

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP OPTIMISME KARYAWAN KONTRAK UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

Sundus Hara

sunnyhara.sh@gmail.com
mailto:afifah.fauziyyah.af@gmail.com
Privat Tutor Lembaga Bahasa

Akhmad Baidun

akhmad.baidun@uinjkt.ac.id
Fakultas Psikologi UIN Syarif
Hidayatullah Jakarta

Abstract

This study was conducted to determine the factors that affect optimism on employee contract, that involved 217 contract employees of UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Nonprobability sampling was used as sampling technique. Instruments in this study using an adaptation of optimism scale which is Life Orientation test- revised , and a modified scale of Generl Self Efficacy Scale, and the last one is adaptation of social support scale from Weiss (at Cutrona, 1987). While the method of analysis using multiple regression by SPSS software, Lisrel was used for construct validity testing.

The result showed that there was a significant effect of self efficacy variables (innitiative, effort, and persistence) and social support (attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance, and opportunity for nurturance) to optimism on contract employees. Although it was found that the results showed from nine independent variables there is only six independent variable that significantly affects the optimism of the contract employees was innitiative, effort, persistence, attachment, social integration and reliable alliance.

Keyword : *optimism, self efficacy, and social support*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi optimisme karyawan kontrak, dimana melibatkan 217 karyawan kontrak UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik nonprobability sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu adaptasi skala optimism Life Orientation Test- Revised, selanjutnya modifikasi dari skala self efficacy yaitu General Self Efficacy Scale dan adaptasi skala dukungan dari Weiss.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dengan menggunakan software SPSS, sedangkan pengujian analisis konstruk menggunakan Lisrel. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada self efficacy (initiative, effort, dan persistence) dan dukungan sosial (attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance, dan opportunity for nurturance) terhadap optimisme karyawan kontrak.

Kata kunci: optimisme, keyakinan diri, dan dukungan sosial

PENDAHULUAN

Karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans no.100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan. *Outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. *Outsourcing* diatur dalam dalam UU 13/2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat penyerahan sebagian pelaksana pekerjaan kepada perusahaan lain.

Fenomena karyawan kontrak di Indonesia sendiri memang sudah berlangsung cukup lama, baik dilakukan oleh perusahaan lokal atau asing, swasta atau BUMN. Sebagai bagian dari sistem ekonomi kapitalis dunia maka fenomena tenaga kerja kontrak atau dikenal dengan istilah *outsourcing* ini kian banyak dipilih sebagai alternatif untuk mendapatkan tenaga kerja yang murah, cepat, dan beresiko lebih rendah. Seseorang yang dikontrak biasanya memiliki beban kerja hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap. Banyak perusahaan *outsource* (penyedia tenaga kontrak) yang melihat peluang ini, sehingga perusahaan bisa mencari pegawai sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Persoalan yang ditimbulkan akibat sistem kontrak menjadi semakin panjang, mulai dari PHK sepihak, pesangon yang tidak memadai, dan perlindungan hukum yang minim bagi karyawan kontrak jika menuntut haknya di pengadilan (www.kompasiana.com).

Isu strategis yang berkembang dalam *human capital* adalah karyawan sebagai asset bagi perkembangan organisasi (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004). Penelitian yang berkaitan dengan manajemen SDM mengarah pada tantangan strategis kualitas tenaga kerja (Mathis & Jackson, 2000). perusahaan yang memandang pentingnya faktor *human capital* memiliki sistem pengelolaan SDM dalam meningkatkan karir karyawannya. Karyawan diharapkan mampu berkarir dengan menunjukkan performa diri yang optimal. Performa dan potensi tersebut mempengaruhi kesuksesan karir di tempat bekerja menurut Friedman, Kane, dan Cornfield (dalam Valentino & Himam, 2014).

Fenomena penting berkaitan dengan kesuksesan dan karir seseorang dalam pekerjaan berorientasi pada psikologi positif ditempat kerja semakin berkembang. Pentingnya pencapaian karir di tempat kerja menciptakan tantangan penelitian masa depan dalam perkembangan intervensi kesuksesan karyawan di tempat kerja, intervensi psikologi positif dapat meningkatkan performa kerja karyawan menurut Luthans, Avey, Avolio, dan Combs (dalam Valentino & Himam 2014). Bagian dari psikologi positif yang berkaitan terdiri dari keyakinan diri, harapan, optimise dan resiliensi (Luthans, 2002).

Studi yang dilakukan oleh Valentino dan Himam (2014) melaporkan pelatihan *self efficacy* dapat membantu meningkatkan sikap optimisme seseorang dalam pencapaian karir yang akan dicapai dalam perusahaan. Karyawan menjadi yakin dengan tujuan pencapaian karir di masa depan. Karyawan juga menjadi yakin dengan potensi besar yang dimiliki dalam usaha pencapaian kesuksesan karir. Karyawan yang memiliki *self efficacy* terbukti dapat memiliki optimisme terhadap pencapaian karir yang baik.

Menurut pendapat Ganster (1986) bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis pegawai, sehingga mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan pegawai yang kurang atau tidak mendapat dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya adalah tinggi absensi kerja, keinginan pindah tempat kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja. Dukungan sosial didefinisikan sebagai dukungan yang nyata atau dirasakan oleh seseorang dari orang lain yang dapat membantu individu tersebut dalam mengurangi stress atau meningkatkan kesejahteraannya (Sloan & McIntosh 1991). Optimisme adalah kecenderungan untuk mempercayai bahwa hal baik akan terjadi dimasa mendatang (Seligman, 2006). Dalam organisasi, optimisme karyawan dapat meningkat apabila perusahaan berorientasi pada kesejahteraan karyawan (Green et al, 2004 & Medlin et al, 2010).

KAJIAN TEORI

Optimisme

Seligman (2006) menyatakan bahwa optimisme merupakan suatu pandangan secara menyeluruh, melihat yang baik, berpikir positif, dan mudah memberikan makna bagi diri. Seligman (2006) mengemukakan tiga macam gaya penjelasan (*explanatory style*), yaitu:

1. *Permanence*, merupakan gaya yang menggambarkan bagaimana individu melihat peristiwa yang terjadi, sebagai peristiwa yang bersifat sementara (*temporary*) atau menetap (*permanence*). Pada orang yang optimis melihat peristiwa buruk sebagai suatu hal yang hanya bersifat sementara.
2. *Pervasiveness*, merupakan gaya penjelasan yang berkaitan dengan ruang lingkup dari peristiwa tersebut, yang meliputi universal (menyeluruh) dan spesifik (khusus). Orang yang optimis bila dihadapkan pada hal yang baik individu akan menjelaskan hal itu diakibatkan oleh faktor yang bersifat universal.
3. *Personalization*, merupakan gaya penjelasan masalah yang berkaitan dengan sumber dari penyebab kejadian tersebut, meliputi internal dan eksternal. Orang yang optimis akan menganggap hal yang baik merupakan hal yang disebabkan oleh faktor internal.

Self efficacy

Menurut Bosscher & Smit (1998) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam memahami kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan perilaku tertentu yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian dari tugas yang dimiliki. Bosscher dan Smit (1998) mengungkapkan tiga dimensi dari *self-efficacy*, yaitu:

1. *Initiative*, merupakan kesediaan seseorang untuk berperilaku lebih dulu. Dimensi ini mengacu pada perilaku individu untuk siap menghadapi suatu situasi.

2. *Effort*, merupakan kesediaan untuk berusaha dalam menyempurnakan perilaku, ini berkaitan dengan keyakinan dalam menghadapi
3. *Persistence*, merupakan ketekunan individu dalam menghadapi kesulitan. Dimensi ini berkaitan dengan ketekunan seseorang dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi.

Dukungan sosial

Weiss (dalam Cutrona, 1987) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan suatu hubungan yang terbentuk dari individu dengan persepsi bahwa seseorang dicintai dan dihargai, disayang, untuk memberikan bantuan kepada individu yang mengalami tekanan-tekanan dalam kehidupannya. Weiss (dalam Cutrona & Russell, 1987) mengemukakan dimensi dukungan sosial sebagai berikut:

1. *Attachment* (Kelekatan), jenis dukungan sosial semacam ini memungkinkan seseorang memperoleh kelekatan (kedekatan) emosional sehingga menimbulkan rasa aman bagi yang menerima. Orang yang menerima dukungan sosial semacam ini merasa tenang, aman, dan damai yang ditunjukkan dengan sikap tenang dan bahagia. sumber dukungan sosial semacam ini yang paling sering dan umum adalah diperoleh dari pasangan hidup, atau anggota keluarga atau teman dekat atau sanak keluarga yang akrab dan memiliki hubungan yang dekat.
2. *Social Integration* (Integrasi Sosial), jenis dukungan sosial semacam ini memungkinkan seseorang untuk memperoleh perasaan memiliki suatu kelompok yang memungkinkannya untuk membagi minat, perhatian serta melakukan kegiatan yang sifatnya rekreatif secara bersama-sama dan bisa menghilangkan perasaan kecemasan walaupun hanya sesaat.
3. *Reassurance of Worth* (Adanya Pengakuan), pada dukungan sosial jenis ini seseorang mendapat pengakuan atas kemampuan keahliannya serta mendapat penghargaan dari orang lain atau lembaga. Sumber dukungan sosial semacam ini dapat berasal dari keluarga atau lembaga/instansi atau sekolah/organisasi.
4. *Reliable Alliance* (Ketergantungan untuk dapat diandalkan), dalam dukungan sosial jenis ini, seseorang mendapat dukungan sosial berupa bahwa nanti akan ada yang bisa diandalkan baik itu diri sendiri maupun guru atau teman sebaya yang akan menolong ketika ada kesulitan.
5. *Guidance* (Bimbingan), dukungan sosial jenis ini adalah berupa adanya hubungan kerja ataupun hubungan sosial yang memungkinkan orang mendapatkan informasi, saran, atau nasehat yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Jenis dukungan sosial ini bersumber dari guru, alim ulama dalam masyarakat, figur yang dituakan dan juga orang tua.
6. *Opportunity for Nurturance* (Kesempatan untuk merasa dibutuhkan), suatu aspek paling penting dalam hubungan interpersonal akan perasaan dibutuhkan oleh orang lain.

METODE PENELITIAN

Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel

Dua ratus tujuh belas karyawan kontrak UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagai responden dalam penelitian ini yang didapat dari teknik non-probability sampling. Responden melengkapi paket kuesioner yang berisi instrument pengukuran optimisme, self efficacy, dan dukungan sosial. Sampel terdiri dari 178 pria dan 39 wanita, dengan pembagian suku sunda 80, betawi 78, jawa 39, minang 39, dayak 9, batak 5, dan asmat 1, serta rentang usia antara 20-60 tahun.

Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat ukur dari optimisme, *self efficacy* dan dukungan sosial. Alat ukur optimisme dibuat berdasarkan modifikasi dari alat ukur *Life Orientation Test – Revised (LOT-R)* yang dikembangkan oleh Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994), yang berisi 10 item yang mengukur tentang optimisme dan pesimisme seseorang dalam menghadapi masa depan.

Alat ukur *self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur *General Self-Efficacy Scale (GSES-12)* yang dikembangkan oleh Bosscher & Smit (1998), dikarenakan semua item di dalam *General Self-Efficacy Scale (GSES-12)* itu telah mengalami revisi dari *General Self-Efficacy Scale* sebelumnya. Sehingga 5 dari 17 item telah dikeluarkan dari GSES, karena kata-kata yang ambigu dan berkorelasi rendah. Tetapi, dalam penelitian ini peneliti melakukan modifikasi dengan melakukan penambahan tiga item sehingga jumlah item keseluruhan menjadi berjumlah 15 item.

Dalam penelitian ini, penulis mengukur dukungan sosial dengan menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari Weiss (dalam Cutrona, 1987) yang mengemukakan adanya 6 (enam) komponen dukungan sosial yang disebut sebagai "*The Social Provision Scale*", adapun komponen tersebut yaitu: *Attachment* (kelekatan), *Social Integration* (integrasi sosial), *Reassurance of Worth* (adanya pengakuan), *Reliable Alliance* (ketergantungan untuk dapat diandalkan), *Guidance* (bimbingan), dan *Opportunity for Nurturance* (kesempatan untuk merasa dibutuhkan). Skala ini terdiri dari 30 item dengan model *Likert* skala 1 sampai 4 (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju).

HASIL PENELITIAN

Besaran Muatan *Independent Variable* terhadap *Dependent Variable*

Pengujian hipotesis dengan teknik *multiple regression* menunjukkan hasil proporsi *varians* dari optimisme karyawan kontrak yang dijelaskan oleh variabel *initiative*, *effort*, *persistence*, *attachment*, *social integration*, *reassurance of worth*, *reliable alliance*, *guidance* dan *opportunity for nurturance* dalam penelitian ini adalah sebesar 53.3%, sedangkan 46.7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 1
Anova Pengaruh Keseluruhan IV Terhadap DV

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9147.540	9	1016.393	26.258	.000
	Residual	8012.555	207	38.708		
	Total	17160.096	216			

- a. Predictors: (Constant), *initiative, effort, persistence, attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance, opportunity for nurturance*
 b. Dependent Variable: Optimisme

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. pada kolom paling kanan adalah sebesar 0.000. Dengan demikian diketahui bahwa nilai Sig. < 0.05, maka hipotesis nol (nihil) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi *self efficacy (initiative, effort, persistence)* dan dukungan sosial (*attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance, opportunity for nurturance*) terhadap optimisme ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi *initiative, effort, persistence, attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance, opportunity for nurturance.* terhadap optimisme karyawan kontrak.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya koefisien regresi yang dihasilkan, dapat dilihat melalui kolom Sig. Jika Sig. < 0.05 maka koefisien regresi yang dihasilkan signifikan pengaruhnya terhadap optimisme, begitupun sebaliknya. Adapun besarnya koefisien regresi dari masing-masing IV terhadap optimisme dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Anova Pengaruh Keseluruhan IV Terhadap DV

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
Model		B	Beta	Sig.
1	(constant)	.922		.839
	<i>Initiative</i>	.162	.171	.001
	<i>Effort</i>	.452	.411	.000
	<i>Persistance</i>	.305	.283	.000
	<i>Attachment</i>	-.159	-.137	.027
	<i>Social Integration</i>	-.133	-.122	.050
	<i>Reassurance of Worth</i>	.122	.109	.068
	<i>Reliable Alliance</i>	.197	.153	.010
	<i>Guidance</i>	.010	.008	.894
	<i>Opportunity for Nurturance</i>	.024	.019	.758

- a. Dependent Variable: Optimisme

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa enam dari sembilan *independent variable*, memiliki nilai koefisien regresi yang signifikan yaitu *initiative, effort, persistence, attachment, social integration, dan reliable alliance.* Dari keseluruhan

variabel, ada tiga variabel yang tidak memiliki nilai koefisien regresi yang signifikan yaitu *reassurance of worth*, *guidance* dan *opportunity for nurturance*.

Proporsi Varians

Table 3

Model Summary Proporsi Varians DV yang Dijelaskan oleh Setiap IV

Model	R	R Square	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
54 ^a	.125	.125	.125	30.724	1	215	.000
46 ^b	.417	.292	.292	07.314	1	214	.000
99 ^c	.489	.489	.489	29.749	1	213	.000
03 ^d	.495	.495	.495	2.485	1	212	.116
06 ^e	.498	.498	.498	1.425	1	211	.234
18 ^f	.515	.515	.515	7.461	1	210	.007
30 ^g	.533	.533	.533	7.847	1	209	.006
30 ^h	.533	.533	.533	.044	1	208	.834
30 ⁱ	.533	.533	.533	.095	1	207	.758

- Predictors: (Constant), Initiative
- Predictors: (Constant), Initiative, Effort
- Predictors: (Constant), Initiative, Effort, Persistence
- Predictors: (Constant), Initiative, Effort, Persistence, Attachment
- Predictors: (Constant), Initiative, Effort, Persistence, Attachment, Social Integration
- Predictors: (Constant), Initiative, Effort, Persistence, Attachment, Social Integration, Reassurance Of Worth
- Predictors: (Constant), Initiative, Effort, Persistence, Attachment, Social Integration, Reassurance Of Worth, Reliable Alliance
- Predictors: (Constant), Initiative, Effort, Persistence, Attachment, Social Integration, Reassurance Of Worth, Reliable Alliance, Guidance
- Predictors: (Constant), Initiative, Effort, Persistence, Attachment, Social Integration, Reassurance Of Worth, Reliable Alliance, Guidance, Opportunity For Nurturance

Bahwa terdapat lima IV dari sembilan IV yaitu *initiative*, *effort*, *persistence*, *reassurance of worth* dan *reliable alliance* yang memberikan sumbangan terhadap varians optimisme karyawan kontrak secara signifikan jika dilihat dari besarnya R square yang dihasilkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bahwa terdapat lima IV dari sembilan IV yaitu *initiative*, *effort*, *persistence*, *reassurance of worth* dan *reliable alliance* yang memberikan sumbangan terhadap varians optimisme karyawan kontrak secara signifikan jika dilihat dari besarnya R square yang dihasilkan. Kelebihan dari penelitian ini yaitu penulis membuktikan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap optimisme karyawan kontrak

relatif tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Valentino dan Himam (2014) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor utama yang mendukung peningkatan optimisme pada karyawan. Kekurangan dari penelitian ini ialah adanya keterbatasan dalam proses pengambilan data, yaitu penulis tidak memiliki data karyawan kontrak secara detail sehingga gambaran umum penelitian dan hasil penelitian kurang maksimal.

Diskusi

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *initiative, effort, persistence, attachment, social integration* dan *reliable alliance* mempengaruhi optimisme karyawan kontrak secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada hipotesis mayor yaitu ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *self efficacy* dan dukungan sosial terhadap optimisme karyawan kontrak UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Valentino dan Himam (2014), Karademas (2005), dan Volmann dan Renner (2010) menunjukkan bahwa *self efficacy* dan dukungan sosial mempengaruhi optimisme secara signifikan.

Valentino dan Himam (2014) menjelaskan bahwa *self efficacy* dapat membantu meningkatkan optimisme individu dalam pencapaian karir yang akan dicapai di suatu perusahaan. Karyawan bisa menjadi yakin dengan tujuan pencapaian karir di masa depan, individu juga menjadi yakin dengan potensi besar yang dimilikinya dalam usaha pencarian kesuksesan karir. Karyawan juga menjadi yakin dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat. Karyawan juga memiliki motivasi untuk tetap optimis berkarir di dalam tempat bekerja dengan menunjukkan kinerja yang maksimal. Selanjutnya Vollmann dan Renner, (2010) menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima semakin tinggi pula optimisme yang dimiliki oleh individu tersebut.

Dalam penelitian ini, variabel *self efficacy* memberikan pengaruh sekitar 48.9% terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* dengan sumbangan yang diberikan relatif besar untuk optimisme. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Valentino dan Himam (2014).

Dimensi *initiative (self efficacy)* memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif 0.162 yang menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor utama yang mendukung peningkatan optimisme. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan. Haselden, Sanders, dan Sturkie (2012) bahwa model intervensi *self efficacy* dapat meningkatkan faktor pencapaian prestasi. Karyawan akan terdorong untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang diinginkan serta karyawan akan berusaha memunculkan ide baru untuk mencapai sesuatu yang lebih baik.

Dimensi *effort (self efficacy)* dalam penelitian ini memiliki koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.452 yang berarti *initiative* mempengaruhi optimisme secara signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Avey, Luthans dan Jensen (2008), yang salah satu komponennya berfokus pada *self efficacy*. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa *self efficacy* mampu memberikan proyeksi positif untuk kesuksesan karir, rasa optimisme pencapaian goal, tahapan pencapaian kesuksesan serta tantangan yang harus dihadapi untuk mencapai kesuksesan karir dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan

dengan pendapat Ballaout (dalam,Valentino dan Himam, 2014) bahwa individu yang memiliki self efficacy tinggi dalam membuat tujuan karir akan memberikan usaha yang lebih dan mengejar strategi karir untuk mencapai tujuan tersebut.

Dimensi persistence (*self efficacy*) dalam penelitian ini memiliki koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.305 yang berarti persistence mempengaruhi optimisme secara signifikan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Valentino dan Himam (2014), yang menyatakan bahwa *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan sikap optimisme pada karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bandura dalam (Valentino dan Himam,2104) jika individu memiliki self efficacy dalam karirnya maka akan mempengaruhi pembelajaran dalam bekerja menyelesaikan tugas pekerjaan, memiliki tujuan yang akan dicapai dengan usaha dan keyakinan serta menumbuhkan persistensi dalam menghadapi kesulitan tugas.

Dalam penelitian ini, variabel dukungan sosial memberikan pengaruh sekitar 4.4% terhadap optimisme. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari dukungan sosial dengan sumbangan yang diberikan relatif kecil untuk optimisme. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Iswanto dan Agustina (2010) yang menemukan bahwa dukungan sosial hanya memberikan pengaruh yang relatif kecil terhadap optimisme pada karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Vollmann dan Renner, (2011) yang menemukan dukungan sosial berkaitan dengan optimisme. Dalam penelitian tersebut menggunakan variabel optimisme tanpa ada dimensi didalam penelitiannya dan menggunakan sampel penelitian yaitu aktor. Karena peneliti sulit menemukan penelitian tentang dukungan sosial terhadap optimisme, dimana hanya ditemukan dukungan sosial sebagai variabel independen. Peneliti juga mengambil sampel yang berbeda dimana peneliti menggunakan karyawan kontrak untuk subyek penelitian. Meskipun berbeda, hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Volmann dan Renner, (2010). Namun demikian dalam penelitian ini dimensi dukungan sosial Weiss (dalam Cutrona dan russel,1985) yaitu, *attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance, dan opportunity for nurturance* Dari enam variabel tersebut terdapat tiga variabel yang signifikan jika dilihat dari nilai koefisien regresi dan proporsi varians yaitu *attachment, social integration dan reliable alliance*.

Dimensi *attachment* (dukungan sosial) dalam penelitian ini memiliki koefisien regresi -0.159 yang berarti dengan arah negatif *attachment* mempengaruhi optimisme dan signifikan. *Attachment* yang cenderung rendah pada karyawan kontrak UIN Syarif Hidayatullah Jakarta berpengaruh pada optimisme karyawan kontraknya. Dimana semakin tinggi *attachment* yang didapat maka akan semakin rendah optimisme karyawan kontrak di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, namun sebaliknya semakin rendah *attachment* yang didapatkan maka akan semakin tinggi optimisme karyawan kontraknya.

Dimensi *reliable alliance* (dukungan sosial) dalam penelitian ini memiliki koefisien regresi 0.197 dengan arah positif yang berarti *reliable alliance* mempengaruhi optimisme dan signifikan. *Reliable alliance* yang cenderung rendah

pada karyawan kontrak UIN Syarif Hidayatullah Jakarta berpengaruh pada optimisme karyawan kontraknya. Dimana semakin tinggi *reliable alliance* yang didapat maka akan semakin tinggi juga optimisme karyawan kontrak di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, namun sebaliknya semakin rendah *reliable alliance* yang didapatkan maka akan semakin rendah juga optimisme karyawan kontraknya.

Secara keseluruhan jika dilihat pada tabel ANOVA dimana variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap optimisme, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Volmann et.al, (2011) yang menemukan dukungan sosial berkaitan dengan optimisme secara keseluruhan. tetapi terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi optimisme tetapi pengaruhnya tidak signifikan yaitu *reassurance of worth*, *guidance*, dan *opportunity for nurturance*.

Dimensi *social integration* dengan nilai koefisien regresi dengan arah negatif sebesar -0.133 yang menjelaskan bahwa *social integration* mempengaruhi optimisme pada karyawan kontrak dan pengaruhnya signifikan. Dimana berarti semakin tinggi sosial integration pada karyawan maka akan semakin rendah optimismenya, sedangkan semakin rendah social integration maka akan semakin tinggi optimisme karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menemukan bahwa *social integration* yang tinggi dapat meningkatkan optimisme pada individu tersebut. Menurut Yamada dan Helen, (2011) *social integration* yang tinggi dalam diri individu bisa meningkatkan motivasi dan optimisme individu tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Consiglio, et.al, (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *social integration* terhadap peningkatan optimisme individu.

Dimensi *reassurance of worth* dengan nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.133 yang berarti bahwa *reassurance of worth* mempengaruhi optimisme pada karyawan tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Volmann dan Renner (2010) menjelaskan bahwa tidak adanya pengaruh dari *reassurance of worth* terhadap optimisme pada individu, hal ini dikarenakan nilai *reassurance of worth* pada sampel yang digunakan rendah sehingga tidak ditemukan pengaruh secara signifikan terhadap optimisme. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zanon, (2012) ditemukannya pengaruh yang signifikan dari *reassurance of worth* terhadap optimisme pada individu, dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa semakin tinggi *reassurance of worth* yang didapatkan maka akan tinggi pula optimisme individu tersebut.

Dimensi *guidance* dengan nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.010 yang menjelaskan bahwa *guidance* mempengaruhi optimisme tetapi pengaruhnya tidak signifikan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2013) dimana *guidance* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap optimisme. Dan hal inipun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leveson (2004) yang menyatakan bahwa tingkat *guidance* yang didapatkan individu mempengaruhi besarnya optimisme yang dimilikinya.

Dimensi *opportunity for nurturance* dengan nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.024 maka dapat diartikan bahwa *opportunity for nurturance* mempengaruhi optimisme tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joiner (2004) dimana *opportunity for nurturance* yang diterima oleh individu tidak mempengaruhi tingkat optimisme pada diri individu tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Volmann dan Renner (2010) yang menyatakan bahwa *opportunity for nurturance* yang diterima dari organisasi mempengaruhi optimisme individu.

Saran

Saran Teoritis

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa 53,3 % independent variabel (IV) dari self efficacy (initiative, effort, persistence) dan dukungan sosial (attachment, social integration, reliable alliance, reassurance of worth, guidance, opportunity for nurturance) mempengaruhi dependent variabel (DV) yaitu optimisme karyawan kontrak, dan sebesar 46.7 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya mengenai karyawan kontrak, disarankan untuk menggunakan konstruk variabel lain yang dapat mengukur optimisme seperti resiliensi, keterikatan kerja, self esteem, dan motivasi intrisik.

Saran Praktis

Selain itu disarankan untuk memberikan pelatihan tentang self efficacy dan dukungan sosial kepada karyawan kontrak agar pengetahuan karyawan kontrak tentang self efficacy dan dukungan sosial lebih baik sehingga bisa meningkatkan optimisme individu dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, F., Salavati, A., & Rajabzdeh, E. (2012) Survey relationship between quality of work life and organizational commitment in public organization in kurdista province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 4, 235-246
- Alwisol. (2009). *Psikologi Keribadian* edisi revisi. Malang : UMM Press
- Bastianello, R.M., Pacico, C.J., & Hutz, S.C. (2014). Optimism, self esteem, and personality: Adaptation and validation of the Brazilian version of the revised life orientation test (LOT-R). *Braganca*, 3, 523-531
- Bosscher, R.J. dan Smit, J.H. (1998). Confirmatory factor analysis of the general self-efficacy scale. *Behavior research and therapy*. 36 : 339-343
- Burke, K. L., Joyner, A.B., Czech, D.R., & Wilson, M.J. (2000) An investigation of concurrent validity between two optimism/ pessimism questionnaires: The lifeorientation test-revised and the optimism/pessimism scale. *Current psychology*, 19, 129-137
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology : The Science of Happiness and Human Strengths*. Hove & NewYork : Brunner – Routledge Taylor & Francis Group
- Carver, S.C. & Scheier, F.M. (2014). Dispositional optimism. *Trends in cognitive science*, 6, 259-330

- Cascio, W.F. (2006). *Managing Human Resource : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York : McGraw-Hill Irwin.htr, seventh edition
- Cohen, S., Underwood, L.G., & Gottlieb, B.H. (2000). *Social support measurement and intervention*. New York : Oxford University Press
- Cohen, S. & Hoberman, H. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of applied psychology*, 13, 99-125
- Consiglio, C., Laura, B., Tecco, D.C., & Schaufeli, B.W. (2015). What makes employees engaged with their work? the role of self efficacy and employees perception of social context over time. *Career development international*, 2, 125-143
- Cutrona, C.E. dan Russell, D.W. (1987). The provisions of social relationships and adaptation to stress. *Advances in personal relationships*. 1 : 37-67 Dunkel-Schetter, C., Folkman, S., & Lazarus, R.S. (1987). Correlates of social support receipt. *Journal of personality and social psychology*, 53, 71-80
- Goleman, D. (2002). *Working with Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosi untuk meraih puncak prestasi*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama
- Hutz, S.C., Midgetti, A., Pacico, C.J, & Bastianello, R.M (2014). The relationship of hope, optimism, self esteem, subjective well-being, and personality in brazilians and americans. *Journal of psychology*, 5, 514-522
- Iswanto, F. & Agustina, I. (2010). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap optimisme karyawan. *MEDIAPSI*, 2, 38-45
- Jewel, L.N., & Siegel, M. (1998). *Psikologi industri / organisasi modern*. Jakarta : Penerbit Archan
- Karademas, C.E. (2006). Self efficacy, social support and well-being the mediating role of optimism. *Persomality and individual differences*, 40, 1281-1290
- Khaerani, M.N., Mustadin, & Palila, S. (2014). Pelatihan dukungan sosial untuk meningkatkan optimisme dan kemandirian penyintas lahar dingin merapi Yogyakarta. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 34.
- Klassen, R. M., dan Chiu, M. M. (2010). Effects on teacher's self-efficacy and job satisfaction : teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of education psychology*. 102 (3), 741-756
- Lau, R.S.M. & May, B.E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9, 210-224
- Leveson, L. & Joiner, T. (2004) Organizational commitment, organzational support and social support: Dual effects for contract workers. *Industrial management data system*, 40
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : penerbit Andi
- Medlin, B. & Green, K.Jr. (2008). The relationship among goal setting, optimism, and engagement: the impact on employee performance. *Industrial Management and Data Systems*, 109, 51-56
- Medlin, B., Green, K.Jr., & Graither, Q. (2010). Developing optimisms to improve performance : a pilot study in the education sector. *Allied academics international conference*, 15, 38-41

- Mortazavi, S., Yazdi, S.V.S., & Amini, A. (2012). The role of the psychology capital and quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 2, 206-217
- Novita, Ayu. (2017). Nasib karyawan kontrak di Indonesia. diunduh pada hari jum'at, 04 Agustus 2017 pukul 13.23 dari http://www.kompasiana.com/ayunovita/nasib-karyawan-kontrak-di-indonesia_5500528da333115d6f5108a9
- Peterson, C. (2000). The future optimism. *Journal of American Psychology*, 55, 44-55
- Peterson, C., & Steen, T.A. (2002). Optimistic explanatory style. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. (pp. 313-323). New York: Oxford University Press
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior*, Tenth Edition. San Diego : Prentice Hall
- Sarafino, Edward P. & Smith, Timothy W. (2011). *Health psychology biopsychosocial interactions*. New York : John Wiley & Sons inc, Seventh Edition
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of personality and Social psychology*.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Scheier, M. F. & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assesmebt and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4, 219-247
- Seligman, Martin E.P. (2006). *Learned optimism*. New York : A Division Of Random House
- Snyder, C.R. dan Lopez, S.J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press
- Steinwall, M.R. (2006). *Multimedia training for employee optimism competencies: confidence, control, self-awareness, and success*. (Disertation). States : Capella University
- Taylor, E.S. (2009). *Health psychology*. McGraw Hill International Edition, seventh edition.
- Valentino, R. & Hiam, F. (2014) efikasi diri untuk meningkatkan optimisme pada karyawan kontrak. *Jurnal intervensi psikologi*, 50
- Volmann, M., Antoniw, K., Hartung, F.M., & Renner, B. (2011). Social support as mediator of the stress buffering effect of optimism: the importance of differentiating the recipients and providers perspective. *European journal of personality*, 2, 146-154
- Volmann, M. & Renner, B. (2010). Better liked but not more supported: optimism and social support from a providers perspective. *Journal of applied psychology: health and well-being* 2, 3, 362-373

- Umar, J. (2011). Analisis faktor konfirmatori. *Bahan ajar*, tidak dipublikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Zulkarnain, A. (2013). Quality of work life in Indonesian public service organization: The role of career development and personal factors. *International Journal of Applied Psychology*, 3, 38-4
- Yamada & Helen, A. (2011). *The relation ship between social support, optimism, cognition in breast cancer in non-hopkins lymphoma survivor*. Thesis the university of IOWA
- Zanon, C. (2012). Framework development from research in positive psychology at work environment. *Psychology positive*