental sampling*, di mana pemilihan responden didasarkan pada ketersediaan dan kemudahan mengakses populasi partisipan,<sup>36</sup> juga sampel dipilih berdasarkan karakteristik yang paling mendekati dan mudah didapati.<sup>37</sup>

Pengambilan data dilakukan pada bulan Agustus 2017 hingga September 2017. Total sampel yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 90 orang. Mereka adalah PNS yang bekerja pada Pemerintahan Kota DIY. Lebih lanjut, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen

<sup>34</sup> Sulis Winurini, "Workplace Well-Being Pada Pegawai Negeri Sipil Setelah Reformasi Birokrasi (Studi Kasus: Pemerintah Kota Yogyakarta)", *Jurnal Kajian*, 24(4), 2019, 233-246.

<sup>35</sup> Desi Yulianti, "Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Yogyakarta", (online), (<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/adinegara/article/view/3935/3586>), diakses pada tanggal 9 Agustus 2019).

<sup>36</sup> R Kumar, *Research Methodology: A Step By Step Guide For Beginners*, London: Sage Publication, 1999.

<sup>37</sup> J.P Guilford, & Benjamin Fruchter, *Fundamental Statistics in Psychology and Education*, Singapore: McGraw Hill Book Co, 1978.

Tabel 1. Blue Print WWBI

Dimensi	Jumlah Item	Contoh Item
Kesejahteraan	1	Sejauh ini saya merasa puas dengan pekerjaan saya
Intrinsik		
1) Tanggung jawab dalam pekerjaan	1	Saya merasa puas dengan tanggung jawab tugas yang diberikan perusahaan kepada saya
2) Makna kerja	1	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan bagi perusahaan sangat berharga
3) Kemandirian dalam bekerja	1	Saya merasa puas dengan kemandirian yang diberikan pihak perusahaan atas pekerjaan saya
4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	1	Saya merasa bahwa pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu dan keahlian yang saya miliki
5) Perasaan berprestasi dalam bekerja	1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya kurang memberikan kesempatan untuk menampilkan prestasi terbaik yang saya miliki
Ekstrinsik		
1) Penggunaan waktu sebaik-baiknya	1	Saya merasa jam kerja saya saat ini sudah cukup baik
2) Kondisi kerja	1	Kondisi lingkungan kerja saya saat ini sudah cukup baik
3) Supervisi	1	Saya merasa puas dengan atasan saya saat ini
4) Peluang promosi	1	Saya merasa kesempatan untuk mendapat jenjang karir yang baik dimungkinkan dari perusahaan ini
5) Pengakuan terhadap kinerja yang baik	1	Saya merasa hasil kerja saya kurang diakui perusahaan
6) Penghargaan sebagai manusia	1	Saya merasa dihargai oleh lingkungan pekerjaan dimana saya bekerja
7) Gaji	1	Saya merasa gaji yang saya terima sudah memadai
8) Keamanan kerja	1	Saya merasa status kerja saya dalam perusahaan saat ini masih kurang aman

berupa kuesioner. Untuk mengukur *workplace well-being*, peneliti menggunakan kuesioner yang dirancang oleh Page, yaitu *Workpace Well-being Index* (WWBI). WWBI memiliki 14 item, terdiri dari 13 item intrinsik dan ekstrinsik, serta 1 item *core affect*. WWBI menggunakan skala berbentuk *Likert Scale Type* dengan 6 alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Agak Tidak Setuju (ATS), Agak Setuju (AS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Berikut adalah *blue print* WWBI.

Sementara untuk mengukur *psychological capital*, peneliti menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang dirancang oleh Luthans, Youssef, dan Avolio.<sup>38</sup> PCQ-24 memiliki 24 item, terdiri dari 6 item *efikasi diri*, 6 item *harapan*, 6 item *resiliency*, 6 item *optimism*.

PCQ-24 menggunakan skala berbentuk *Likert Scale Type* dengan 6 alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Agak Tidak Sesuai (ATS), Agak Sesuai (AS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS).

Tabel. 2 Blue Print PCQ-24

Dimensi	Jumlah Item	Contoh Item
Efikasi diri	6	Saya mampu terlibat dalam diskusi mengenai kontribusi saya dalam pekerjaan
Harapan	6	Saya memiliki berbagai alternatif cara dalam mencapai target pekerjaan saya
Resiliency	6	Saya mampu bangkit dari kesulitan yang muncul dari pekerjaan saya
Optimism	6	Saya dapat sisi positif dari kesulitan yang muncul dari pekerjaan saya

<sup>38</sup> Fred Luthans, Carolyn M Youssef, & Bruce J Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. (New York: Oxford University Press, 2007).

## PEMBAHASAN

Gambaran karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja dan rata-rata jam kerja per hari. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 53,3% responden berjenis kelamin perempuan, sisanya (46,7%) berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia, responden dengan usia di atas 50 tahun menjadi responden terbanyak, yaitu 50%, responden dengan usia 31-40 tahun ada sebanyak 11,1%, responden dengan usia 41-50 tahun ada sebanyak 38,9%. Berdasarkan status pernikahan, responden terbanyak adalah responden yang sudah menikah, yaitu sebanyak 88,9%. Responden dengan status lajang ada sebanyak 4,4% dan yang duda/janda ada sebanyak 6,7%. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan terakhir S1 menjadi responden terbanyak, yaitu 54,4%, sementara responden dengan pendidikan terakhir SMA ada sebanyak 17,8%, D3 ada sebanyak 10%, dan S2 ada sebanyak 17,8%. Berdasarkan lama bekerja, responden dengan lama bekerja 21-30 tahun adalah responden terbanyak, yaitu 54,4%. Responden dengan lama bekerja 1-10 tahun ada sebanyak 10%, 11-20 tahun ada sebanyak 25,6%, di atas 30 tahun ada sebanyak 10%. Berdasarkan rata-rata jam kerja per hari, responden dengan jam kerja 8 jam per hari menjadi responden terbanyak, yaitu 75,6%, di bawah 8 jam per hari ada sebanyak 3,3%, dan di atas 8 jam per hari ada sebanyak 21,1%.

### Hubungan antara *Workplace Well-being* dan *Psychological Capital*

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment*, didapatkan nilai korelasi antara *workplace well-being* dan *psychological capital*, yaitu  $r = 0.36$ ,  $p < 0.01$ , *two tailed*. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dan *psychological capital* pada PNS. Semakin tinggi *workplace well-being* yang dirasakan oleh responden akan diiringi dengan semakin tingginya *psychological capital* yang dimiliki oleh responden itu, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, hipotesa alternatif yang diajukan peneliti diterima.

Peneliti berupaya mengetahui sejauhmana *workplace well-being* dapat memprediksi munculnya *psychological capital*, yaitu dengan menggunakan menggunakan metode *simple regression*. Hasil uji *simple regression* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji Simple Regression

Variabel	Psychological Capital			
	B	SE B	$\beta$	R <sup>2</sup>
Workplace Well Being	0,584	0,164	0,355	0,126**

Keterangan : \*\*  $p < 0.01$ .

Berdasarkan hasil di atas diperoleh hasil R<sup>2</sup> sebesar 0,126. Ini berarti 12,6 % varians *psychological capital* dapat dijelaskan oleh *workplace well-being*. Hasil ini menunjukkan bahwa *workplace well being* dapat memprediksi *psychological capital* pada PNS di Pemerintah Kota Yogyakarta. Berdasarkan nilai  $\beta$  pada tabel di atas yaitu 0,355 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan setiap 1 standar deviasi dari *workplace well-being* akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,355 standar deviasi pada *psychological capital*. Berdasarkan hubungan ini, dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan *psychological capital* pada PNS di Pemerintah Kota Yogyakarta.

Lebih lanjut, peneliti ingin melihat hubungan *workplace well-being* dengan masing-masing komponen *psychological capital* dengan menggunakan metode *partial correlation*. Hasil uji *partial correlation* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hubungan *Workplace Well-being* dan Tiap Komponen *Psychological Capital*

	<i>Workplace well-being</i>
<i>Psychological Capital</i>	
Efikasi diri	- 0,08
Harapan	0,46**
Resilience	- 0,01
Optimistism	- 0,01

Keterangan : \*\*  $p < 0.01$

Berdasarkan Tabel 4, didapatkan nilai korelasi yang signifikan antara *workplace well-being* dan komponen *harapan* pada responden, yaitu  $r = 0.46$ ,  $p < 0.01$ . Berdasarkan hasil ini

ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dan komponen *harapan* pada responden dengan 21% varians komponen *harapan* dapat dijelaskan oleh *workplace well-being*. Hal ini berarti semakin tinggi *workplace well-being* yang dirasakan oleh responden akan diiringi dengan semakin tingginya komponen *harapan* yang dimiliki responden, begitu juga sebaliknya. Pada komponen *efikasi diri*, *resilience*, dan *optimism* tidak ditemukan hubungan yang signifikan dengan *workplace well-being*. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan komponen *harapan* memiliki peranan yang sangat signifikan dalam menjelaskan hubungan *psychological capital* dan *workplace well-being* pada responden.

### Gambaran Workplace Well-being

Sebagian besar responden berada pada skor *workplace well-being* tinggi (54,4%). Lebih spesifik lagi, rata-rata skor dimensi ekstrinsik lebih tinggi dibanding dimensi instrinsik. Rata-rata skor untuk dimensi ekstrinsik adalah 36,99, sedangkan rata-rata skor untuk dimensi instrinsik adalah 24,46. Kendati demikian, apabila dilihat dari domainnya, makna kerja adalah domain dengan skor tertinggi dibanding domain yang lainnya (5,23), diikuti kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan (5,1). Kedua domain ini adalah bagian dari dimensi instrinsik. Sementara upah yang merupakan bagian dari dimensi ekstrinsik adalah domain dengan skor terendah (3,99). Selain itu, tidak terdapat perbedaan skor *workplace well-being* secara signifikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan rata-rata jam kerja per hari.<sup>39</sup>

### Gambaran Psychological Capital

Pada variabel *psychological capital* diperoleh nilai minimum dari 90 responden, yaitu 56, sedangkan nilai maksimum yang diperoleh adalah 124. Berdasarkan data itu, nilai *mean* dan standar deviasi yang didapatkan yaitu 100,11 dan 10,45.

Secara lebih spesifik, peneliti juga melihat nilai minimum, maksimal, dan *mean* antarkomponen *psychological capital*, seperti terlihat pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5.** Nilai Minimum, Maksimal, dan Mean Komponen *Psychological Capital*

Komponen <i>Psychological Capital</i>	Nilai Min	Nilai Maks	Mean	SD
Efikasi diri	13	36	28,76	4,04
Harapan	13	36	28,31	3,44
Resiliency	10	30	22,29	3,70
Optimism	14	24	20,76	1,97

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa komponen *efikasi diri* merupakan komponen dengan nilai *mean* tertinggi, sebaliknya, komponen *optimism* memiliki nilai *mean* terendah.

Lebih lanjut, peneliti membuat kategorisasi skor berdasarkan nilai Z skor yang diperoleh dari nilai rata-rata dan standar deviasi. Norma dibuat menjadi tiga kategori, yaitu rendah untuk nilai yang berada di bawah -1 SD dari *mean*, sedang untuk nilai yang berada di antara -1 SD dan +1 SD dari *mean*, dan tinggi untuk nilai yang berada di atas +1 SD dari *mean*. Norma skor dapat dilihat di tabel di bawah ini.

**Tabel 6.** Norma Skor *Psychological Capital*

Rentang Skor	N	%	Kategori
111-126	10	11,1	Tinggi
90-110	68	75,6	Sedang
21-89	12	13,3	Rendah

Skor *psychological capital* rata-rata responden adalah 100,11, artinya rata-rata responden masuk dalam kategori *psychological capital* tinggi, mengacu pada Tabel 6.

Peneliti kemudian membuat kategorisasi skor untuk setiap komponen *psychological capital*. Tingkat dari setiap komponen *psychological capital* dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Gambaran Komponen *Psychological Capital*

Komponen <i>Psychological Capital</i>	Tingkat	Rentang Skor	Frekuensi	%
Efikasi diri	Tinggi	33-36	9	10
	Sedang	25-32	68	75,6
	Rendah	6-24	13	14,4

<sup>39</sup> Sulis Winurini, "Workplace Well-Being Pada Pegawai Negeri Sipil Setelah Reformasi Birokrasi (Studi Kasus: Pemerintah Kota Yogyakarta)". *Jurnal Kajian*, 24(4), 2019, 233-246.

Komponen <i>Psychological Capital</i>	Tingkat	Rentang Skor	Frekuensi	%
Harapan	Tinggi	32-36	10	11,1
	Sedang	25-31	71	78,9
	Rendah	6-24	9	10
Resiliency	Tinggi	26-30	10	11,1
	Sedang	19-25	67	74,5
	Rendah	5-18	13	14,4
Optimism	Tinggi	23-24	18	20
	Sedang	19-22	65	72,2
	Rendah	4-18	7	7,8

Berdasarkan Tabel 7, sebagian besar responden berada pada tingkat sedang untuk tiap-tiap komponen *psychological capital*.

### Gambaran *Psychological Capital* Berdasarkan Data Demografis

Dengan membandingkan tiap data demografis, dapat dilihat bahwa tidak terdapat perbedaan skor *psychological capital* secara signifikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan rata-rata jam kerja per hari ( $p > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa kelima data demografis ini tidak memengaruhi *psychological capital* pada responden. Hasil perbandingan data demografis dapat dilihat pada Tabel 8.

### DISKUSI

#### Analisis Utama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *workplace*

Tabel 8. Gambaran *Psychological Capital* Berdasarkan Data Demografis

Karakteristik	Mean	Nilai F atau t	Ada/Tidak Ada Hubungan Signifikan	Sign	Ada/Tidak Ada Perbedaan Signifikan
<b>Jenis Kelamin</b>		-0,58	Tidak Ada	0,57	Tidak Ada
Laki-Laki	99,43				
Perempuan	100,71				
<b>Usia</b>		0,65	Tidak Ada	0,53	Tidak Ada
21-30	-				
31-40	102,10				
41-50	101,11				
Di atas 50	98,89				
<b>Status Pernikahan</b>		0,05	Tidak Ada	0,95	Tidak Ada
Lajang	98,50				
Duda/Janda	100,33				
Menikah	100,18				
<b>Pendidikan Terakhir</b>		2,15	Tidak Ada	0,10	Tidak Ada
SMA	102,56				
D3	95,33				
S1	98,80				
S2	104,38				
<b>Lama Bekerja</b>		1,74	Tidak Ada	0,17	Tidak Ada
1-10	103,56				
11-20	102,74				
21-30	97,86				
Di atas 30	102,22				
<b>Rata-rata Jam Kerja/Hari</b>		0,60	Tidak Ada	0,55	Tidak Ada
Di bawah 8 jam	97,00				
8 jam	99,65				
Di atas 8 jam	102,26				

*well-being* dengan *psychological capital* pada PNS yang berada di Pemerintah Kota Yogyakarta. Ini berarti, semakin tinggi tingkat *workplace well-being* yang dirasakan oleh PNS Pemerintah Kota Yogyakarta, maka akan semakin tinggi pula tingkat *psychological capital* PNS tersebut. Dengan demikian, hipotesa alternatif (Ha) diterima dan hipotesa nul (Ho) ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa studi lainnya. *Psychological capital* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kesejahteraan di tempat kerja, selain dengan kepuasan kerja, dan kinerja.<sup>40</sup> Hubungan positif pada *psychological capital* juga terjadi dengan kesejahteraan psikologis,<sup>41</sup> dan kesejahteraan subjektif.<sup>42</sup> Hal ini bisa dipahami karena *workplace well-being* adalah konstruk kesejahteraan subjektif yang diperluas ke dalam kehidupan pekerjaan. *Workplace well-being* paralel dengan konstruk kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan psikologis membangun *employee mental health*.<sup>43</sup>

Kesimpulan lain yang diperoleh dari hasil penelitian adalah adanya kontribusi *workplace well-being* terhadap *psychological capital*, yaitu sebesar 12,6%. Ini menjadi informasi menarik karena umumnya *psychological capital* dijelaskan sebagai prediktor dari *workplace well-being*.<sup>44</sup> Perasaan sejahtera pegawai terhadap pekerjaannya menguatkan perasaan positif mereka, mendukung mereka untuk semakin yakin akan kemampuan diri, membantu mereka dalam menetapkan tujuan, termasuk mengetahui bagaimana cara mencapainya, membantu mereka dalam melihat masalah, menguatkan kemampuan mereka dalam mengatasi kendala di dalam pekerjaan, serta bersikap optimistis. Namun demikian, perlu

dipahami juga bahwa masih banyak faktor lain (87,4%) yang memengaruhi *psychological capital*, misalnya pengalaman di masa lalu, pengalaman yang dilakukan orang lain, kondisi emosional,<sup>45</sup> harga diri, dukungan sosial, spiritualitas,<sup>46</sup> dan lainnya.

Lebih lanjut, di antara semua komponen *psychological capital*, hubungan positif dan signifikan dengan *workplace well-being* hanya terjadi pada komponen harapan. Hal ini berarti semakin tinggi *workplace well-being* yang dirasakan oleh responden akan diiringi dengan semakin tingginya komponen harapan yang dimiliki responden, begitu juga sebaliknya. Harapan tidak hanya berbicara tentang hasrat, tetapi juga pengembangan cara dan alternatif cara yang dapat mengarahkan individu kepada tujuan. Dengan kata lain, harapan melibatkan proses kognisi individu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kuatnya perasaan sejahtera berhubungan dengan tingginya tingkat kreativitas dan proses kognisi.<sup>47</sup> Penelitian lain menyebutkan bahwa individu dengan perasaan sejahtera yang kuat mampu memroses informasi yang kompleks dengan cepat<sup>48</sup> serta memiliki atensi yang lebih luas.<sup>49</sup> Mereka bisa fokus dan mampu memecahkan masalah di tempat kerja karena tidak ada lagi yang perlu dikhawatirkan atau dipikirkan lebih dalam terkait aspek kehidupan yang lain selain pekerjaannya tersebut. Oleh karenanya, mereka bisa fokus mengembangkan strategi, menentukan rencana, dan mengambil keputusan yang tepat untuk memenuhi targetnya.

Berbeda dengan harapan, komponen efikasi diri, optimistis, dan resiliensi tidak memiliki hubungan dengan *workplace well-being*. Temuan ini kontradiktif dengan studi-studi lain, misalnya

<sup>40</sup> Mohammad Imran, & Mohammad Ghazi Shah Nawaz, "Psychap and Performance: Wellbeing at Work as a Mediator", *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(2), 2020, 93-102.

<sup>41</sup> Rosta Rosalina, & Siswati, "Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Psychological Well-being Pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro", *Jurnal Empati*, 7(3), 2018, 291-296.

<sup>42</sup> Anjali Sahai, & Mamata Mahapatra, "Subjective Well-being At Workplace: A Review On Its Implications", *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 2020, 807-810.

<sup>43</sup> Kathryn M Page, & Dianne A Vella-Brodrick, "The 'What', 'Why', and 'How' of Employee Well Being: A New Model", *Soc Indic Res*, 90(3), 2009, 441-458.

<sup>44</sup> J.B. Avey, F. Luthans, Ronda M Smith, N.F Palmer, "Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well Being Over Time", *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 2010, 17-2.

<sup>45</sup> Fred.C. Lunenburg, "Self Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance", *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14 (1), 2011, 1-6.

<sup>46</sup> Barbara Resnick, Lisa. P. Gwyther, Karen A Roberto, *Resilience in aging: concepts, research, and outcomes*, London: Springer Science Business Media, Inc, 2011.

<sup>47</sup> Lyubmirsky S, King L, & Diener E, "The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success?", *Psychological Bulletin*, 131, 2005, 803-855.

<sup>48</sup> A.J Oswald, E. Proto, & D. Sgroi, "Happiness and Productivity", *Journal of Labor Economics*, 33(4), 2015, 789-822.

<sup>49</sup> B.L. Fredrickson & C. Branigan, "Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action responses", *Cognition and Emotion*, 19, 2005, 313-332.

studi yang dilakukan oleh Rehman, Shahnawaz dan Abdurrahiman tentang efikasi diri,<sup>50</sup> Abreu, Blanco tentang resiliensi,<sup>51</sup> Khoirunnisa dan Ratnaningsih tentang optimistis.<sup>52</sup> Resiliensi, efikasi diri, dan optimistis memiliki keterkaitan. Reivich dan Shatte memperkuatnya dengan menyatakan bahwa efikasi diri dan optimistis adalah salah satu faktor yang tercakup di dalam resiliensi.<sup>53</sup> Gortberg menyebutkan tiga sumber resiliensi, yaitu *I am*, *I can* dan *I have*. *I am* adalah sumber resiliensi yang berisi tentang sikap, kepercayaan diri dan perasaan seseorang, termasuk di dalamnya adalah kepercayaan diri dan optimistik. *I can* adalah sesuatu yang dapat dilakukan oleh seseorang seperti kemampuan interpersonal dan memecahkan masalah, sedangkan *I have* adalah sesuatu yang dimiliki seseorang, yaitu dukungan yang ia miliki untuk meningkatkan resiliensi.<sup>54</sup> Pernyataan ini memperjelas bahwa efikasi diri dan optimistis termasuk sumber resiliensi. Oleh karenanya, bisa dipahami ketika resiliensi, efikasi diri, dan optimistis secara bersama-sama berada dalam kondisi yang sama, yang dalam kasus ini adalah tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *workplace well-being*. Temuan ini bisa menjadi masukan untuk pemeriksaan lanjutan mengenai komponen-komponen *psychological capital*.

Selanjutnya, tidak terdapatnya hubungan antara resiliensi, efikasi diri, dan optimistis dengan *workplace well-being* diduga karena sifat pekerjaan yang telah membentuk budaya dalam organisasi pemerintahan. PNS memiliki karakteristik kerja, seperti: 1) bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam peraturan; 2) bersifat rutin;

3) cenderung menunggu perintah dari atasan, hidupnya terjamin sampai tua karena akan mendapatkan uang pensiun, status sosial tinggi di masyarakat, dan risiko PHK kecil.<sup>55</sup> Studi yang dilakukan Epita terhadap PNS pada organisasi pemerintahan Yogyakarta mengungkapkan bahwa pegawai menyenangi pekerjaan sebagai PNS karena sifat pekerjaan PNS aman dari risiko, baik risiko akibat PHK, maupun kecelakaan kerja. Selain itu, dengan menjadi PNS, mereka memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam hidup, keinginan untuk berkembang, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Alasan ini mendasari kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pegawai yang tinggi.<sup>56</sup> Tergambar bahwa zona nyaman menjadi keunggulan dalam budaya kerja PNS. Dalam kondisi yang nyaman, pegawai tidak mendapat banyak tuntutan untuk memikirkan bagaimana harus berhadapan dengan situasi sulit, termasuk mengatasi masalah di dalamnya.

Sementara itu, studi yang dilakukan Epita mengungkapkan bahwa tingkat *autonomy* PNS pada organisasi pemerintahan Yogyakarta tergolong rendah.<sup>57</sup> Seseorang dengan *autonomy* rendah tidak leluasa menunjukkan kemampuannya karena sulit mengembangkan keyakinan terhadap kekuatan dirinya. Mereka tidak memiliki kendali penuh pada pemecahan masalah sehingga terhambat dalam mengatasi masalah dan kemampuan untuk bangkit. Sebagaimana dijelaskan oleh Ryff bahwa seseorang dengan *autonomy* rendah lebih berfokus pada harapan dan evaluasi orang lain sehingga sulit bertahan dari tekanan sosial. Mereka bertindak bergantung pada penilaian orang lain sehingga sulit menentukan pilihan secara mandiri.<sup>58</sup> Ada kemungkinan hal ini berkaitan dengan budaya *pakewuh* yang dimiliki suku Jawa sehingga pegawai kurang mampu menyampaikan pendapatnya secara terbuka dan cenderung mengikuti tuntutan

<sup>50</sup> Usama Rehman, Ghazi Shahnawaz, & Amena Abdurrahiman. Wellbeing as a Mediator of Self Efficacy and Performance in the Indian Banking Industry, dalam Ningthoujam, S., dan Singh, T. *People Management in 21<sup>st</sup> Century*, India: Mc Graw Hill Education, 2018, hlm. 11-12.

<sup>51</sup> Heide Dias Abreu, & Alberto Jose Manuel Rodriguex Blanco, "The Well-being at Work And Resilience: A Study Correlation in Nursing Technicians in Hospital", *Journal of Psychology, Diversity and Health*, 6(3), 2017, 170-180.

<sup>52</sup> Adzmi Khoirunnisa, & Ika Zenita Ratnaningsih, "Optimistisme dan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro", *Jurnal Empati*, 5(1), 2017, 1-4.

<sup>53</sup> K. Reivich, & A. Shatte. *The Resilience Factor*, New York: Random House, Inc, 2002.

<sup>54</sup> Cicilia Tanti Utami, & Avin Fadilla Helmi, "Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis." *Buletin Psikologi*, 25(1), 2017, 54 – 65.

<sup>55</sup> Arief Daryanto, "Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 1(2), 2007, 1-10.

<sup>56</sup> Ozer dan Bandura dalam Cicilia Tanti Utami dan Avin Fadilla Helmi, "Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis." *Buletin Psikologi*, 25(1), 2017, 54 – 65.

<sup>57</sup> Debia Nur Epita, "Hubungan Antara Psychological Well-Being Dan Kepuasan Kerja Pada PNS Organisasi Pemerintahan Di Yogyakarta", *Skrripsi*, Depok: Universitas Indonesia, 2013.

<sup>58</sup> *Ibid*

sosial yang ada. Frinaldi dan Embi memperkuat pernyataan ini dengan mengungkapkan bahwa PNS yang bersuku Jawa cenderung mengikuti prosedural yang ketat dan kaku atau menunggu arahan atasan dalam budaya kerjanya. Akibatnya, mereka kurang berani menyampaikan pendapat serta sulit melakukan inovasi dalam kinerjanya.<sup>59</sup>

Dengan kondisi seperti ini, mengembangkan pribadi resilien, sekaligus efikasi diri dan optimis memerlukan usaha keras bagi pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan Yogyakarta. Tampaknya, untuk mencapai kesejahteraan, menjadi pribadi yang resilien, efikasi diri, dan optimis bukanlah hal yang utama bagi mereka. Dibanding mengerluarkan energi lebih banyak untuk menjadi pribadi resilien, efikasi diri, dan optimis, mengembangkan harapan dianggap lebih memungkinkan untuk mencapai kesejahteraan. Justru dalam situasi yang nyaman, mereka memiliki energi lebih banyak untuk menentukan rencana bagi kehidupannya, termasuk tujuan yang ingin dicapai melalui pekerjaannya.

Hasil penelitian selanjutnya mengungkapkan, skor *workplace well-being* responden tergolong tinggi,<sup>60</sup> begitupun halnya dengan skor *psychological capital*, juga tergolong tinggi. Hal ini menarik karena saat ini PNS sedang dihadapkan tantangan-tantangan baru dalam reformasi birokrasi, dan telah disebutkan sebelumnya bahwa PNS menyukai zona nyaman di dalam lingkungan kerjanya. Peneliti menduga bahwa responden sudah familiar dengan reformasi birokrasi sehingga tidak memiliki kesulitan untuk beradaptasi dengan tuntutan dalam agenda reformasi birokrasi. Meskipun menawarkan tantangan baru, tuntutan tersebut sepertinya masih bisa diterima, dan adanya budaya *pakewuh* kemungkinan ikut mendorong mereka memenuhinya. Selain itu, sistem merit yang tercakup dalam agenda reformasi birokrasi diduga justru ikut berkontribusi terhadap tingginya skor *workplace well-being* dan *psychological capital*. Penerapan sistem merit selaras dengan upaya peningkatan *workplace well-being*,<sup>61</sup> sekaligus *psychological capital*. Sejalan dengan hal ini, studi yang dilakukan Tondowana,

Rorong dan Londa mengungkapkan bahwa sistem merit berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Adapun indikator yang memengaruhi sistem merit, yaitu keterampilan, keahlian dalam menyelesaikan tugas, efisiensi dan efektivitas kerja, kualifikasi yang memadai, berkompetensi dalam bidang yang dikerjakan, mampu berlaku adil, berpengalaman, cakap dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sedangkan indikator yang memengaruhi semangat kerja, yaitu kualitas kerja pegawai, tingkat kehadiran di kantor, gaji yang diterima, penghargaan yang didapatkan, kondisi aman dan nyaman dalam lingkungan kerja, adanya jaminan karir yang pasti, kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan, merasa bahagia dengan suasana kerja, disiplin dalam mengerjakan tugas serta bertanggung jawab atas setiap kepercayaan yang diberikan.<sup>62</sup> Peneliti menyimpulkan bahwa indikator-indikator sistem merit yang digambarkan Tondowana, Rorong dan Londa mencakup *psychological capital*, sementara indikator-indikator semangat kerja mencakup *workplace well-being*.

Jika mengacu pada skor domain *workplace well-being*, makna kerja dan kemampuan serta pengetahuan mendapat skor tertinggi, sementara upah justru mendapat skor terendah. Hal ini menandakan bahwa responden tidak mengandalkan pada kondisi ekonomi, melainkan kondisi psikologis untuk menilai *workplace well-being*. Dijelaskan dalam Indikator Kesejahteraan Rakyat Yogyakarta pada tahun 2017 bahwa tingkat kesejahteraan penduduk Yogyakarta secara rata-rata meningkat, namun, aspek yang menjadi kontradiksi adalah tingkat kemiskinan Yogyakarta yang levelnya masih tinggi dan penurunannya berjalan relatif lambat serta persoalan ketimpangan pendapatan antarpenduduk yang melebar.<sup>63</sup> Pernyataan ini memperjelas bagaimana masyarakat Yogyakarta memandang kesejahteraan tanpa mengutamakan aspek ekonomi. Sementara untuk komponen *psychological capital*, efikasi diri dan harapan memiliki nilai *mean* tertinggi

<sup>59</sup> *Ibid*

<sup>60</sup> Sulis Winurini, "Workplace Well-Being Pada Pegawai Negeri Sipil Setelah Reformasi Birokrasi (Studi Kasus: Pemerintah Kota Yogyakarta)". *Jurnal Kajian*, 24(4), 2019, 233-246.

<sup>61</sup> *Ibid*

<sup>62</sup> Abdiel Theopilus Tondonawa, Arie Junus Rorong, Very Y. Londa, "Pengaruh Sistem Merit Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah Kota Manado", *Jurnal Administrasi Publik*, 4(53), 2018.

<sup>63</sup> BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta*, DIY: CY Magna Raharja Tama, 2017.

dibanding kedua komponen lainnya. Responden dalam penelitian ini merasa lebih yakin dan memiliki harapan serta jalan untuk mewujudkan harapan-harapannya tersebut dalam menjalankan tuntutan pekerjaan sesuai agenda reformasi birokrasi. Pelaksanaan agenda reformasi birokrasi didasarkan pada peraturan dan hal ini membantu responden meningkatkan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

### Analisis Tambahan

Mengenai data demografis, tidak terdapat perbedaan skor *psychological capital* secara signifikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan rata-rata jam kerja per hari. Untuk jenis kelamin, hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Avey, Luthans, Smith, dan Palmer, yang menyatakan bahwa *psychological capital* tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin.<sup>64</sup> Tidak ada perbedaan perlakuan dalam lingkungan kerja pemerintahan sehingga *psychological capital* PNS tidak dipengaruhi jenis kelamin. Untuk usia, hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthans, Avolio, Avey, dan Norman<sup>65</sup> serta penelitian yang dilakukan oleh Avey, Luthans, Smith dan Palmer<sup>66</sup> yang menyatakan bahwa *psychological capital* tidak dipengaruhi oleh usia. Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki rentang usia yang tidak berbeda jauh, sebanyak 50% berusia di atas 50 tahun, sementara sisanya, berada pada usia 31-50 tahun, sehingga usia tidak memiliki pengaruh terhadap *psychological capital*. Untuk pendidikan terakhir, hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthans, Avolio, Avey, dan Norman yang menyatakan bahwa *psychological capital* tidak dipengaruhi oleh pendidikan.<sup>67</sup> Hal ini berarti responden dengan pendidikan terakhir SMA, D3, S1, dan S2 dalam

penelitian ini tidak memiliki perbedaan dalam keyakinan akan kemampuan diri, harapan, optimisme, dan kemampuan mengatasi masalah di dalam pekerjaan. Selanjutnya berdasarkan lama bekerja, hasil penelitian pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Avey, Luthans, Smith, dan Palmer yang menyatakan bahwa *psychological capital* tidak dipengaruhi lama kerja.<sup>68</sup> Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Karanzia bahwa kesamaan karakteristik masa kerja responden menjadi alasan yang menyebabkan tidak adanya perbedaan *psychological capital* berdasarkan masa kerja. Untuk rata-rata jam kerja per hari, hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat perbedaan skor *psychological capital* secara signifikan. Hal ini bisa dipahami karena responden dalam penelitian ini sebagian besar (75,6%) memiliki rata-rata jam kerja yang sama, yaitu 8 jam per hari.

Sama halnya dengan *psychological capital*, tidak terdapat perbedaan skor *workplace well-being* secara signifikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan rata-rata jam kerja per hari. Untuk jenis kelamin, hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keyes, Shmotkin, dan Ryff<sup>69</sup> serta Karanzia<sup>70</sup> yang menyatakan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi *well-being* mereka. Berbeda dengan Karanzia, responden dalam penelitian ini adalah PNS. Tidak ada perbedaan persyaratan pekerjaan antara PNS perempuan dan laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini sehingga jenis kelamin tidak mempengaruhi *workplace well-being*. Untuk usia, pendidikan terakhir dan masa kerja, hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Karanzia yang menyatakan bahwa usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja tidak mempengaruhi *workplace well-being*.<sup>71</sup> Sama seperti *psychological capital*, kemungkinan rentang usia responden yang tidak berbeda jauh, masuk

<sup>64</sup> James B Avey, Fred Luthans, Ronda M Smith, Noel F Palmer. "Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well Being Over Time". *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 2010, 17-2.

<sup>65</sup> Fred Luthans, Carolyn M Youssef, dan Bruce J Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press, 2007.

<sup>66</sup> James B Avey, Fred Luthans, Ronda M Smith, Noel F Palmer, *op.cit.*

<sup>67</sup> Fred Luthans, Carolyn M Youssef, dan Bruce J Avolio, *op.cit.*

<sup>68</sup> James B Avey, Fred Luthans, Ronda M Smith, Noel F Palmer, *op.cit.*

<sup>69</sup> C. L Keyes, D Shmotkin, C. D Ryff, "Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions". *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 2002, 1007-1022.

<sup>70</sup> Mayestika Karanzia, "Pengaruh Psychological Capital Terhadap Workplace well-being (Studi Pada Karyawan Perusahaan Minyak Bumi dan Gas)", *Skripsi*, Depok: Universitas Indonesia, 2010.

<sup>71</sup> *Ibid*

dalam kategori yang sama, yaitu kategori produktif, menjadikan usia tidak berpengaruh terhadap *workplace well-being*. Selain itu, pertimbangan faktor pendidikan terakhir dan masa kerja sebagai salah satu dasar penempatan kerja, pengembangan karir, dan penghargaan kerja kemungkinan berkontribusi terhadap pemenuhan *workplace well-being* pegawai yang membuat pegawai merasa bahwa pendidikan terakhir dan masa kerjanya sudah sesuai dengan *workplace well-being*-nya.

## PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dan *psychological capital* pada PNS Pemerintah Kota Yogyakarta. Semakin tinggi *workplace well-being* yang dirasakan oleh responden akan diiringi dengan semakin tingginya *psychological capital* yang dimiliki oleh responden itu, begitupun sebaliknya. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dan komponen harapan pada responden. Pada komponen efikasi diri, resiliensi, dan optimisme tidak ditemukan hubungan yang signifikan dengan *workplace well-being*. Sementara itu, tidak terdapat perbedaan skor *psychological capital* secara signifikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan rata-rata jam kerja per hari. Sama halnya dengan *psychological capital*, tidak terdapat perbedaan skor *workplace well-being* secara signifikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan rata-rata jam kerja per hari.

Hasil penelitian ini mungkin berlaku juga di lingkungan organisasi yang memiliki kemiripan situasi, yaitu organisasi pemerintahan yang berada di wilayah Jawa. Pada umumnya, budaya kerja PNS di satu organisasi pemerintahan dengan yang lainnya memiliki kemiripan. Namun demikian, nilai-nilai yang dimiliki satu daerah dengan daerah lainnya bisa berbeda, yang mana akan memengaruhi cara kerja pegawai di dalamnya. Dalam hal ini, nilai-nilai yang berkembang pada daerah Yogyakarta dan sekitarnya (Jawa) dianggap tidak jauh berbeda, misalnya nilai-nilai *pakewuh*. Selain itu, penerapan reformasi birokrasi di organisasi pemerintahan yang berada di Pulau

Jawa sudah berjalan lebih awal dibanding daerah lainnya. Pegawai yang bekerja di dalamnya dianggap berada dalam situasi yang sama. Di sisi lain, hasil penelitian ini mungkin tidak berlaku di organisasi swasta (bukan pemerintahan). Budaya kerja di organisasi pemerintahan dengan swasta sangat berbeda, mulai dari visi misinya, proses bisnisnya, manajemen kepegawaiannya, dan lainnya. Hal ini mempengaruhi perilaku kerja pegawai, beserta aspek-aspek psikologisnya.

Lebih lanjut, beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan pegawai, yaitu *pertama*, perlunya upaya organisasi untuk mengembangkan resiliensi dan sikap optimistis pegawai. Meskipun nilai rata-rata *psychological capital* responden tinggi, tetapi kedua komponen tersebut memiliki skor lebih rendah dibanding dua komponen lainnya. Upaya yang bisa dilakukan organisasi, misalnya mengembangkan kompetensi sosial, memberikan pelatihan pemecahan masalah, memberikan persuasi positif, dan lainnya.<sup>72</sup> *Kedua*, komponen harapan diketahui memiliki peranan yang signifikan dalam menjelaskan hubungan *psychological capital* dan *workplace well-being*, sehingga upaya yang berkenaan dengan aktualisasi komponen harapan perlu diprioritaskan. Misalnya, penyusunan rencana kerja di dalam Sasaran Kerja Pretasi (SKP) pada awal tahun. Pegawai diminta untuk menetapkan target pribadi yang selaras dengan tuntutan organisasi berdasar agenda reformasi birokrasi, membuat rencana tindakan yang realistis untuk mencapai target tersebut. Dalam hal ini, supervisor bisa membantu pegawai yang menjadi *subordinate*-nya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

BPS. (2017). Indikator Kesejahteraan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta. DIY: CY Magna Raharja Tama.

<sup>72</sup> Fred Luthans, W. Kyle Luthans, & C. Brett Luthans, "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", *Business Horizon*, 47(1), 2004, 45-50.

- Clifton, D.O., & Harter, J.K. (2003). Investing in strengths, dalam K.S Cameron, J.E Dutton, & R.E Quinn (Ed). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Fransisco: Berrett-Koehler.
- Guilford, J.P., & Fruchter, B. (1978). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Hiew, C. (2001). Stress and health: The letting go response, dalam Roth, R., Neil, S (Ed). *A matter of Life: Psychological Theory, Research and Practice*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Komisi Aparatur Negara Sipil Negara. (2019). *Pemetaan Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)*, Jakarta: KASN.
- Kumar, R. (1999). *Research Methodology: A Step By Step Guide For Beginners*. London: Sage Publication.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Rehman, U., Shahnawaz, G., & Abdurrahiman, A. (2018). Wellbeing as a Mediator of Self Efficacy and Performance in the Indian Banking Industry, dalam Ningthoujam, S., dan Singh, T (Ed). *People Management in 21<sup>st</sup> Century* (hlm. 11-12). India: Mc Graw Hill Education.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor*. New York: Random House, Inc.
- Resnick, B., Gwyther, Lisa, P., & Roberto, K.A. (2011). *Resilience in aging: concepts, research, and outcomes*. London: Springer Science Business Media, Inc.
- Jurnal**
- Abreu, H.D., & Blanco, A.J.M.R. (2017). The Well-being at Work And Resilience: A Study Correlation in Nursing Technisians in Hospital. *Journal of Psychology: Diversity and Health*, 6(3), 170-180.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, Ronda M., Palmer, N.F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 17-2.
- Daryanto, A. (2007). Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 1(2), 1-10.
- Dabas, D., & Panday, N. (2015). Role of Self efficacy and Intrinsic Motivation on Workplace Environment. *International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)*, 4(1), 52-57.
- Duggleby, W., Cooper, D., Penz, K. (2019). Hope, self efficacy, spiritual well-being and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 65(11), 2376-2385.
- Fredrickson, B.L., & Branigan, C. (2015). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action responses. *Cognition and Emotion*, 19, 313-332.
- Isen, A., Daubman, K., & Nowicki, G. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1122-1131.
- Imran, M., & Shahnawaz, M.G. (2020). Pyscap and Performance: Wellbeing at Work as a Mediator. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(2), 93-102.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.
- Khoirunnisa, A., & Ratnaningsih, I.Z. (2017). Optimisme dan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 5(1), 1-4.
- Keyes, C.L. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548.
- Lunenberg, F.C. (2011). Self Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14 (1), 1-6.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 6(1), 57-72.

- Luthans, F., Luthans, W.K., & Luthans, C.B. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizon*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., & Youssef C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Lyubmirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success?" *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Mishra, U.S., Patnaik, S., & Mishra, B.B. (2016). Role of Optimism on Employee Performance and Job Satisfaction. *Prabandhan Indian Journal of Management*, 9(6), 35-46.
- Page, K.M., & Brodrick, D.A.V. (2009). The 'What', 'Why', and 'How' of Employee Well Being: A New Model. *Soc Indic Res*, 90(3), 441-458.
- Oswald, A.J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Rosalina, R., & Siswati. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Psychological Well-being Pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 7(3), 291-296.
- Sahai, A., & Mahapatra, M. (2020). Subjective Well-being At Workplace: A Review On Its Implications. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 807-810.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shoenfelt, E.L., & Battista, L. (2004). A laboratory study of satisfaction effects on mood state, withdrawal intentions, and organizational citizenship behavior. *Psychological Reports*, 95(3), 803-820.
- Tondonawa, A.T., Rorong, A.J., & Londa, V.Y. (2018). Pengaruh Sistem Merit Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(53).
- Utami, C.T., & Helmi, A.F. (2017). Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analysis. *Buletin Psikologi*, 25(1), 54 - 65.
- Winurini, S. (2019). Workplace Well-Being Pada Pegawai Negeri Sipil Setelah Reformasi Birokrasi (Studi Kasus: Pemerintah Kota Yogyakarta). *Jurnal Kajian*, 24(4), 233-246.
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160

### Skripsi dan Thesis

- Epita, D.N. (2013). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dan Kepuasan Kerja Pada PNS Organisasi Pemerintahan Di Yogyakarta. *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi UI.
- Karanzia, M. (2010). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Workplace well-being (Studi Pada Karyawan Perusahaan Minyak Bumi dan Gas). *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Risthathi, U.N. (2019). Hubungan Optimisme Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Remaja di Panti Asuhan. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Page, K.M. (2005). Subjective Well Being in the Workplace. *Unpublished Honours Thesis*. Diakses dari <http://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf>.

### Internet

- Kathryn M Page. (tanpa tahun). Subjective Well Being in the Workplace, (*online*), (<http://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf>, diakses 20 Agustus 2019).