

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PADA SALESMAN

Zita Zavira Savitri Girisoma¹, Zamralita² & Daniel Lie³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: zita.705180139@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: daniell@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 17-02-2024, revisi: 15-06-2024, diterima untuk diterbitkan : 15-07-2024

ABSTRACT

The outbreak of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic in Indonesia has made it difficult for vendors to achieve their expected goals due to the government's policy of maintaining social distance. One of the things that can maintain the performance of vendors is to pay attention to their subjective well-being. There are two factors that can influence subjective well-being, namely quality of work life and psychological capital. Therefore, the aim of this research is to determine the influence of quality of work life and psychological capital on the subjective well-being of salespeople. The research was conducted quantitatively with 126 salesmen from all over Indonesia as participants. The data collection process was conducted from March to May 2022. This research used four measurement tools in the form of questionnaires to measure each dimension. The Satisfaction With Life Scale (SWLS) and the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) were used to measure subjective well-being variables. To measure quality of work life, the researchers used Walton's QWL model and two additional dimensions from the measurement tool developed by Rostiana et al. (2015). Meanwhile, the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) is used to measure psychological capital variables. Based on the results of the data analysis using the multiple linear regression method, three things were obtained. First, that quality of work life ($\beta = 0.343, p < 0.05$) influences subjective well-being. In addition, psychological capital ($\beta = 0.523, p < 0.05$) also influences subjective well-being. Together, quality of work life and psychological capital play a role of 50.6% ($p < 0.05$) in subjective well-being.

Keywords: quality of work life, psychological capital, subjective well-being, salesman

ABSTRAK

Wabah pandemi *coronavirus disease 2019* (COVID-19) di Indonesia membuat para *salesman* kesulitan untuk mencapai target pencapaian yang diharapkan akibat kebijakan pemerintah terkait menjaga jarak sosial. Salah satu hal yang dapat mempertahankan kinerja para *salesman* adalah dengan memerhatikan kesejahteraan subjektifnya. Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif, yaitu kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif pada *salesman*. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan partisipan sebanyak 126 *salesman* dari seluruh Indonesia. Proses pengambilan data dilakukan secara daring selama bulan Maret hingga Mei 2022. Penelitian ini menggunakan empat alat ukur berupa kuesioner untuk mengukur setiap dimensinya. *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) dan *The Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) digunakan untuk mengukur variabel kesejahteraan subjektif. Dalam mengukur kualitas kehidupan kerja, peneliti menggunakan *Walton's QWL Model* dan dua dimensi tambahan dari alat ukur yang dikembangkan oleh Rostiana et al. (2015). Sedangkan, *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) digunakan untuk mengukur variabel modal psikologis. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode regresi linear berganda ditemukan tiga hal. Pertama, bahwa kualitas kehidupan kerja ($\beta = 0.343, p < 0.05$) memengaruhi kesejahteraan subjektif. Selain itu, modal psikologis ($\beta = 0.523, p < 0.05$) juga memengaruhi kesejahteraan subjektif. Kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis secara bersama – sama berperan sebesar 50.6% ($p < 0.05$) terhadap kesejahteraan subjektif.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, modal psikologis, kesejahteraan subjektif, *salesman*

1. PENDAHULUAN

Wabah pandemi *coronavirus disease 2019* (COVID-19) telah menyerang seluruh dunia sejak awal 2020 silam dan berdampak pada kelangsungan hidup manusia. Dengan angka yang tinggi, Indonesia tidak hanya diliputi dengan masalah kesehatan, melainkan juga sosial dan ekonomi.

Agar dapat tetap bertahan di tengah dampak dari pandemi COVID-19, perusahaan harus melakukan perubahan dan adaptasi strategi untuk tetap menjual produk atau jasa mereka. Hal ini terkait kebijakan menjaga jarak fisik sosial yang membuat para *salesman* kesulitan untuk berinteraksi dengan pelanggan.

Staf bagian penjualan atau *salesman* berperan penting dalam menentukan laba perusahaan serta hubungan antara perusahaan dengan pelanggan. Seorang *salesman* harus mampu menghadapi situasi penjualan yang kompleks, memengaruhi pembeli, membangun kepercayaan, serta mencapai visi dan misi penjualan perusahaan (Herjanto & Franklin, 2019). Selain itu, seorang *salesman* juga berperan penting dalam meningkatkan volume penjualan, menganalisa permasalahan di pasar, dan mempelajari kelemahan atau kekurangan dari perusahaan untuk segera diperbaiki. Seorang *salesman* yang gagal melakukan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian karena tidak mampu bersaing dalam pasar (Saragi & Saragih, 2019).

Selama masa pandemi COVID-19, para *salesman* mengalami kesulitan untuk menjalankan tanggung jawabnya terutama karena kebijakan pemerintah terkait menjaga jarak sosial. Hal ini berkebalikan dengan tanggung jawab *salesman* yang harus menghabiskan banyak waktu di luar untuk melakukan aktivitas penjualan dan mengembangkan hubungan dengan pelanggan. Akibatnya, mereka harus berpikir lebih keras untuk menemukan cara yang kreatif dalam memenuhi target penjualan dan menjaga hubungan dengan pelanggan tanpa harus bertatap muka. Selain itu, perasaan isolasi sosial antar rekan kerja juga rentan dirasakan oleh para *salesman* yang kemudian dapat berdampak pada penurunan kinerja mereka (Chaker et al., 2021).

Untuk dapat menjaga kesehatan dan meningkatkan produktivitas para *salesman*, perusahaan dapat memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan subjektif mereka (de Neve et al., 2013; Diener & Chan, 2011). Kesejahteraan subjektif adalah evaluasi individu terkait kehidupannya, termasuk penilaian kognitif dan reaksi afektif (Diener, 1984). Terdapat tiga dimensi yang mengukur kesejahteraan subjektif seseorang, yaitu kepuasan hidup, emosi positif, dan emosi negatif. Kepuasan hidup adalah evaluasi atas penilaian kognitif dari kehidupan seseorang (Diener, 1984). Emosi positif mencerminkan suasana hati yang menyenangkan, seperti antusiasme, aktif, dan siaga. Sebaliknya, emosi negatif mencerminkan suasana hati yang tidak menyenangkan termasuk kemarahan, penghinaan, jijik, rasa bersalah, dan lainnya (Watson et al., 1988).

Seorang *salesman* dengan kesejahteraan subjektif yang baik membuat kelompok kerja menjadi lebih produktif, memiliki niat yang baik, dan akhirnya mampu membuat penjualan lebih tinggi (Brown, 2015). Sebaliknya, *salesman* dengan kesejahteraan subjektif yang buruk tidak akan mampu melayani pelanggan dengan optimal dan merusak citra perusahaan sehingga memengaruhi kepercayaan dan loyalitas pelanggan. Oleh sebab itu, penting untuk menganalisis lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan subjektif *salesman* agar dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk mengambil langkah selanjutnya.

Kesejahteraan subjektif *salesman* dapat dipengaruhi oleh faktor internal yang memberikan motivasi intrinsik untuk mengejar tujuan – tujuan mereka (Luthans et al., 2007). Karakteristik individu dan sumber daya pribadi mampu membantu karyawan dalam mengevaluasi situasi kerja yang menekan secara kognitif (Darvishmotevali & Ali, 2020). Hal tersebut juga mampu membantu karyawan dalam mengatur keadaan psikologis dan emosinya, menghasilkan sikap dan perilaku yang positif, serta menanggapi perubahan lingkungan dengan baik (Gan & Cheng, 2021).

Penelitian terbaru terkait faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan subjektif telah dijelaskan oleh Baidun et al. (2020) mengenai pengaruh modal psikologis dan kebersyukuran terhadap kesejahteraan subjektif. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa modal psikologis dan kebersyukuran memengaruhi kesejahteraan subjektif sebesar 22.3%, sedangkan 77.7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai yang tergolong kecil ini dapat terjadi karena hanya berfokus pada faktor internal yang memengaruhi kesejahteraan subjektif. Faktor internal adalah faktor – faktor yang muncul dari dalam diri individu. Sedangkan, Dewi dan Nasywa (2019) menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, melainkan juga faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang muncul dari luar diri individu (Dewi & Nasywa, 2019).

Menurut Luthans et al. (2007), modal psikologis adalah keadaan perkembangan psikologis positif dan dicirikan dengan empat hal. Pertama, memiliki kepercayaan diri (efikasi diri) untuk melakukan tugas – tugas yang menantang. Kemudian, memiliki atribusi positif (optimisme) tentang kesuksesan saat ini dan masa depan. Ketiga adalah bertekun pada tujuan (harapan) agar berhasil. Terakhir, mampu bertahan dan bangkit kembali (resiliensi) dari masalah atau kesulitan. Individu dengan modal psikologis tinggi cenderung lebih sering mengalami emosi positif dan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan (Gan & Cheng, 2021).

Sedangkan, kualitas kehidupan kerja dapat menjadi faktor eksternal yang memengaruhi kesejahteraan subjektif. Hal ini didukung oleh Ko (2021) yang menekankan pada adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kesejahteraan subjektif karyawan. Menurut Walton (dalam Timossi et al., 2008), kualitas kehidupan kerja meliputi kompensasi yang adil dan memadai, keselamatan dan kesehatan dalam kondisi kerja, peluang untuk pengembangan kapasitas manusia, pertumbuhan dan keamanan karir, integrasi sosial di tempat kerja, konstitusionalisme, ruang hidup total, dan relevansi sosial. Setiap perusahaan perlu memerhatikan faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja agar dapat menciptakan sikap yang positif, meningkatkan produktivitas, meningkatkan taraf hidup karyawan, dan meningkatkan keefektifan organisasi (Majumder & Biswas, 2021).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat ditentukan tiga rumusan masalah dari penelitian ini. Pertama, apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif pada *Salesman*. Kedua, apakah modal psikologis berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif pada *Salesman*. Ketiga, apakah kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif pada *Salesman*.

2. METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini memiliki karakteristik, antara lain: karyawan yang bekerja sebagai *Salesman*, telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan terkait, dan telah menempuh pendidikan akhir minimal Sekolah Menengah Atas (SMA)/ Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Terdapat 126 data partisipan yang telah dikumpulkan; namun, hanya 112 data yang dapat digunakan untuk pengolahan data dengan rentang usia 18-53 tahun. Partisipan didominasi oleh perempuan sebanyak 64 orang (57.1%). Sedangkan partisipan laki-laki berjumlah 48 orang (42.9%).

Variabel kesejahteraan subjektif

Untuk mengukur dimensi kepuasan hidup dalam variabel kesejahteraan subjektif, peneliti menggunakan *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) yang disusun oleh Diener et al. (1985) yang telah diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh tim peneliti. Terdapat lima

butir positif yang mengukur kepuasan hidup partisipan, seperti “hidup saya mendekati apa yang saya cita – citakan”. Partisipan diminta untuk menentukan tingkat persetujuan berdasarkan pernyataan yang ada dalam bentuk skala Likert dengan kategori jawaban 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 7 (Sangat Setuju).

Sedangkan, untuk mengukur dimensi emosi positif dan emosi negatif, peneliti menggunakan *The Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) yang disusun oleh Watson et al. (1988) dan telah diterjemahkan dan diadaptasikan ke dalam Bahasa Indonesia oleh tim peneliti. Partisipan diminta untuk menentukan tingkat persetujuan berdasarkan pernyataan yang ada dalam bentuk skala Likert dengan kategori jawaban 1 (Tidak Pernah) hingga 5 (Selalu). Terdapat sepuluh butir positif yang mengukur emosi positif, seperti “saya merasa bangga (dalam satu bulan terakhir)”. Sedangkan sepuluh butir negatif lainnya mengukur emosi negatif, seperti “saya merasa putus asa (dalam satu bulan terakhir)”.

Tabel 1

Reliabilitas Alat Ukur Kesejahteraan Subjektif

Dimensi	Alpha Cronbach
Kepuasan Hidup	0.830
Emosi Positif	0.875
Emosi Negatif	0.901

Variabel kualitas kehidupan kerja

Untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja, peneliti menggunakan alat ukur *Walton's QWL Model* yang telah diadaptasikan oleh Timossi et al. (2008) dan diadaptasikan ke dalam budaya dan kebijakan di Indonesia oleh tim peneliti. Peneliti juga menambahkan dua dimensi tambahan dari Rostiana et al. (dalam Filianti et al., 2016) sehingga total terdapat sepuluh dimensi dengan menggabungkan dimensi kualitas kehidupan kerja menurut Walton dan dua sub-dimensi dari Hackman dan Oldham. Alat ukur ini terdiri dari 65 butir positif yang dibagi kedalam sepuluh dimensi, kompensasi yang adil dan memadai, keselamatan dan kesehatan dalam kondisi kerja, peluang untuk pengembangan kapasitas manusia, pertumbuhan dan keamanan karir, integrasi sosial di tempat kerja, konstitusionalisme, ruang hidup total, relevansi sosial, karakteristik pekerjaan, dan supervisi. Partisipan diminta untuk menilai tingkat persetujuan berdasarkan skala *Likert* dari 1 (Sangat Tidak Puas) hingga 5 (Sangat Puas).

Tabel 2

Realibilitas Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja

Dimensi	Alpha Cronbach
Kompensasi yang Adil dan Memadai	0.860
Keselamatan dan Kesehatan dalam Kondisi Kerja	0.852
Peluang Untuk Perkembangan Kapasitas Manusia	0.844
Pertumbuhan dan Keamanan Karir	0.656
Integrasi Sosial	0.874
Konstitusionalisme	0.731
Ruang Hidup Total	0.791
Relevansi Sosial	0.857
Karakteristik Pekerjaan	0.867
Supervisi	0.895

Variabel modal psikologis

Untuk mengukur variabel modal psikologis, peneliti menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) disusun oleh Luthans et al. (2007) yang telah diadaptasikan dalam Bahasa

Indonesia dan dikembangkan oleh tim peneliti. Terdapat 12 butir positif yang mewakili empat dimensi, yaitu efikasi diri, harapan, resiliensi, dan optimisme. Partisipan diminta untuk menilai tingkat persetujuan berdasarkan skala Likert dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 6 (Sangat Setuju).

Tabel 3

Realibilitas Alat Ukur Modal Psikologis

Dimensi	Alpha Cronbach
Efikasi diri	0.816
Harapan	0.788
Optimisme	0.770
Resiliensi	0.738

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif. Pertama, peneliti melihat hasil uji *t* untuk mengetahui pengaruh masing – masing kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja berperan langsung terhadap kesejahteraan subjektif dengan nilai $\beta = 0.343$ dan $p < 0.05$. Sedangkan, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa modal psikologis berperan langsung terhadap kesejahteraan subjektif dengan nilai $\beta = 0.523$ dan $p < 0.05$.

Tabel 4

Hasil Uji-t

Variabel	B	t	Sig.
Kualitas Kehidupan Kerja	0.343	4.761	0.000
Modal Psikologis	0.523	7.249	0.000

Kemudian, peneliti melakukan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif secara bersama – sama. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi $R^2 = 0.506$, yang berarti bahwa modal psikologis dan kualitas kehidupan kerja berperan sebesar 50.6% pada interaksi kesejahteraan subjektif, sisanya yaitu sebesar 49.4% (100%-50.6%) dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan regresi, diperoleh nilai $F = 54.303$ dengan nilai $p < 0.05$, maka kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis secara bersama – sama berperan secara signifikan terhadap kesejahteraan subjektif.

Tabel 5

Hasil Uji Regresi Berganda

Model	R	R²	F	Sig.
Regresi Linear Berganda	0.711	0.50	53.303	0.000

6

Berdasarkan uraian-uraian di atas, bahwa kualitas kehidupan kerja memengaruhi kesejahteraan subjektif. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang disusun oleh Ko (2021) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Individu dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi cenderung memiliki emosi yang positif terhadap perusahaan mereka. Emosi yang positif tersebut tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, namun juga kepuasan dalam domain kehidupan lain (Avci, 2017; Ko, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ko (2021) menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kesejahteraan subjektif memiliki nilai β sebesar 0.257. Hal ini berarti apabila nilai kesejahteraan subjektif naik sebesar 1, maka nilai kualitas kehidupan kerja juga naik sebesar 0.257. Nilai β dalam penelitian tersebut berbeda dari nilai β dalam penelitian ini. Hal ini mungkin terjadi karena adanya perbedaan teori dan dimensi kualitas hidup kerja yang diukur. Penelitian ini menggunakan teori dari Walton (1980) yang secara langsung memengaruhi seluruh pekerja, yaitu upah, lingkungan, peluang, dan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (Fernandes et al., 2017; Timossi et al., 2008). Selain itu, dimensi karakteristik pekerjaan dan peran supervisi mampu memengaruhi secara langsung perilaku dan sikap tanggung jawab pekerja selama bekerja (Slocum, 1981; Suyasa, 2017). Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa dimensi kualitas kehidupan kerja yang diukur dalam penelitian ini lebih memengaruhi kesejahteraan subjektif karena lebih mencakup aspek – aspek dasar situasi kerja dan kebutuhan psikologis yang dibutuhkan selama bekerja (Liswandi, 2013; Timossi et al., 2008).

Penelitian ini juga mengukur pengaruh modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif. Berdasarkan hasil analisis data di atas, menyatakan modal psikologis memengaruhi kesejahteraan subjektif. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang disusun oleh Singhal dan Rastogi (2018) yang menyatakan bahwa modal psikologis merupakan prediktor yang signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Modal psikologis membantu seseorang membangun atribusi positif dalam menghadapi situasi dan tujuan kerja yang menantang (Singhal & Rastogi, 2018).

Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Baidun et al. (2020) yang menyatakan bahwa hanya dimensi optimisme dan harapan yang berpengaruh pada kesejahteraan subjektif. Sedangkan, penelitian ini menemukan bahwa seluruh dimensi modal psikologis berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif. Perbedaan ini dapat terjadi karena adanya perbedaan setting organisasi, budaya, dan karakteristik pekerjaan (Maulida & Shaleh, 2017). Seorang salesman membutuhkan keempat komponen modal psikologis dalam bekerja. Mereka membutuhkan kepercayaan atau efikasi diri untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dalam waktu yang lama. Selain itu, salesman harus memiliki kemauan dan harapan dalam menghasilkan banyak solusi untuk setiap masalah. Mereka membutuhkan sifat optimisme untuk hasil di masa depan dan resiliensi yang tinggi untuk dapat merespons dan bertahan secara positif dalam menghadapi kesulitan dan kemunduran (Friend et al., 2016).

Peneliti mengukur pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif secara bersama – sama . Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif secara bersama-sama. Dewi dan Nasywa (2019) menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor dari dalam diri individu (internal) dan faktor dari luar diri individu (eksternal). Dengan demikian, modal psikologis merupakan faktor internal yang memengaruhi kesejahteraan subjektif. Sedangkan, kualitas kehidupan kerja merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kesejahteraan subjektif.

Apabila dilihat secara parsial, dapat diketahui bahwa faktor internal (modal psikologis) memiliki peran yang lebih besar daripada faktor eksternal (kualitas kehidupan kerja) terhadap kesejahteraan subjektif. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Bhattarai et al. (2021) yang menyatakan bahwa faktor internal (*self-efficacy*) memiliki peran yang lebih besar dengan nilai $\beta = 0.37$ daripada faktor eksternalnya (*social support*) dengan nilai $\beta = 0.22$ dalam memengaruhi kesejahteraan subjektif. Hal ini berarti, pengaruh faktor eksternal lebih lemah daripada faktor internal, sehingga

faktor internal menjadi faktor dominan yang memengaruhi kesejahteraan subjektif (Abdullah, 2019).

Perbedaan kekuatan antara faktor internal dan faktor eksternal dalam memengaruhi kesejahteraan subjektif pada penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan rentang umur partisipan. Mayoritas partisipan dalam penelitian ini berada pada rentang usia 18 – 23 tahun dan merupakan generasi Z dengan karakteristik seperti multitasking, pemanfaatan teknologi yang efisien, individualisme, kreativitas, sudut pandang global serta preferensi karya non-standar dan personal (Mundiarsih, et al., 2019). Sifat individualisme pada generasi Z dapat menjelaskan kekuatan faktor internal yang lebih besar dalam memengaruhi kesejahteraan subjektif. Penelitian oleh Reid (2004) menjelaskan bahwa faktor internal lebih memengaruhi daripada faktor eksternal dalam kesejahteraan subjektif pada individu dengan individualisme yang tinggi. Hal ini terjadi karena individu yang individualis cenderung memerhatikan dan mengekspresikan atribut, kemampuan, dan emosi ke dalam diri sendiri (internal) daripada ke luar diri (eksternal) (Reid, 2004).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada *salesman*, pengaruh modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif pada *salesman*, dan pengaruh simultan kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif.

Penelitian selanjutnya disarankan dapat mengukur kesejahteraan subjektif dengan faktor internal dan eksternal yang berbeda. Penelitian selanjutnya dapat mengukur kebersyukuran, sifat mengampuni, kepribadian, harga diri, dan spiritualitas sebagai faktor internal dan dukungan sosial sebagai faktor eksternal.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada seluruh responden yang telah membantu meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner penelitian.

REFERENSI

- Abdullah, S. M. (2019). Social cognitive theory: A Bandura thought review published in 1982-2012. *Psikodimensia*, 18(1), 85-100.
- Avci, N. (2017). The relationship between coworker supports, quality of work life and wellbeing: An empirical study of hotel employees. *International Journal of Management Economics and Business*, 13(3), 577–589. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2017331328>.
- 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.org/10.4108/eai.18-9-2019.2293469>.
- Bhattacharai, M., Jin, Y., Smedema, S. M., Cadel, K. R., & Baniya, M. (2021). The relationships among self-efficacy, social support, resilience, and subjective well-being in persons with spinal cord injuries. *Journal of Advanced Nursing*, 77(1), 221-230. <https://doi.org/10.1111/jan.14573>.
- Brown, T. T. (2015). The subjective well-being method of valuation: An application to general health status. *Health Services Research*, 50(6), 1996–2018. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12294>.
- Chaker, N. N., Nowlin, E. L., Walker, D., & Anaza, N. A. (2021). Alone on an island: A mixed-methods investigation of salesperson social isolation in general and in times of a pandemic.

- Industrial Marketing Management*, 96, 268–286.
<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2021.05.009>.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>.
- 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>.
- de Neve, J., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The objective benefits of subjective well-being. *World happiness report*. 1–35.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.95.3.542>.
- Dewi, L., & Nasywa, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi subjective well-being. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 54–62. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15129>.
- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Da Costa Filho, C. G., Braga, G. A., & Marcelo, A. L. (2017). Quality of work life: An evaluation of walton model with analysis of structural. *Espacios*, 38(3).
- Filianti, S., Suyasa, P. T. Y. S., & Winata, W. B. (2016). Analisis dimensi-dimensi quality of work life terhadap subjective well-being. *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia, February 2017*, 227–233.
- Friend, S. B., Johnson, J. S., Luthans, F., & Sohi, R. S. (2016). Postive pyschology in sales: Integrating psychological captial. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 24(3), 306–327. <https://doi.org/10.1080/10696679.2016.1170525>.
- Gan, Y., & Cheng, L. (2021). Psychological capital and career commitment among chinese urban preschool teachers: The mediating and moderating effects of subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.509107>.
- Herjanto, H., & Franklin, D. (2019). Investigating salesperson performance factors: A systematic review of the literature on the characteristics of effective salespersons. *Australasian Marketing Journal*, 27(2), 104–112. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2018.12.001>.
- Ko, M. C. (2021). An examination of the links between organizational social capital and employee well-being: Focusing on the mediating role of quality of work life. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163–193. <https://doi.org/10.1177/0734371X19865996>.
- Liswandi, L. (2013). Kualitas kehidupan kerja: Suatu kajian literatur. *Jurnal Lentera Bisnia*, 2(1), 101–113.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford Unicersity Press*.
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2017). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107–124. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>.
- Reid, A. (2004). Gender and sources of subjective well-being. *Sex Roles*, 51(11/12), 617–629. <https://doi.org/10.1007/s11199-004-0714-1>.
- Saragi, D. D. S., & Saragih, L. (2019). Peranan sales promotion representative terhadap volume penjualan shinzui pada pt. focus distribusi nusantara. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 1(1), 49–57. <https://dx.doi.org/10.36985/manajemen.v1i1.42>.
- Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: The mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2), 458–473. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0579>.
- Slocum, J. W. (1981). Job redesign: Improving the quality of work life. *Journal of Experiential Learning and Simulation*, 3, 17–36.

- Suyasa, P. T. Y. S. (2017). The role of quality of work life as a predictor of counterproductive work behavior. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 32(3), 169–183. <https://doi.org/10.24123/aipj.v32i3.631>.
- Timossi, L. D. S., Pedroso, B., Francisco, A. C. De, & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of quality of work life: An adaptation from the walton's qwl model. *XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- 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://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.54.6.1063>.