

HUBUNGAN ANTARA COPING DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA KARYAWAN

Gilang Rahmadani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, email: gilang.17010664109@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Perusahaan perlu memperhatikan kondisi kesejahteraan para karyawannya. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *coping* dengan *subjective well-being* pada karyawan produksi. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi di PT. X dengan jumlah 150 karyawan dan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh dengan pembagian 120 karyawan untuk penelitian serta 30 karyawan untuk uji coba skala. Skala yang digunakan adalah skala *coping* dan skala *subjective well-being*. Analisis data yang diterapkan adalah analisis korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 24.0 for windows. Analisis pada data yang didapatkan mengenai *coping* dan *subjective well-being* memiliki koefisien korelasi bernilai 0,723 ($r = 0,723$) dengan signifikansi bernilai 0,000 ($p = 0,000$) sehingga dapat dikimpulkan bahwa terdapat korelasi antara *coping* dengan *subjective well-being* dan korelasi tersebut bermakna positif artinya semakin tinggi *coping* yang dimiliki maka semakin tinggi pula *subjective well-being*-nya. Hasil penelitian tersebut juga menekankan bahwa hubungan yang terjadi antara *coping* dengan *subjective well-being* memiliki hubungan yang terkategori kuat.

Kata Kunci: *Coping, Subjective Well-Being, Karyawan*

Abstract

Companies need to pay attention to the welfare conditions of their employees. This research aims to reveal the relationship between coping with subjective well-being in production employees. This research applies quantitative research methods. The population in this study were permanent employees of the production department at PT. X with 150 employees and the sample in this study is a saturated sample with a division of 120 employees for research and 30 employees for scale testing. The scale used is a coping scale and a subjective well-being scale. Data analysis applied is Pearson product moment correlation analysis with the help of SPSS application program version 24.0 for Windows. Analysis of the data obtained regarding coping and subjective well-being has a correlation coefficient of 0.723 ($r = 0.723$) with a significance value of 0.000 ($p = 0.000$) so that it can be concluded that there is a correlation between coping with subjective well-being and the correlation is positive meaning the higher the coping, the higher the subjective well-being. The results of this study also emphasize that the relationship between coping and subjective well-being has a strong category relationship.

Keywords: *Coping, Subjective Well-Being, Employees*

PENDAHULUAN

Industri manufaktur diartikan sebagai aktivitas ekonomi yang merujuk pada usaha merubah barang melalui proses mekanik, kimia, dan menggunakan tangan menjadi barang yang bersifat jadi atau setengah jadi, serta mengubah barang menjadi memiliki nilai yang lebih tinggi serta dekat dengan pemakai terakhir (Badan Pusat Statistik [BPS], 2020). Salah satu industri manufaktur di Pasuruan ialah PT. X yang proses produksinya dilakukan oleh karyawan dimana partisipasi dan kehadiran karyawan dinilai penting karena karyawan akan berpengaruh terhadap proses produksi pada industri manufaktur (Arzia, 2019). Karyawan dibidang manufaktur menghadapi beberapa kondisi kerja yang khas diantaranya pekerjaan yang berorientasi pada produksi, waktu istirahat yang pendek, jadwal yang

monoton, protes perburuhan, vandalisme mesin, produktivitas yang jelas serta terjadinya persaingan membuat perusahaan akan meningkatkan produktivitas karyawannya dengan melakukan berbagai cara termasuk menunjukkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Dahiya & Rangnekar, 2020; Johnson, Robertson, & Cooper, 2018). Permasalahan yang masih sering terjadi seperti perlindungan hukum yang minim dan permasalahan upah merupakan wujud rendahnya keberpihakkan pengusaha atau perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya (Maulida & Shaleh, 2017).

Kesejahteraan karyawan yang berisikan pengalaman-pengalaman selama ditempat kerja juga akan meluas pada domain kehidupan lainnya yang bukan

merupakan domain kerja serta memiliki potensi dampak yang negatif pada diri karyawan dan organisasi apabila kesejahteraan tidak dikembangkan (Simone, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan terdiri dari berbagai pengalaman termasuk pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berdampak luas pada kehidupannya sebagai individu. Pengalaman yang telah dilalui individu yang bersifat positif dan negatif dapat menghadirkan kesejahteraan dan rasa bahagia (Anindya & Soetjningsih, 2017; Nurussalam & Izzati, 2018). Rasa bahagia dan sejahtera yang berkaitan dengan kesejahteraan dalam perspektif psikologi positif dapat disebut *subjective well-being* karena karakteristiknya yang lebih operasional (Hartanto & Kurniawan, 2015). Pendapat lain juga menjelaskan bahwa hal penting dalam proses menemukan rasa kesejahteraan yang positif dan domestik pada individu bisa memakai istilah *subjective well-being* (SWB) (Diener, Sapyta, & Suh, 1998).

Subjective well-being pada diri karyawan akan memiliki dampak pada banyak hal seperti kesehatan fisik, tingkat kreativitas dan pemecahan masalah, mendorong perilaku prososial, serta tingkat keterlibatan kerja yang lebih besar pada karyawan ditempat kerja (Bryson, Forth, & Stokes, 2017). Dampak dari *subjective well-being* tersebut menekankan pentingnya *subjective well-being* dalam kaitannya dengan sikap dan perilaku kerja karyawan seperti tingkat kreativitas, perilaku prososial, dan keterlibatan kerja yang lebih besar. *Subjective well-being* ditandai bahagia yang meningkat pada karyawan juga berpotensi menjadikan karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih pintar dimana hal ini didasarkan pada hubungan kausalitas antara kebahagiaan dan produktivitas (Oswald, Proto, & Sgroi, 2015). Penemuan tersebut didasarkan pada hubungan sebab akibat antara kesejahteraan dan produktivitas dimana peningkatan kesejahteraan juga beriringan dengan peningkatan produktivitas sehingga penting untuk melakukan peningkatan kesejahteraan dan peningkatan produktivitas karyawan.

Karyawan ketika memiliki *subjective well-being* juga akan menghasilkan lebih banyak uang, menikmati pekerjaan yang dilakukan, memiliki peringkat supervisor, produktivitas, kreativitas, kualitas kerja dan OCB yang tinggi (Diener & Ryan, 2009). Dampak lain memiliki *subjective well-being* dalam konteks bekerja yaitu agar terhindar dari kondisi negatif ketika bekerja. *Subjective well-being* akan membantu karyawan terhindar dari *workaholism* dan *burnout* dimana karyawan yang *workaholism* akan mencurahkan banyak sumber daya untuk bekerja sehingga karyawan bisa mengabaikan kehidupan diluar pekerjaan sedangkan karyawan yang *burnout* akan merasa kelelahan

emosional akibat tuntutan kerja serta muncul perasaan sinis pada rekan kerja (Bakker & Oerlemans, 2012). Kedua dampak negatif atas rendahnya *subjective well-being* karyawan tersebut adalah kasus yang krusial, oleh karena itu perlu bagi perusahaan untuk mendalami *subjective well-being* yang dimiliki oleh karyawannya.

Subjective well-being adalah hasil penaksiran yang dilakukan individu mengenai hidupnya yang memuat aspek kognitif yang melibatkan kepuasan secara global dan kepuasan domain tertentu serta aspek afektif yang melibatkan afek positif dan negatif (Diener, 2000). Istilah *Subjective well-being* mengacu pada gambaran taraf kesejahteraan individu atas evaluasi diri sendiri secara subjektif dimana evaluasi tersebut mencakup penaksiran secara kognitif tentang kepuasan serta penaksiran afektif dari emosi dan suasana hati (Kesebir & Diener, 2009). Secara singkat, *subjective well-being* adalah penaksiran ulang yang dilakukan individu mengenai kondisi kognitif dan afektif atas kehidupan sejauh ini (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Berdasarkan penjelasan tersebut, *Subjective well-being* dapat didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki individu atas evaluasi secara menyeluruh terhadap kehidupan dan pengalamannya.

Subjective well-being mencakup dua aspek ialah kognitif (rasa puas pada hidup dan domain penting) dan afektif (afek positif dan negatif) (Diener, 2000). Aspek kognitif yaitu penaksiran pada kognitif individu didasarkan pada dua kepuasan. Dua kepuasan tersebut adalah rasa puas pada keseluruhan hidup dan domain-domain kehidupan seperti pekerjaan. Rasa puas pada kehidupan digambarkan laporan bagaimana individu menilai kehidupan secara keseluruhan dan luas (Diener, 2006). Kepuasan individu pada satu atau beberapa domain kehidupan merupakan penaksiran individu pada domain tertentu saja bukan secara global sebab penggabungan seluruh domain tidak dapat dilakukan karena bobot domain pada setiap individu berbeda oleh karena itu kepuasan domain adalah bagian dari evaluasi kepuasan hidup dan bersifat unik (Diener, Scollon, & Lucas, 2009). Evaluasi kognitif dapat ditinjau dari kepuasan pada beberapa domain kehidupan diantaranya domain kesehatan, hubungan sosial, pekerjaan, keluarga, atau waktu luang (Diener, 2006).

Aspek afektif merupakan evaluasi afektif yang dibangun atas dua konstruk diantaranya afek positif serta afek negatif dimana afek yang bersinyal positif identik dengan mengalami banyaknya emosi serta suasana hati yang nyaman dan afek yang bersinyal negatif identik dengan mengalami sedikit emosi serta suasana hati tidak nyaman (Diener, 2000). Afektif yang bersifat positif merupakan suatu istilah yang menggambarkan bahwa individu berada dalam kehidupan yang didambakan yang

disalurkan pada emosi dan suasana hati contoh diantaranya yaitu kondisi gairah, respon positif terhadap individu lain, respon positif terhadap aktivitas, serta respon positif pada umumnya (Diener, 2006). Aspek afektif dapat bercirikan suasana dan emosi positif seperti riang, gembira, bangga, penuh kasih sayang, bahagia, dan suka cita (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Afektif negatif yang berbentuk suasana hati dan emosi yang tidak menyenangkan tentu masih diperlukan dalam kehidupan individu agar berfungsi dengan baik namun afektif negatif tersebut apabila sering terjadi dan berkepanjangan maka kehidupan individu tersebut berjalan dengan buruk (Diener, 2006). Aspek afektif negatif dapat bercirikan perasaan bersalah, mudah tersipu, kecewa, waswas, geram, tertekan, depresi, dan dengki hati (Diener et al., 1999).

Karakteristik *subjective well-being* dalam diri karyawan diantaranya yaitu rasa semangat untuk maju, mampu mengatasi rintangan yang ada, memiliki rasa syukur, menerima segala kondisi yang telah terjadi, memiliki hubungan interpersonal yang berkualitas dengan kolega, memiliki pandangan terbuka terhadap perbedaan, memiliki keyakinan pada keputusan sehingga tidak terpengaruh orang lain, dan memiliki kehidupan yang teratur (Nuzulia & Nursanti, 2012). Karakteristik tersebut merupakan manifestasi dari rasa sejahtera karyawan salah satunya memiliki sikap dan perasaan yang positif pada lingkungan kerja. Karakteristik lainnya ketika karyawan memiliki *subjective well being* rendah yaitu sering mengeluh karena merasa tidak puas dalam hidup, mengalami jenuh ketika bekerja, lelah ketika bekerja di *shift* malam hari, kesulitan dalam mengatur waktu antara kerja dengan keluarga, serta kurang menikmati hubungan yang terjalin bersama atasan dan rekan kerja (Yuliana & Handoyo, 2020). Karakteristik tersebut menjadi bagian dari *subjective well-being* karyawan yang berkaitan dengan domain kerja dan keluarga. Berbagai karakteristik atau ciri *subjective well-being* pada karyawan juga nampak pada fenomena dilapangan.

Wawancara pada sembilan karyawan bagian produksi dari 150 karyawan produksi yang terdiri dari divisi *preparing* empat orang dan *finishing* lima orang serta kepala bagian produksi sebagai studi pendahuluan memberikan gambaran kondisi psikologis karyawan di "PT. X". empat orang karyawan divisi *preparing* menjelaskan bahwa mereka memiliki perasaan bahagia, bangga, damai, dan sejahtera dalam menjalani kehidupannya serta memiliki rasa puas dan bersyukur atas keadaan keluarga yang sejahtera, kondisi kerja yang baik walaupun ada isu *work from home*, dan kondisi kesehatan saat ini. lima orang karyawan divisi *finishing* juga menjelaskan bahwa mereka menjalani kehidupan dengan nyaman, bahagia, jarang merasa stres, dan

merasa penuh kasih sayang dimana perasaan tersebut juga diiringi dengan rasa syukur serta puas atas kondisi kesehatan mereka saat pandemi dan lingkungan sosial yang baik meskipun harus menjaga jarak. Perasaan-perasaan atau emosi yang dirasakan oleh sembilan karyawan bagian produksi tersebut berkaitan dengan aspek afektif dari *subjective well-being* dimana seseorang yang memiliki *subjective well-being* yang baik ketika lebih banyak merasakan emosi positif daripada emosi negatif.

Ke-sembilan karyawan tersebut juga menjelaskan bahwa kondisi-kondisi tersebut terjadi dari masa lalu hingga masa kini terutama saat pandemi. Kepala bagian produksi juga menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan dibagian produksi memiliki kebahagiaan dan kepuasan yang terlihat dari cara berbicara dengan orang lain dan cara bekerja yang baik serta merasa puas pada kehidupannya yang terlihat tidak pernah mengeluh saat bekerja dan memiliki kinerja yang memuaskan. Hal tersebut berkaitan dengan aspek kognitif dari *subjective well-being* dimana aspek kognitif berkaitan dengan rasa puas pada kehidupan masa lalu dan masa kini. Hasil wawancara kepada empat karyawan divisi *preparing* dan lima karyawan divisi *finishing* serta kepala bagian produksi tersebut mendeskripsikan kondisi karyawan yang sesuai dengan karakteristik *subjective well-being*, oleh karena itu penting untuk memahami kondisi psikologis lain yang menjadi *antecedent* dan faktor munculnya *subjective well-being* yang terdapat dalam diri karyawan di bagian produksi tersebut.

Subjective well-being dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor demografi yang dapat memengaruhi *subjective well-being* diantaranya menurut Diener dan Ryan (2009) yaitu (1). Jenis Kelamin dimana *subjective well-being* dikaitkan dengan demografis gender atau jenis kelamin menunjukkan bahwa adanya kesamaan secara substansi antara laki-laki dengan perempuan namun ditemukan bahwa perempuan lebih sering mengalami emosi yang ekstrem seperti sangat bahagia atau sangat sedih yang mengindikasikan bahwa perempuan memiliki intensitas yang tinggi untuk mengalami dinamika emosi positif-negatif daripada laki-laki; (2). Pendidikan dimana *subjective well-being* berkaitan dengan pendidikan pada awalnya didasarkan pada pendapat bahwa "seseorang yang tidak tahu adalah orang yang bahagia" namun hal tersebut dibantah oleh penelitian dimana adanya hubungan yang lemah antara *subjective well being* dengan tingkat pendidikan individu. Hal lain yang berkaitan antara *subjective well being* dengan pendidikan adalah kecerdasan emosional individu yang konsisten dapat berhubungan dengan tingkat *Subjective well-being* yang tinggi; (3). Usia dimana *subjective well being* erat kaitannya dengan individu yang berusia muda sehingga pemuda dikaitkan

dengan prediktor dari *subjective well being*. Usia yang semakin bertambah juga dinilai akan menambah atau mempertahankan kondisi *subjective well being* individu dimana hal tersebut dipercaya terjadi pada usia empat puluh tahun hingga menginjak usia enam puluh lima tahun; (4). Religiusitas dimana *subjective well-being* mampu terpengaruh oleh tingkat religiusitas serta spiritualitas individu. Individu yang religius memiliki *well being* yang tinggi dimana aktivitas religiusitas seperti memiliki kesibukkan dalam kegiatan agama, kekuatan asosiasi agama, relasi terhadap sang pencipta, dan doa memiliki dampak terhadap tingkat *well-being* yang lebih tinggi;

(5). Status perkawinan dimana *subjective well-being* individu mengalami peningkatan ketika individu memiliki ikatan sosial seperti menikah dimana individu yang telah memiliki pasangan mempunyai tingkatan *subjective well-being* yang lebih tinggi daripada individu yang melajang. Individu yang telah memiliki pasangan akan memiliki interaksi sosial yang baik sehingga menjadi penyangga tekanan hidup sehingga kesejahteraan akan meningkat; (6). Pengangguran dimana individu yang menganggur atau belum memiliki pekerjaan terbukti memiliki tingkat *Subjective well-being* yang lemah sehingga keduanya berkorelasi negatif. *Subjective well-being* individu bisa mengalami perubahan meskipun pengangguran terjadi dalam waktu yang singkat. Pengangguran dalam waktu singkat dapat berdampak pada dinamika secara permanen tentang titik kebahagiaan jangka panjang individu; (7). Pendapatan dimana individu yang memiliki pendapatan akan berdampak pada kesejahteraan karena uang memiliki efek yang positif bagi kehidupan individu. Pendapatan yang meningkat dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap *well-being* individu yang memiliki latar belakang ekonomi rendah atau berada di negara berkembang

Subjective well-being juga dipengaruhi oleh faktor budaya, Menurut Diener (2000) diantaranya yaitu (1). Optimisme dimana *subjective well-being* yang berkembang dalam diri dapat dipengaruhi optimisme dimana optimisme mengacu pada keyakinan dan pemikiran individu yang positif; (2). Dukungan Sosial dimana *subjective well-being* yang berkembang dalam diri dapat dipengaruhi dukungan sosial dimana dukungan sosial mengacu pada keterikatan diri individu mengenai kualitas jaringan sosial dengan individu lain; (3). *Coping* dimana *subjective well-being* yang berkembang dalam diri dapat dipengaruhi *coping* dimana *coping* merupakan usaha individu dalam melepaskan diri dari beban yang dirasa berlebih.

Coping dan adaptasi individu yang ideal akan mewujudkan *subjective well-being* dengan idealitas yang

baik pula (Diener et al., 1999). Individu dengan *subjective well-being* dengan ciri rasa bahagia diharapkan perlu merasakan juga peristiwa yang tidak menyenangkan (*unpleasant events*) dan emosi negatif (*negative affect*) dengan melakukan adaptasi dan *coping* secara efektif (Biswas-diener, Diener, & Tamir, 2004). Pendapat tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya adaptasi dan *coping* pada individu, individu dapat membangkitkan *subjective well-beingnya* meskipun individu melewati peristiwa yang tidak menyenangkan dan emosi yang negatif. Penjelasan-penjelasan tersebut mengungkapkan pentingnya peran *coping* dalam pengkajian fenomena *subjective well-being* pada diri individu termasuk karyawan dan penjelasan tersebut menjadi bahan pertimbangan sehingga penelitian ini menfokuskan pada faktor *coping*.

Coping merupakan upaya-upaya atau usaha melalui dinamika pemikiran dan perilaku yang terus berubah dalam pengelolaan mengenai tuntutan eksternal dan tuntutan internal diri individu dimana tuntutan tersebut dinilai sebagai beban yang melebihi kemampuan atau sumber daya individu tersebut (Lazarus & Folkman, 1984). *Coping* adalah konsistensi dari usaha yang dilakukan individu mencakup pemikiran dan tindakan dengan tujuan mengatur desakan eksternal dan internal yang dapat menciptakan konflik diantara keduanya sehingga dirasa menjadi beban atau melebihi kemampuan individu tersebut (Lazarus, 1991). Secara singkat, *Coping* merupakan sebuah upaya yang diambil individu untuk mengatur stres psikologis (*psychological stress*) yang dirasakan (Lazarus, 1999). Berdasarkan penjelasan tersebut, *Coping* merupakan sikap yang dimiliki individu mencakup pemikiran dan perilaku dengan tujuan mengelola kondisi stres psikologis yang dirasa membebani individu. *Coping* memiliki dua fungsi utama atau jenis yaitu fungsi *Emotion-focused coping* ditandai dengan mengubah suatu kondisi dengan melibatkan pemikiran daripada tindakan yang berkaitan dengan restrukturisasi internal diri individu sedangkan *problem-focused coping* ditandai dengan adanya usaha mengubah suatu kondisi yang terjadi sehingga tidak ada tekanan emosi dimana kedua jenis *coping* secara bersamaan atau bergantian yang bergantung pada kompleksitas masalah yang dihadapi (Feldman, 2019; Lazarus, 1991).

Menurut Folkman, Lazarus, Dunker-Schetter, DeLongis, dan Gruen (1986) *Coping* memiliki delapan aspek diantaranya yaitu (1). *Confrontive coping* mengacu pada usaha yang dilakukan individu dalam mengubah situasi atau masalah dengan upaya yang bersifat agresif, mengungkapkan permusuhan, serta menggunakan cara yang beresiko; (2.) *Planful problem solving* mengacu pada strategi yang dimiliki individu dengan usaha

berfokus pada problematika yang dilakukan penuh hati-hati dan berusaha untuk mengubah kondisi; (3). *Seeking social support* merupakan upaya individu untuk mendapatkan dukungan informasional, dukungan nyata, dan dukungan emosional dari luar diri individu; (4). *Distancing* mengacu pada upaya individu untuk melepaskan diri dari masalah serta menciptakan suatu pandangan atau perspektif positif; (5). *Self controlling* mengacu pada upaya individu dalam mengatur perasaannya sendiri dan tindakan-tindakan yang akan dilakukan; (6). *accepting responsibility* pada upaya individu dengan mengakui perannya dalam suatu masalah dan mencoba memperbaiki keadaan atau situasi; (7). *Escape-avoidance* mengacu pada upaya individu menghadapi masalah dengan memiliki angan-angan dan berusaha untuk melarikan diri atau menghindari Konsep *escape-avoidance* berbeda dengan *distancing* dimana *escape-avoidance* berkaitan dengan pelarian dan penghindaran sedangkan *distancing* berkaitan dengan pelepasan; (8). *Positive reappraisal* mengacu pada upaya individu dalam menciptakan makna positif yang menekankan pada pengembangan diri individu dan juga berkaitan dengan istilah religius.

Studi pendahuluan juga dilakukan dengan subjek yang sama yaitu 4 karyawan divisi *preparing* dan 5 karyawan divisi *finishing* dimana para karyawan tersebut mengemukakan beberapa kali merasakan kondisi dan situasi tertekan di tempat kerja, dirumah, dan lingkungannya 4 karyawan divisi *preparing* menjelaskan bahwa dalam mengatasi kondisi tertekan atau stres yang dilakukan diantaranya yaitu mencari dukungan sosial dengan bercerita; mencoba melupakan situasi tertekan yang dihadapi; mengatasi situasi tertekan dengan perlahan dan terencana; dan melakukan agresi seperti marah. 5 orang karyawan divisi *finishing* menjelaskan bahwa mereka melakukan beberapa hal dalam menghadapi tekanan atau stres yaitu mengalihkan perhatiannya kepada aktivitas lain seperti tidur, bermain permainan, minum kopi, merokok; memendam gejala emosi yang dirasakan agar tidak diketahui orang lain; dan melakukan pertanggungjawaban atas situasi yang menekan dengan bertindak. Ciri-ciri yang dimiliki oleh sembilan karyawan tersebut serupa dengan aspek *coping* sehingga peneliti memilih *coping* sebagai variabel independen.

Penelitian difokuskan pada topik *coping* dan *subjective well-being* pada karyawan produksi PT. X karena masih jarang adanya penelitian tentang kedua topik tersebut dalam latar belakang karyawan bagian produksi. Penelitian dengan topik serupa pernah dilakukan tapi pada subjek dengan demografis yang berbeda. Penelitian pertama yakni penelitian yang dilaksanakan oleh Lutfia dan Hidayat (2020), yang berjudul “Hubungan materialisme dengan *subjective*

well-being yang dimoderasi oleh religiusitas pada ibu rumah tangga”. Penelitian tersebut menemukan bahwa religiusitas memiliki *role* moderasi pada hubungan antara materialisme terhadap *subjective well being*. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini dimana penelitian ini menggunakan variabel independen *coping* dan subjek yang dituju adalah karyawan sedangkan pada penelitian tersebut menggunakan variabel independen materialisme dan subjeknya adalah ibu rumah tangga.

Penelitian kedua yakni penelitian yang dilaksanakan oleh Karim (2018), yang berjudul “Hubungan antara *big five personality* dan religiusitas dengan *subjective well-being* karyawan”. Penelitian tersebut menemukan bahwa kepribadian *extraversion* dan *openness* serta religiusitas memiliki korelasi dengan *subjective well-being*. Tiga jenis kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness* dan *neuroticism* tidak memiliki korelasi dengan *subjective well-being*. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan dimana penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel independen *coping* sedangkan pada penelitian tersebut menggunakan variabel independen kepribadian *big five* dan religiusitas.

Penelitian ketiga yakni penelitian yang dilaksanakan oleh Ekamaya, R. N. dan Puspitadewi (2019), yang berjudul “Hubungan antara iklim organisasi dengan *subjective well-being* pada guru yayasan pendidikan X”. Penelitian tersebut menemukan bahwa ada korelasi yang signifikan dalam hubungan iklim organisasi dengan *subjective well-being*. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan dimana penelitian yang dilakukan menggunakan variabel independen *coping* dan subjek yang dituju adalah karyawan sedangkan pada penelitian tersebut menggunakan variabel independen iklim organisasi dan subjeknya adalah guru.

Penelitian yang akan dilakukan pada karyawan bagian produksi menjadikan penelitian ini menjadi unik dan penting dilakukan. Berdasarkan penjelasan mengenai fenomena dan teori diatas, maka peneliti terdorong untuk mengetahui hubungan antara *coping* dengan *subjective well-being* pada karyawan.

METODE

Penelitian yang diterapkan ialah kuantitatif dan desain risetnya yaitu kuantitatif korelasi yang ditujukan untuk mengungkap korelasi antara *coping* dengan *subjective well-being*. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode analisis angka sebagai wujud data, menggunakan media pengukuran yang prosedural, serta melibatkan analisa statistika (Azwar, 2017). Populasi yang dipilih adalah karyawan produksi PT. X dengan jumlah 150 karyawan dengan

teknik pemilihan sampel yaitu sampel jenuh sehingga subjek pada penelitian ini menggunakan 30 karyawan untuk uji coba serta 120 karyawan untuk penelitian.

Instrumen yang dipilih adalah skala berbentuk skala *likert* dengan lima opsi jawaban (Azwar, 2012). Opsi jawaban yang digunakan yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), netral (N), Sesuai (S), Sangat sesuai (SS). Alasan pemilihan skala dengan 5 opsi karena skala *likert* pada dasarnya terdiri dari opsi yang ganjil sehingga memberikan subjek kesempatan untuk memilih pilihan tengah (Azwar, 2012). Pengumpulan data menggunakan skala *coping* yang disusun berdasarkan teori *coping* Folkman, Lazarus, Dunker-Schetter, DeLongis, dan Gruen (1986) serta skala *subjective well-being* disusun berdasarkan teori *subjective well-being* milik Diener (2006) dimana aitem yang digunakan menerapkan aitem *favourable* serta *unfavourable*. Skala yang digunakan disusun oleh peneliti karena beberapa skala psikologi yang standar dan distandarkan kualitasnya belum dapat dikatakan optimal serta adanya kemajuan teori pengukuran membuka peluang bagi peneliti untuk mengembangkan alat ukur yang lebih optimal (Azwar, 2012).

Berdasarkan analisa validitas dengan bantuan perangkat lunak SPSS 24.0, terdapat 51 aitem dari skala *coping* dan 34 aitem dari skala *subjective well-being* yang dinyatakan valid 85 aitem tersebut dinilai valid karena nilai r yang dihasilkan lebih sama dengan dari 0,3 ($r \geq 0,3$) sehingga dinilai memiliki daya uji beda yang baik (Azwar, 2012) serta data dapat digunakan untuk pengambilan data primer. Hasil analisa validitas *coping* menunjukkan daya beda aitem mulai dari 0,303 sampai 0,759 sedangkan validitas *subjective well-being* memiliki daya beda mulai dari 0,306 sampai 0,719. Skala yang dinilai valid tersebut juga dinilai reliabel dengan menghasilkan nilai *cronbach alpha* 0,889 untuk skala *coping* dan 0,895 untuk skala *subjective well-being*. Skala dengan koefisien reliabilitas yang mendekati 1.00 maka dianggap semakin reliabel (Azwar, 2012). Teknik analisa data yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Uji normalitas menggunakan bantuan *kolmogrov-smirnov*, uji linearitas menggunakan bantuan *test for lienarity*, dan uji hipotesis menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *software SPSS 24 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menghasilkan sejumlah data termasuk data statistik deskriptif.

Tabel 1. Hasil statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Coping</i>	120	118	159	134,84	9,225
SWB	120	78	102	90,49	25,21

Jumlah subjek yang digunakan sebanyak 120 orang dengan nilai rata-rata atau *mean* pada variabel *coping* sebesar 134,84 dan nilai *mean* pada variabel *subjective well-being* sebesar 90,49. Data *coping* menghasilkan nilai terendah yaitu 118 sedangkan nilai tertingginya 159. data *subjective well-being* menghasilkan nilai terendah yaitu 78 sedangkan nilai tertingginya yaitu 102. Penelitian ini juga menghasilkan nilai deviasi standar dimana variabel *coping* menghasilkan nilai sebesar 9,225 dan variabel *subjective well-being* menghasilkan nilai sebesar 25,21.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Analisa normalitas merupakan metode yang dipilih untuk mengetahui distribusi data pada setiap variabel yang didapatkan apakah normal atau abnormal. analisa normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows* menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*.

Tabel 2. Pedoman Uji Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Data berdistribusi abnormal
Sig > 0,05	Data berdistribusi normal

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Statistic	Df	Sig.
Coping	.068	120	.200 ^a
SWB	.060	120	.200 ^a

analisa normalitas yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi 0,2 pada kedua variabel. Nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,2 yang artinya lebih dari 0,05. Data yang memiliki nilai signifikansi normalitas lebih dari 0,05 maka data dapat diakui berdistribusi normal (Sugiyono, 2019). Kesimpulan yang didapat adalah data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Analisa linearitas adalah metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel linier atau tidak. Analisa Linearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows* menggunakan uji *test for linearity*.

Tabel 4. Pedoman Uji Linearitas berdasarkan deviation from linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Data non linier
Sig > 0,05	Data linier

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas berdasarkan deviation from linearity

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Coping*SWB	0,284	Linear

Uji Linearitas dapat dilakukan berdasarkan *deviation from linearity* (Sugiyono, 2019). Uji linearitas menghasilkan nilai signifikansi 0,284. Nilai signifikansi yang didapat pada variabel *coping* dan *subjective well-being* menghasilkan signifikansi 0,284 yang artinya lebih dari 0,05. Data yang memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka kedua variabel dapat diakui linier. Kesimpulan yang didapat adalah variabel *coping* dan variabel *subjective well-being* memiliki hubungan yang linier.

Uji Asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Data yang didapatkan dinilai berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier sehingga data bisa dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan metode parametrik.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode yang digunakan untuk menguji hipotesis yang disusun dimana uji hipotesis dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 for windows dengan menggunakan analisis koreasi *pearson product moment*. Hipotesis yang dikaji berbunyi “adanya hubungan antara *coping* dengan *subjective well-being* pada karyawan”. Hasil analisis uji hipotesis pada penelitian ini dengan bantuan *pearson product moment* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Pedoman Tingkat Korelasi

Nilai pearson correlation	Keterangan
0.00 – 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 – 0,40	Korelasi lemah
0,41 – 0,60	Korelasi sedang
0,61 – 0,80	Korelasi kuat
0,81 – 1,00	Korelasi sempurna

Tabel 7. Pedoman Uji Hipotesis

Nilai signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Berkorelasi
Sig > 0,05	Tidak berkorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson correlation	Nilai sig	Keterangan
Coping*SWB	0.723**	0,000	Hubungan Signifikan

Hasil analisa uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan *pearson product moment* menghasilkan nilai signifikansi antara *coping* dengan *subjective well-being* yaitu 0,000. Nilai signifikansi tersebut bernilai kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) oleh karena itu hipotesis pada yang berbunyi “terdapat hubungan antara *coping* dengan *subjective well-being* pada karyawan” diterima. Penerimaan pada hipotesis tersebut menyimbolkan bahwa adanya korelasi yang signifikan pada kedua variabel tersebut.

Nilai koefisien yang dihasilkan oleh uji korelasi *pearson product moment* tersebut bernilai 0,723 yang artinya korelasi yang ada antara *coping* dengan *subjective well-being* bersifat kuat. Nilai koefisien tersebut juga bersifat positif yang ditandai dengan tidak adanya simbol minus (-) pada nilai koefisien tersebut. nilai koefisien yang positif menandakan bahwa hubungan antara *coping* dengan *subjective well-being* berkorelasi positif yang artinya meningkatnya *coping* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkat pula *subjective well-being* yang karyawan miliki.

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilaksanakan memiliki maksud untuk menguji apakah terdapat korelasi antara *coping* sebagai variabel independen dan *subjective well-being* sebagai variabel dependen pada subjek yaitu karyawan produksi sehingga dirumuskan hipotesis yang berbunyi “terdapat hubungan antara *coping* dengan *subjective well-being*” yang dianalisa menggunakan metode *pearson product moment* yang memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 24.0 for windows. Penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan produksi menghasilkan nilai sig. korelasi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) antara *coping* dengan *subjective well-being* yang dapat dimaknai bahwa variabel tersebut memiliki korelasi yang signifikan sehingga hipotesis yang dirumuskan yaitu terdapat hubungan antara *coping* dengan *subjective well-being* diterima.

Hasil uji hipotesis yang telah dilaksanakan juga memanifestasikan koefisien korelasi sebesar 0,723. Nilai koefisien yang didapatkan tersebut dapat dikategorikan berdasarkan kekuatan korelasinya dimana koefisien 0,723 termasuk dalam kategori kuat. Koefisien korelasi dalam kategori kuat berada kisaran nilai 0,6 hingga 0,79

(Sugiyono, 2017). Koefisien korelasi pada penelitian ini juga menandakan sifat hubungan yang terjadi dimana koefisien yang positif akan menggambarkan hubungan yang positif diantara kedua variabel. Nilai koefisien yang didapat adalah 0,723 yang berarti hubungan yang terjadi antara *coping* dengan *subjective well-being* bersifat positif sehingga meningkatnya *coping* yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi maka akan semakin meningkat pula *subjective well-being* yang karyawan bagian produksi miliki.

Variabel *subjective well-being* dan *coping* memiliki hubungan yang positif yang didasarkan pada kemampuan *coping* yang dimiliki individu dalam menghadapi stres sehingga bisa menyelesaikan masalah dimana masalah yang telah diatasi mampu membuat seseorang lebih bahagia (Yovanca, Evanytha, & Febrayosi, 2019). Hal tersebut apabila dikaitkan dengan kondisi di Perusahaan PT. X yaitu karyawan produksi akan mampu memiliki *subjective well-being* apabila karyawan produksi mampu mengatasi kondisi tekanan atau stres yang dihadapi termasuk di tempat kerja. Hal tersebut disebabkan apabila karyawan produksi aktif dan inisiatif mencari solusi dalam menghadapi masalahnya.

Subjective well-being yang berada dalam diri akan menunjang tingkat kreativitas dan motivasi individu dimana afek positif yang tinggi akan menafsirkan tugas dan pekerjaan sebagai suatu hal yang menarik dilakukan sehingga bekerja lebih baik serta individu yang memiliki *subjective well-being* tinggi akan memiliki relasi sosial yang berkualitas dengan individu lain karena afek positif dapat meningkatkan perilaku kooperatif (Kansky & Diener, 2017). Individu memiliki kesempatan yang besar untuk meningkatkan *subjective well-being* yang dimilikinya ketika individu tersebut menekan rasa marah, cemas, dan tekanan emosional lainnya melalui proses *coping* (Lazarus, 1991). Stres dapat menurunkan tingkat *subjective well-being* individu sehingga memerlukan kemampuan *coping* yang baik (Octaviani, Herawati, & Tyas, 2018). *Coping* sendiri merupakan sebuah proses atau usaha mengelola yang dapat mencakup meminimalkan, menjauhi, menoleransi, dan menerima tekanan-tekanan yang dirasa melebihi sumber daya yang dimilikinya (Lazarus & Folkman, 1984). *Coping* yang tidak sesuai dengan tuntutan situasional dalam waktu yang lebih lama dapat mengakibatkan konsekuensi psikologis yang signifikan termasuk stres dan *subjective well-being* yang terganggu (Rzeszutek, Gruszczyńska, & Firląg-Burkacka, 2017). Kondisi stres sendiri memiliki korelasi negatif terhadap *subjective well-being* dimana jika individu mengalami stres yang tinggi maka akan melemahkan *subjective well-being* individu begitu pula dengan sebaliknya (Wijaya, 2017).

Subjective well-being adalah hasil penaksiran yang dilakukan individu mengenai hidupnya yang memuat aspek kognitif yang melibatkan kepuasan secara global dan kepuasan domain tertentu serta aspek afektif yang melibatkan afek positif dan negatif (Diener, 2000). *Subjective well-being* juga dapat disebut dengan rasa bahagia dimana bahagia tersebut didasarkan pengalaman hidup mulai dari kepuasan hingga emosi positif. Rasa bahagia tentu dapat dimiliki orang semua individu termasuk karyawan produksi PT. "X". Karyawan produksi yang memiliki *subjective well-being* tentu akan merasa bahagia dalam hidupnya meskipun terdapat kondisi yang menekan dari tempat kerja, rumah tangga / keluarga, dan lingkungan sosial lainnya.

Subjective well-being adalah hasil umpan balik individu tentang diri mereka sendiri yang mencakup afektif dan kognitif seperti perasaan positif dan negatif serta kepuasan akan hidup yang dimilikinya (Diener & Tay, 2015). Kata "*subjective*" atau subjektif pada *subjective well-being* menunjukkan perspektif bawaan murni yang berasal dari individu tanpa memaksakan suatu acuan atau pemahaman yang asing serta mampu mengukur dinamika perasaan sejahtera individu yang stabil bukan suasana yang dirasakan secara sementara (Singhal & Rastogi, 2018). Penjelasan tersebut menekankan artinya sebuah subjektifitas pada proses penilaian perasaan sehingga tidak menciptakan batasan tertentu. *Subjective well-being* dekat dengan konsep kesejahteraan hedonis yang lebih operasional dan didasarkan oleh kebahagiaan subjektif dan pengalaman kesenangan (Culbertson, Fullagar, & Mills, 2010).

Individu dengan *subjective well-being* memiliki ciri diantaranya banyak merasa afek positif seperti bangga, bahagia, dan gembira daripada afek negatif seperti sedih, marah, dan cemas serta memiliki kepuasan dalam bidang pekerjaan, kehidupan berkelompok, kehidupan masa lalu, dan kehidupan saat ini (Diener et al., 1999). Karyawan dengan *subjective well-being* dapat ditinjau dari kepuasan termasuk kepuasan kerja sebagai evaluasi kognitifnya sedangkan evaluasi afektif dapat ditinjau dari emosi karyawan selama bekerja yang dapat menunjukkan keterlibatan, kebahagiaan, dan kepuasan sebagai pengalaman emosi (Bakker & Oerlemans, 2012). Hal tersebut juga nampak pada subjek penelitian bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi merasakan emosi positif seperti merasa nyaman, kasih sayang, gembira, dan bangga serta puas pada kehidupan masa lalu, saat ini, bidang pekerjaan, kesehatan, dan kehidupan sosial bermasyarakatnya.

Subjective well-being terbentuk oleh dua aspek yaitu kognitif dan afektif. Nilai *mean* pada aspek kognitif sebesar 2,69 sedangkan nilai *mean* aspek afektif sebesar 2,62. Nilai *mean* pada aspek kognitif tersebut menunjukkan

bahwa karyawan produksi dalam mencapai *subjective well-being*nya didominasi oleh kepuasan mengenai hidupnya. Evaluasi kognitif terdiri dari dua komponen yaitu kepuasan hidup secara global dan kepuasan pada domain tertentu (Diener, 2000). Kepuasan hidup secara global merupakan rasa puas yang dirasakan individu tersebut sejak lahir bukan hanya satu waktu tertentu sedangkan kepuasan pada domain tertentu tidak hanya merasakan kepuasan saja, melainkan juga mencakup seberapa dekat diri dengan idealisnya pada setiap domain serta seberapa besar mereka ingin merubah hidup pada domain tersebut (Diener, 2006). Rasa puas secara global dan rasa puas pada domain tertentu memiliki korelasi atau hubungan secara substansial dimana hubungan yang terjadi bersifat *bottom up* yaitu Rasa puas secara global ditunjang oleh Rasa puas pada domain tertentu (Pavot & Diener, 2008). Kepuasan global ditandai dengan rasa puas pada pengalaman masa lalu dan kepuasan hidup saat ini sedangkan kepuasan pada domain tertentu ditandai dengan kepuasan pada domain kesehatan, pekerjaan, dan relasi pada orang lain.

Hasil tersebut sesuai dengan keadaan dan kondisi karyawan produksi di PT. "X" dimana karyawan bagian produksi memiliki kepuasan hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain termasuk dengan rekan kerja dan pimpinan perusahaan. Kepuasan tersebut nampak pada ketika karyawan produksi berkomunikasi dan berbincang serta relasi yang terjalin bersifat positif sehingga menghasilkan rasa puas pada diri karyawan karena memiliki jaringan interaksi yang baik. Karyawan produksi juga nampak memiliki kepuasan dalam domain pekerjaan dimana mereka melakukan pekerjaan mereka tanpa mengeluh dan melakukan pekerjaan sesuai prosedur sehingga bisa mencapai produksi. Kepuasan dalam bidang pekerjaan dirasakan karena adanya umpan balik dari perusahaan berupa upah yang layak sehingga karyawan produksi bekerja tanpa keluhan dan sesuai prosedur. Kepuasan lainnya adalah pada domain kesehatan dimana karyawan produksi memiliki usaha dan upaya untuk menjaga kesehatan mereka dengan cara menjaga pola makan dan menambah vitamin tambahan sehingga tubuh tetap sehat. Kepuasan tersebut dapat dirasakan karyawan produksi karena banyaknya ancaman kesehatan seperti virus dan penyakit yang bisa saja menyerang diri karyawan, namun dengan adanya usaha dalam menjaga imunitas tubuh sehingga karyawan merasa sehat.

Aspek terendah pada *subjective well-being* karyawan produksi adalah afektif dengan *mean* sebesar 2,62. Afektif merupakan bentuk respon atau tanggapan terhadap peristiwa kehidupan yang dapat berupa emosi positif dan emosi negatif dimana emosi positif menandakan kondisi kehidupan sesuai dengan harapan sedangkan emosi negatif sebaliknya (Diener, 2006).

Terdapat 12 emosi yang dapat mewakili afektif dengan pembagian dua jenis emosi yaitu afek positif yang terdiri dari bahagia, ceria, bangga, bersyukur, dan cinta sedangkan afek negatif terdiri dari sedih, marah, bersalah, malu, khawatir, stres, dan cemburu (Bastian, Kuppens, De Roover, & Diener, 2014). Aspek afektif sebagai aspek terendah bukan bermakna negatif dimana karyawan produksi tetap memiliki afek positif seperti merasa nyaman, kasih sayang, antusias, gembira, dan bangga. Karyawan bagian produksi memiliki rasa nyaman dalam menjalani kehidupan serta merasa antusias dalam menghadapi pekerjaan dan aktif berusaha agar mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Aspek afektif ditandai dengan merasakan nyaman, kasih sayang, antusias, gembira, dan bangga.

Faktor yang mampu memodifikasi *subjective well-being* karyawan adalah budaya seperti dukungan sosial, coping, dan optimisme (Diener, 2000). Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan *subjective well-being* dengan *coping*. Faktor lainnya yang mampu mempengaruhi *subjective well-being* yaitu faktor demografi yang terdiri dari gender, tingkat pendidikan, umur atau usia, religiusitas, status perkawinan, pengangguran, dan pendapatan (Diener & Ryan, 2009). Faktor demografi tersebut dapat mempengaruhi *subjective well-being* individu didasarkan pada konsep yang digagas oleh Wilson dimana individu yang bahagia adalah individu yang berusia muda, kondisi sehat, berpendidikan baik, bekerja dengan mendapatkan upah yang layak, ekstrovert, optimis, bebas kecemasan, memiliki sikap kerja baik, religius, dan telah menikah (Diener et al., 2002).

Faktor yang dapat memengaruhi tingkat *subjective well-being* individu salah satunya adalah *coping* (Diener, 2000). *Coping* mengacu pada usaha pemikiran dan perilaku individu dalam melakukan pengelolaan yang terdiri dari pengurangan, penguasaan, peminimalan, dan penolerasian mengenai desakan-desakan dari dalam dan luar yang merupakan akibat interaksi individu bersama lingkungan yang dinilai melebihi batas sumber daya individu tersebut (Folkman, Lazarus, Gruen, & DeLongis, 1986). *Coping* memiliki dua fungsi utama atau jenis yaitu fungsi *emotion-focused coping* yang dilakukan ketika individu tidak dapat melakukan upaya untuk mengubah kondisi yang tidak sesuai serta fungsi *problem-focused coping* yang dilakukan ketika kondisi dan situasi dapat diubah (Folkman & Lazarus, 1980). *emotion-focused coping* dilakukan individu pada emosi yang dirasakannya dengan mengatur emosi tersebut yang berkaitan dengan stres sedangkan *problem-focused coping* dilakukan individu dengan menfokuskan diri pada masalah dengan mencari informasi mengenai apa yang dapat dilakukan

dan mengatur tindakan tersebut untuk mengubah masalah (Lazarus, 1999).

Kedua fungsi *coping* (*problem-focused* dan *emotion-focused*) dapat saling memfasilitasi dan bisa saja dapat menghambat satu sama lain dalam proses menghadapi tekanan (Lazarus & Folkman, 1984). *Coping* yang dimiliki setiap individu berbeda-beda namun seluruh fungsi tersebut dapat digunakan secara bergantian tergantung dengan masalah yang dihadapi (Feldman, 2019). Contoh kasusnya yaitu ketika individu mengalami kecemasan maka terdapat dua upaya yang bisa dilakukan yaitu mengalihkan perhatian sebagai bentuk *emotion-focused coping* dan memberikan pesan dan semangat pada diri sendiri sebagai bentuk *problem-focused coping* (Lazarus & Folkman, 1984). Penjelasan dan contoh tersebut menggambarkan bahwa individu yang mampu mengembangkan *coping* dengan baik merupakan individu yang mampu mengelola dirinya ketika merasakan stres atau berhadapan dengan situasi yang menekan.

Delapan aspek pada *coping* yaitu koping konfrontif, pemecahan masalah dengan rencana, mencari dukungan sosial, menjaga jarak, mengontrol diri, menerima atas tanggung jawab yang dimiliki, penghindaran, penilaian positif (Folkman, Lazarus, Dunker-Schetter, et al., 1986). Aspek koping konfrontif ditandai dengan adanya sikap dan tindakan agresif dan pengambilan resiko; pemecahan masalah dengan rencana ditandai dengan memfokuskan diri pada masalah dan melakukan analisa mendalam; aspek mencari dukungan sosial ditandai dengan usaha untuk mendapat dukungan-dukungan dari orang sekitar berupa informasi, nyata, dan emosional; aspek menjaga jarak ditandai dengan upaya untuk melupakan dan merasa baik-baik saja; aspek mengontrol diri ditandai dengan mengolah emosi seperti menyimpan perasaan sendiri; aspek penerimaan tanggung jawab ditandai dengan meminta maaf serta mengkritisi diri sendiri; aspek penghindaran ditandai dengan adanya harapan terjadinya keajaiban; aspek yang terakhir yaitu penilaian ulang secara positif ditandai dengan perubahan pribadi menuju yang lebih baik (Lazarus, 1991).

Coping terdiri dari delapan aspek dimana aspek dengan partisipasi tertinggi yaitu *accepting responsibility* dengan nilai *mean* sebesar 2,98 sedangkan aspek dengan partisipasi terendah yaitu *planful problem solving* dengan nilai *mean* sebesar 2,17. *Accepting responsibility* dinilai memiliki pengaruh yang lebih besar dari aspek lain dengan arti karyawan bagian produksi PT. "X" memiliki tanggung jawab yang baik dalam menghadapi tekanan atau stres. *Accepting responsibility* merupakan kondisi dimana individu mengakui perannya ketika dalam suatu masalah atau kegagalan dan mempunyai

usaha untuk memperbaiki masalah (Folkman, Lazarus, Dunker-Schetter, et al., 1986). *Accepting responsibility* juga bisa disebut dengan *blaming* karena individu dapat mengkritisi diri ketika terjadi masalah atau kesalahan, namun juga bertindak solutif (Lazarus, 1991). Hasil tersebut terlihat pada kondisi karyawan produksi dimana ketika terjadi kesalahan atau masalah karyawan produksi memohon maaf dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan serta mencari solusi terhadap masalah yang telah Ia perbuat.

Aspek *coping* yang memiliki partisipasi terendah yaitu *planful problem solving* dengan nilai *mean* sebesar 2,1. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan bagian produksi memerlukan perencanaan dalam memecahkan masalah atau mencari solusi. *Planful problem solving* merupakan usaha yang dilakukan oleh individu dengan fokus terhadap mengubah situasi serta perlunya analisa mendalam untuk menemukan solusi (Folkman, Lazarus, Dunker-Schetter, et al., 1986). *Planful problem solving* mencakup usaha individu dalam menyusun rencana tindakan serta usaha untuk berkonsentrasi pada apa yang harus dilakukan berikutnya (Lazarus, 1991). Hasil tersebut terlihat pada kondisi karyawan produksi ketika dihadapkan oleh masalah dalam aktivitas produksi menyusun terlebih dahulu beberapa rencana strategi yang hendak dilakukan serta menganalisa kemungkinan apa saja yang akan terjadi jika rencana tersebut dilakukan.

Penelitian yang dilakukan memberikan penekanan bahwa hubungan yang terjadi antara *coping* dengan *subjective well-being* bersifat positif. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil riset yang dilaksanakan oleh Tyas dan Savira (2017) yang menghasilkan artikel "hubungan antara *coping* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa luar jawa" dengan subjek mahasiswa asal luar pulau jawa dimana *coping* dan *subjective well-being* memiliki korelasi yang positif dengan dibuktikan nilai koefisien sebesar 0,604. Hal tersebut menunjukkan bahwa *coping* dan *subjective well-being* memiliki hubungan yang searah. Hasil penelitian tersebut hampir serupa dengan hasil penelitian ini karena metode pemilihan subjeknya sama-sama menggunakan metode sample populasi. Korelasi yang positif antara *coping* dengan *subjective well-being* dapat diartikan bahwa *coping* dapat menjaga emosi positif dan melindungi diri dari emosi negatif terutama saat individu lemah dalam mengatur diri ketika menjalani kehidupan yang penuh akan *stressor* (Rabenu, Yaniv, & Elizur, 2017). Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa *coping* dapat menjadi cara yang tepat dalam menghadapi stres sehingga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan *subjective well-being* individu.

Penelitian serupa juga telah dilaksanakan oleh Nunes, de Melo, da Silva, dan Eulálio (2016) dalam artikel “*relationship between coping and subjective well-being of elderly from the interior of the brazilian northeast*” dimana terjadinya korelasi antara *coping* dengan *subjective well-being* pada lansia. Penelitian tersebut dianalisis berdasarkan hubungan antara aspek kognitif dan afektif pada *subjective well-being* dengan dua jenis strategi *coping*. Hubungan yang terjadi antara *coping* dan *subjective well-being* pada lansia bersifat positif. *Coping* sendiri dinilai mampu membantu individu dalam menghadapi emosi negatif dan pengalaman yang tidak menyenangkan (Biswas-diener et al., 2004). Hal tersebut menjelaskan bahwa pentingnya *coping* yang dimiliki individu agar menunjang *subjective well-being*nya meskipun Individu menghadapi aktivitas yang negatif.

Penelitian lain juga telah melakukan riset serupa dengan hasil penelitian yang sama. Penelitian tersebut yaitu penelitian yang dilaksanakan oleh Yovanca, Evanytha, dan Febrayosi (2019) dengan judul artikel “hubungan antara strategi coping dengan kesejahteraan subjektif pada perawat di rumah sakit kanker dharmais jakarta” dengan subjek perawat dimana strategi *coping* memiliki hubungan atau korelasi yang positif dengan *subjective well-being* dengan dibuktikan nilai koefisien sebesar 0,19 dan 0,247. Hasil penelitian tersebut cukup berbeda dengan hasil penelitian ini dimana penelitian ini menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,723. Hal tersebut bisa saja terjadi karena perbedaan subjek dimana penelitian tersebut menggunakan subjek perawat sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan subjek karyawan produksi. Korelasi dalam variabel *coping* dengan *subjective well-being* dapat dijelaskan bahwa *coping* merupakan proses yang diperlukan individu dalam beradaptasi pada situasi yang menekan atau kondisi ketika stres sehingga bisa mempertahankan *subjective well-being* yang dimilikinya (Chen, 2016). Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa individu dapat mempertahankan *subjective well-being* dengan salah satu caranya adalah menggunakan *coping* yang tepat sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkatnya skor pada *coping* maka dapat meningkatkan skor *subjective well-being*.

Menurut Dewi dan Nasywa (2019) terdapat beberapa faktor lain yang mampu mempengaruhi *subjective well-being* individu . faktor tersebut diantaranya dukungan sosial, kebersyukuran, *forgiveness*, kepribadian, *self esteem*, dan spiritualitas. Penelitian ini hanya berfokus pada faktor *coping* sehingga banyak faktor lain yang belum diteliti.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini melakukan uji hipotesis korelasi yang menghasilkan kesimpulan bahwa korelasi antar variabel signifikan yang berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat hubungan antara *coping* dengan *subjective well-being* pada karyawan” dapat diterima. Koefisien korelasi yang dihasilkan berada nilai 0,723 ($r = 0,723$) dimana hasil tersebut bermakna korelasi yang terjadi antara *coping* dengan *subjective well-being* memiliki hubungan yang searah atau positif. Hubungan yang searah dapat dimaknai jika *coping* semakin tinggi maka *subjective well-being* juga akan ikut meningkat, begitu pula sebaliknya jika *coping* semakin rendah maka *subjective well-being* juga akan menurun.

Saran

Peneliti memberi masukan dan saran diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk memperhatikan kondisi psikologis karyawannya termasuk tekanan-tekanan ketika bekerja sehingga dapat menunjang kesejahteraan yang dimiliki karyawannya dengan cara mengurangi tekanan-tekanan saat bekerja, memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan produksi, dan memperhatikan kesehatan karyawan produksi.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan untuk bisa mengelola diri lebih baik lagi ketika mengalami stres dan meningkatkan rasa bahagia serta kepuasan hidupnya dimana dalam menentukan *coping* yang tepat, karyawan produksi perlu menganalisa tekanan terlebih dahulu *coping* yang tepat dalam menghadapi tekanan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti lain bisa mengkaji variabel-variabel lain yang ada kaitannya dengan *subjective well-being* yang belum diteliti dalam penelitian ini. Selain itu juga disarankan memperbanyak jumlah subyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, A. S., & Soetjiningsih, C. H. (2017). Kepuasan perkawinan dengan kesejahteraan subjektif perempuan dengan profesi guru sekolah dasar. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 44–50. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v2i1.2017.44-50>
- Arzia, F. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi produksi industri manufaktur di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(2), 365–374. Retrieved from 10.24036/jkep.v1i2.6178

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Industri manufaktur. *Badan Pusat Statistik*. Retrieved from <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/variabel/825>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2012). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178–189). New York, NY: Oxford University Press.
- Bastian, B., Kuppens, P., De Roover, K. D., & Diener, E. (2014). Is valuing positive emotion associated with life satisfaction? *Emotion, 14*(4), 639–645. <https://doi.org/10.1037/a0036466>
- Biswas-diener, A. R., Diener, E., & Tamir, M. (2004). The psychology of subjective well-being. *Daedalus, 133*(2), 18–25. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/20027909?seq=4#metadata_info_tab_contents
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations, 70*(8), 1017–1037. <https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
- Chen, C. (2016). The role of resilience and coping styles in subjective well-being among chinese university students. *Asia-Pacific Education Researcher, 25*(3), 377–387. <https://doi.org/10.1007/s40299-016-0274-5>
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(4), 421–433. <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Dahiya, R., & Rangnekar, S. (2020). Validation of satisfaction with life scale in the Indian manufacturing sector. *Asia-Pacific Journal of Business Administration, 12*(3–4), 251–268. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2019-0045>
- Dewi, L., & Nasywa, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi subjective well-being. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan, 1*(1), 54. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15129>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Applied Research in Quality of Life, 1*(2), 151–157. <https://doi.org/10.1007/s11482-006-9007-x>
- Diener, E., Lucas, E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & L. S. J. (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63–73). New York, NY: Oxford University Press.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology, 39*(4), 391–406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry, 9*(1), 33–37. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_3
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In E. Diener (Ed.), *Assesing well-being: The collected works of ed diener* (pp. 67–100). New York, NY: Springer.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., & Tay, L. (2015). Subjective well-being and human welfare around the world as reflected in the gallup world poll. *International Journal of Psychology, 50*(2), 135–149. <https://doi.org/10.1002/ijop.12136>
- Ekamaya, R. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan subjective well being pada guru yayasan pendidikan “x.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 6*(2), 1–6. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/230629025.pdf>
- Feldman, R. S. (2019). *Essentials of understanding psychology* (13th ed.). New York, NY: Mc Graw Hill Education.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior, 21*(3), 219–239. <https://doi.org/10.2307/2136617>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunker-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology, 50*(5), 992–1003. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.5.992>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology, 50*(3), 571–579. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.3.571>

- Hartanto, E. W., & Kurniawan, J. E. (2015). Hubungan antara iklim organisasi dengan subjective well-being pada karyawan di perusahaan x. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 5(2), 70. <https://doi.org/10.26740/jppt.v5n2.p70-80>
- Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C. L. (2018). *Well-being: Productivity & happiness at work* (2nd ed.). Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Kansky, J., & Diener, E. (2017). Benefits of well-being: Health, social relationships, work, and resilience. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 1(2), 129–169. Retrieved from <https://journalppw.com/index.php/JPPW/article/view/20>
- Karim, S. (2018). Hubungan antara Big Five Personality dan Religiusitas dengan Subjective Well-being. *Psikodimensia*, 17(1), 10. <https://doi.org/10.24167/psidim.v17i1.1338>
- Kesebir, P., & Diener, E. (2009). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. In E. Diener (Ed.), *Social Indicators Research Series: The Science of Well-Being* (37th ed., p. 61). Springer.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York, NY: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new Synthesis*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Lutfia, D., & Hidayat, R. (2020). Hubungan materialisme dengan subjective well-being yang dimoderasi oleh religiusitas pada ibu rumah tangga. *Gadiah Mada Journal Of Psychology*, 6(1), 67–79. <https://doi.org/10.22146/gamajop.53049>
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2017). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>
- Nunes, R. P., de Melo, R. L. P., da Silva, E. G., & Eulálio, M. do C. (2016). Relationship between coping and subjective well-being of elderly from the interior of the Brazilian Northeast. *Psicologia: Reflexao e Critica*, 29(1). <https://doi.org/10.1186/s41155-016-0032-x>
- Nurussalam, A. R., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan subjective well-being pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/24963>
- Nuzulia, S., & Nursanti, H. D. (2012). Hubungan optimisme dengan subjective well-being pada karyawan outsourcing pt. bank rakyat indonesia cabang cilacap. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(2), 69–73. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI/article/view/13333>
- Octaviani, M., Herawati, T., & Tyas, F. P. S. (2018). Stres, strategi coping dan kesejahteraan subjektif pada keluarga orang tua tunggal. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 11(3), 169–180. <https://doi.org/10.24156/jikk.2018.11.3.169>
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822. <https://doi.org/10.1086/681096>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance. *Current Psychology*, 36(4), 875–887. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9477-4>
- Rzeszutek, M., Gruszczyńska, E., & Firląg-Burkacka, E. (2017). Coping profiles and subjective well-being among people living with HIV: less intensive coping corresponds with better well-being. *Quality of Life Research*, 26(10), 2805–2814. <https://doi.org/10.1007/s11136-017-1612-7>
- Simone, S. De. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118–122. Retrieved from https://ijbssnet.com/journals/vol_5_no_12_november_2014/14.pdf
- 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>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tyas, W. C., & Savira, S. I. (2017). Hubungan antara coping stress dengan subejctive well-being pada mahasiswa luar jawa. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 1–6. Retrieved from <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/19940>
- Wijaya, E. (2017). Peranan humor terhadap stres dengan subjective well-being (SWB) sebagai mediator pada dewasa awal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(1), 353. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.377>

Yovanca, N., Evanytha, & Febrayosi, P. (2019). Hubungan antara strategi koping dengan kesejahteraan subjektif pada perawat di rumah sakit kanker dharmais jakarta. *Mind Set*, 10(2), 78–86. Retrieved from <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/minidset/article/view/854/836>

supportive supervisor behavior terhadap subjective well-being dengan work-family enrichment sebagai mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), 49–59. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/57782>

Yuliana, I. A. I., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh family