

Optimisme pada Karyawan produksi : Adakah Peran Konsep diri dan *Gratitude* ?

Otniel Giovany Alvano¹

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

Andik Matulesy²

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

Suhadianto³

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

E-mail: giovany.alvano@gmail.com

Abstract

This study aims to explain the relationship between self-concept and gratitude with optimism in production employees. This research is motivated by the phenomenon of the lack of optimism of employees who work in a company because of dissatisfaction with their career. The attitude of optimism can be increased by having a positive self-concept and having good gratitude by employees. The method used in this research is correlational quantitative. The subjects of this study were all production employees at the research site. Participants in this study were obtained by means of saturated sampling technique. The scale of self-concept, gratitude and career optimism is used as a measuring tool in this study. The research results obtained by using the Bayesian linear regression correlation test show that self-concept and gratitude together can be a significant predictor of optimism in employees. This means that the higher one's self-concept and gratitude, the higher the optimism one has, and vice versa, so that the proposed research hypothesis is accepted.

Keywords: , Employees performance, Gratitude, Optimism, Self-concept

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara konsep diri dan *gratitude* dengan optimisme pada karyawan bagian produksi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena kurangnya rasa optimis karyawan yang bekerja di suatu perusahaan karena ketidakpuasan akan karir yang dijalannya. Sikap optimisme dapat ditingkatkan dengan dimilikinya konsep diri positif dan dimilikinya *gratitude* yang baik oleh karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di tempat penelitian. Partisipan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara teknik sampling jenuh. Skala konsep diri, *gratitude* dan optimisme digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan uji korelasi *Bayesian linier regression* menunjukkan bahwa konsep diri dan *gratitude* secara bersama-sama dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap optimisme pada karyawan. Artinya semakin tinggi konsep diri dan *gratitude* seseorang maka akan semakin tinggi optimisme yang dimiliki, begitu juga sebaliknya, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima.

Kata kunci: Gratitude, Kinerja Karyawan, Konsep diri, Optimisme

Pendahuluan

Perusahaan ataupun instansi sejatinya adalah sebuah badan yang diisi oleh kumpulan individu yang memiliki tujuan bersama. Dalam upaya meraih tujuan bersama tersebut diperlukan sinergi dan efisiensi dari masing-masing orang yang terlibat. Ketika melihat dalam konteks perusahaan maka orang-orang yang dimaksud adalah karyawan-karyawan serta para pengambil keputusan dalam perusahaan tersebut. Karyawan sesungguhnya adalah aset bagi suatu instansi atau perusahaan. Dengan demikian, mereka harus dikelola dengan baik sehingga dapat berkontribusi pada instansi atau perusahaan dan berdampak pada produktivitas usaha. Keberhasilan pengelolaan aset sangat bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2001). Kinerja merupakan hasil dari perilaku dan tindakan yang sejalan dengan tujuan organisasi yang ditujukan untuk memenuhi harapan dan tujuan instansi atau perusahaan yang ditetapkan oleh pemilik usaha (Mathis, dkk., 2001). Dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal perlu adanya keyakinan, harapan, rasa optimis serta resiliensi pada diri seorang karyawan (Mortazavi, dkk., 2016). Seperti disebutkan di atas kinerja merupakan dampak dari sikap optimisme pada karyawan. Dampak dari rendahnya tingkat optimisme nyatanya akan berbanding lurus dengan rendahnya kinerja karyawan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, M. (2021) yang meneliti tentang pengaruh optimisme terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa optimisme secara langsung memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja secara positif, namun penting untuk diketahui bahwa variabilitas kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa ada faktor tambahan yang berperan yang berkontribusi terhadap hasil kinerja.

Optimisme adalah keyakinan kuat bahwa segala sesuatu dalam hidup akan terungkap secara positif, bahkan dalam menghadapi tantangan dan frustrasi. Ini adalah sikap yang memotivasi individu untuk menolak mengalah pada ketidakpedulian, keputusasaan, atau depresi ketika dihadapkan pada hambatan dan kesulitan (Goleman, 2002). Kamal, F., Burhanuddin, D., & Putra, R. M. (2021) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan yang signifikan antara optimisme dan kinerja yang besar pengaruhnya 58,60% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat sebesar 41,40% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Hal tersebut bermakna bahwa optimisme berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dan dengan kata lain, mereka menyatakan bahwa hanya optimisme karyawanlah yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Bahkan menurut Suhardi (2021) dan Noviza (2022) optimisme yang tinggi akan membantu mengubah kualitas hidup seseorang, serta membantu individu selalu berkomitmen dalam kehidupan dan karirnya.

Sayangnya masih banyak karyawan yang masih belum memiliki sikap optimisme, sehingga karyawan tidak cukup kuat keyakinannya dalam menjalani karir yang dijalannya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gilchrist (2020) menyatakan bahwa karyawan di negara berkembang mengungkapkan bahwa mereka cenderung kurang optimis terhadap karirnya dikarenakan mereka tinggal di negara dengan situasi ekonomi yang belum cukup baik, sehingga hal itu membuat dirinya tidak bersyukur dengan tempat negara yang ditinggalinya. Ketidak bersyukur tersebut menandakan bahwa sikap optimisme mereka dapat dikatakan masih kurang baik. Hal itu seperti ungkapan dari Purnaningrum (2019), bahwa optimisme tidak akan timbul jika karyawan tidak memiliki rasa syukur. Penelitian lain oleh Diah (2019) pun juga menyebutkan bahwa rasa syukur memiliki pengaruh terhadap tingkat optimisme individu. Disisi lain bila individu cenderung kurang optimis serta tidak memiliki rasa kebersyukuran itu disebabkan oleh rendahnya pemahaman tentang konsep diri positif akan dirinya (Diah, 2019). Peneliti juga mendapatkan gambaran tentang rendahnya sikap optimisme serta rendahnya pemahaman konsep diri dan *gratitude* pada beberapa karyawan di CV. Inti Karya Sejahtera. Berdasarkan hasil wawancara dari 5 orang karyawan tempat tersebut, ditemukan bahwa para karyawan tersebut diantaranya mengatakan kalau mereka kurang optimis dengan pekerjaannya itu karena berkaitan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang diterima dan mereka sering membanding-bandingkan gaji yang mereka terima dengan gaji di tempat lain, ini menandakan bahwa mereka masih kurang memiliki rasa syukur dalam dirinya. Alhasil, dari kurangnya rasa syukur karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya itu membuat karyawan memandang pencapaian karirnya tidak terlalu baik, sehingga membuatnya cenderung memandang dirinya rendah dengan sering membanding-bandingkan pekerjaan di tempat lain. Maka dengan memandang dirinya rendah tersebut dapat dikatakan bahwa konsep dirinya juga masih rendah. Maka dari itu peneliti ingin meneliti keterkaitan antara variabel konsep diri dan *gratitude* dengan optimisme pada karyawan.

Konsep diri mengacu pada keseluruhan persepsi, sudut pandang, keyakinan, pikiran, dan emosi yang dipegang individu tentang diri mereka sendiri. Ini mencakup kemampuan mereka, karakteristik pribadi, sikap, emosi, kebutuhan, tujuan hidup, dan citra diri (Hendra, 2017). Berkaitan dengan rasa syukur, dapat dipahami sebagai cara pandang pribadi yang mengakui dan mengungkapkan rasa syukur atas kontribusi orang lain dalam menghasilkan pengalaman positif, yang selanjutnya mempengaruhi kesejahteraan diri sendiri. (McCullough, dkk., 2002).

Maka apabila karyawan memiliki konsep diri yang positif hal itu akan memberikan dasar yang kuat bagi munculnya sikap optimisme. Karyawan dengan konsep diri yang baik cenderung memiliki keyakinan akan kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang baik. Ini membangun sikap optimisme mereka terhadap karir yang dijalannya. Kebersyukuran juga berkontribusi pada optimisme. Karyawan yang mampu menghargai hal-hal baik dalam hidup, termasuk pencapaian di tempat kerja, akan lebih cenderung melihat masa depan dengan harapan dan optimisme. Kebersyukuran membantu mereka fokus pada aspek-aspek positif dan meningkatkan kepercayaan akan kemungkinan hasil yang baik di masa

depan. Secara keseluruhan, konsep diri yang positif dan kebersyukuran memperkuat optimisme pada karyawan. Kombinasi sikap positif terhadap diri sendiri dan apresiasi terhadap hal-hal baik dalam hidup mendukung keyakinan akan kemungkinan hasil yang baik di masa depan. Ini mendorong karyawan untuk tetap termotivasi, menghadapi tantangan dengan sikap positif, dan berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pemahaman tersebut, penelitian ini berfokus untuk meneliti hubungan antara konsep diri dan *gratitude* dengan optimisme pada karyawan produksi. Konsep diri dan *gratitude* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap timbulnya optimisme. Meskipun terdapat penelitian sebelumnya yang telah mempelajari hubungan konsep diri dan *gratitude* terhadap optimisme, tetapi masih belum ada penelitian yang menyelidiki lebih lanjut mengenai hubungan konsep diri dan *gratitude* terhadap optimisme karir pada karyawan produksi. Penelitian tentang konsep diri dan *gratitude* dengan optimisme juga masih memiliki potensi yang belum terungkap sepenuhnya. Maka dari itu, peneliti berharap dapat memberikan wawasan baru dan kontribusi yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam konteks optimisme pada karyawan.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dan *gratitude* dengan optimisme pada karyawan produksi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi CV. Inti Karya Sejahtera yang berjumlah 70 orang. Teknik penentuan jumlah partisipan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yang adalah metode dimana setiap anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel.

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner model skala likert yang telah disediakan 5 alternatif jawaban terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS), dengan demikian responden hanya perlu memilih jawaban yang sesuai dengan kondisinya.

Pengembangan alat ukur pada variabel ini menggunakan skala optimisme, konsep diri dan *gratitude*. Skala optimisme terdiri dari aitem-aitem pernyataan *favourable* dan *unfavourable* yang berjumlah 40 aitem, yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek optimisme dari teori Seligman (2006) yaitu; *permanence*, *pervasive*, *personalization*. Skala konsep diri terdiri dari aitem-aitem pernyataan *favourable* dan *unfavourable* yang berjumlah 32 aitem, yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek konsep diri dari teori Fitts (1971) yaitu; *identity self*, *behavioral self*, *satisfaction self*, *physical self*, *moral-ethical-self*, *family self*, *personal self*, dan *social self*. Skala *gratitude* terdiri dari aitem-aitem pernyataan *favourable* dan *unfavourable* yang berjumlah 6 aitem, yang dikembangkan oleh McCullough, dkk., (2002) dan disusun berdasarkan aspek-aspek yaitu; *intensity*, *frequency*, dan *density*.

Uji validitas aitem pada skala optimisme, konsep diri dan *gratitude* dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows

Release versi 25.00 dengan batasan *Corrected Item-Total* $\geq 0,30$. Hasil uji validitas skala optimisme diperoleh *index corrected item total correlation* valid yang bergerak dari 0,301-0,711 dengan 5 aitem yang gugur, sehingga nilai reliabilitas yang didapat sebesar 0,906. Skala konsep diri diperoleh *index corrected item total correlation* valid yang bergerak dari 0,315-0,664 dengan 7 aitem yang gugur, sehingga nilai reliabilitas yang didapat sebesar 0,886. Skala *gratitude* diperoleh *index corrected item total correlation* valid yang bergerak dari 0,416-0,615 dengan 1 aitem yang gugur, sehingga nilai reliabilitas yang didapat sebesar 0,673.

Hasil

Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Release versi 25.00 akan didapatkan hasil uji prasyarat berupa uji normalitas sebaran terlebih dahulu. Apabila suatu data dikatakan normal jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal, sedangkan apabila $p < 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi $p = 0,200$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Z	p	Keterangan
Kolmogorov Smirnov		
0,085	0,200	Berdistribusi normal

Sumber: SPSS for Windows versi 25.00

Hasil uji prasyarat berikutnya berupa uji linieritas dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00 for windows, dimana ketiga variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), namun apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka ketiga variabel tidak memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linieritas, antara Konsep diri (X1) dan Optimisme (Y) diperoleh signifikansi $p = 0,587$ ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan memiliki hubungan yang linier antara variabel Konsep diri dan variabel Optimisme. Hasil uji linearitas antara *Gratitude* (X2) Optimisme (Y) diperoleh signifikansi $p = 0,039$ ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan memiliki hubungan yang tidak linier antara variabel *Gratitude* dan variabel Optimisme.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas konsep diri dengan optimisme

Konsep diri dengan optimisme	F Deviation From Linearity	p	Keterangan
	0.924	0,587	Linier

Sumber: SPSS for Windows versi 25.00

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas *gratitude* dengan optimisme

Gratitude dengan optimisme	F Deviation From Linearity	p	Keterangan
	2.057	0,039	Tidak Linier

Sumber: SPSS for Windows versi 25.00

Hasil uji prasyarat berikutnya berupa uji multikolinieritas dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00 for windows, dimana untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Kaidah uji yang digunakan adalah jika nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas antara variabel X1 (konsep diri) dan X2 (Gratitude) diperoleh nilai tolerance = $0.864 > 0.10$ dan nilai VIF = $1.157 < 10.00$. Artinya tidak ada multikolinieritas / interkorelasi antara variabel X1 (Konsep diri) dan X2 (Gratitude).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Konsep diri - Gratitude	0,864	1,157	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: SPSS for Windows versi 25.00

Hasil uji prasyarat berikutnya berupa uji heteroskedastisitas dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00 for windows, dimana untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan layak dipakai dalam memperkirakan variabel independen dipengaruhi variabel dependen. Kaidah uji yang digunakan adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas antara variabel konsep diri dengan ABS_RES diperoleh sig. $0.830 (p > 0.05)$, artinya tidak terjadi ketidaksamaan variasi model atau heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas antara variabel *gratitude* dengan ABS_RES diperoleh sig. $0.718 (p > 0.05)$, artinya tidak terjadi ketidaksamaan variasi model atau heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Konsep diri	0.830	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gratitude	0.718	

Sumber : SPSS ver. 25 for Windows.

Hasil uji normalitas dan linieritas menunjukkan data berdistribusi normal tetapi tidak bersifat linier pada variabel *gratitude* dengan optimisme, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier bayesian. Analisis regresi linier Bayesian adalah suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dengan mempertimbangkan informasi awal (*prior*), sehingga sangatlah penting untuk mempertimbangkan bentuk distribusi *prior* yang digunakan (Smith, M., & Kohn, R., 1996). Hasil uji korelasi parsial antara konsep diri dengan optimisme menggunakan regresi Bayesian dengan bantuan program *JASP (Jeffrey's Amazing Statistics Program)* versi 0.14.1 diperoleh skor $BF_{10}=0,019$ ($BF_{10}<1,000$) yang berarti konsep diri secara parsial tidak dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap optimisme pada karyawan. Selain itu, dari uji pengaruh secara parsial antara *gratitude* dengan optimisme menggunakan regresi Bayesian dengan bantuan program *JASP (Jeffrey's Amazing Statistics Program)* versi 0.14.1 diperoleh skor $BF_{10}=4.044 \times 10^{-6} = 4,044 \times 0,000001 = 0,000026$ ($BF_{10}<1,000$) yang berarti *gratitude* secara parsial tidak dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap optimisme pada karyawan. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel *gratitude* dengan optimisme.

Tabel 6. Hasil uji korelasi parsial

Variabel	BF10	Keterangan
Konsep diri	0.591	Tidak Signifikan
<i>Gratitude</i>	0,000026	Tidak Signifikan

Sumber : JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*) versi 0.14.1

Hasil analisis secara simultan pengaruh konsep diri (X_1) dan *gratitude* (X_2) terhadap Optimisme (Y) skor $BF_{10} = 1,000$ ($BF_{10} \geq 1,000$). Artinya secara simultan (bersama-sama) konsep diri dan *gratitude* secara dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap optimisme pada karyawan. Artinya semakin tinggi konsep diri dan *gratitude* seseorang maka akan semakin tinggi optimisme yang dimiliki, begitu juga sebaliknya. Skor R Square sebesar 0,538 dapat diartikan konsep diri dan *gratitude* secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 53,8% terhadap optimisme, adapun 46,2% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 7. Hasil analisis secara simultan

Variabel	R Square	BF10	Keterangan
Konsep diri & <i>Gratitude</i> – Optimisme	0.538	1.000	terdapat hubungan positif

Sumber : JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*) versi 0.14.1

Pembahasan

Berdasarkan uji linier bayesian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang simultan antara konsep diri dan *gratitude* terhadap optimisme pada karyawan produksi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh positif yang signifikan antara konsep diri dan *gratitude* terhadap optimisme. Artinya semakin tinggi konsep diri dan *gratitude*, maka semakin tinggi optimisme, begitu sebaliknya semakin rendah konsep diri dan *gratitude*, maka semakin tinggi optimisme. Adapun secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara konsep diri terhadap optimisme. Artinya tinggi rendahnya pemahaman akan konsep diri positif pada diri karyawan tidak mempengaruhi optimisme secara signifikan. Begitu pula secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara *gratitude* terhadap optimisme. Artinya tinggi rendahnya rasa kebersyukuran pada diri karyawan tidak mempengaruhi optimisme secara signifikan.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa konsep diri yang positif dan *gratitude* secara signifikan dapat memunculkan optimisme pada diri individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Irdil (2016) yang menyatakan pemahaman konsep diri yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap optimisme pada karyawan. Begitu juga untuk aspek-aspek *gratitude* saling berkaitan atau memiliki pengaruh terhadap optimisme karyawan seperti intensity, frequency, dan density yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *gratitude* yang tinggi akan senantiasa meningkatkan intensitas dan frekuensi rasa syukurnya naik terus menerus karena mereka akan senantiasa berharap akan peristiwa-peristiwa positif terjadi dalam hidup mereka, sikap seperti ini terkait dengan aspek permanence dalam optimisme yang menyatakan bahwa individu yang optimis akan cenderung memandang peristiwa positif tersebut adalah peristiwa yang akan bertahan lama dalam hidupnya.

Temuan penelitian juga sejalan dengan penelitian oleh Diah (2019) yang menemukan bahwa rasa syukur adalah sebuah bentuk emosi atau perasaan yang berhubungan dengan rasa terima kasih, pemikiran yang positif, menerima atau mendapatkan sesuatu yang akhirnya dapat memberikan suatu kebahagiaan, perasaan nyaman, dan memacu motivasi, sehingga akan menjadikan sikap optimis pada seseorang. Penelitian oleh Nugraha, dkk (2021) pun mengungkapkan bahwasanya konsep diri positif memiliki keterkaitan dengan optimisme dalam menghadapi dunia kerja. Bahkan Valentino & Himam (2013), serta Mauludi (2015) pun mengungkapkan bahwa pelatihan konsep diri positif dapat berpengaruh terhadap

peningkatan optimisme, yang menyatakan bahwa pelatihan konsep diri positif dapat dijadikan sebagai bahan rujukan sebuah bentuk intervensi dalam rangka meningkatkan optimisme pada suatu individu tersebut.

Berdasarkan hal di atas maka, karyawan produksi perlu meningkatkan pemahaman akan konsep diri positif dan kebersyukurannya agar mampu dalam mengatasi setiap tuntutan atau kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan dan karirnya, sehingga dapat untuk memunculkan sikap optimisme yang lebih besar. Meningkatkan pemahaman konsep diri dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti mengikuti pelatihan konsep diri positif baik di perusahaan maupun pelatihan yang ada di luar perusahaan, dan tidak lupa senantiasa menjaga tingkat *gratitude*-nya agar senantiasa tinggi dengan cara lebih mendekatkan diri lagi kepada Tuhan YME sehingga perjalanan karir yang mungkin terasa berat akan lebih mudah dilewati agar dapat muncul terus rasa optimisme dalam diri masing-masing.

Kesimpulan

Sesuai hasil uji korelasi simultan antara konsep diri dan *gratitude* dengan optimisme menggunakan regresi Bayesian dengan bantuan program JASP diperoleh skor $BF_{10}=1,000$ ($BF_{10}\geq 1,000$) yang berarti konsep diri dan *gratitude* secara bersama-sama dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap optimisme pada karyawan. Artinya semakin tinggi konsep diri dan *gratitude* seseorang maka akan semakin tinggi optimisme yang dimiliki, begitu juga sebaliknya. Skor R Square sebesar 0,538 dapat diartikan konsep diri dan *gratitude* secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 53,8% terhadap optimisme, adapun 46,2% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Disarankan pada instansi untuk mengevaluasi pemahaman konsep diri positif dan karyawan pada setiap bagian, baik bagian produksi maupun bagian yang lain. Apabila ditemukan karyawan yang memiliki konsep diri rendah atau bahkan konsep diri negatif serta tingkat kebersyukuran yang juga rendah maka instansi perlu melakukan evaluasi terhadap konsep diri dan tipe kepribadian karyawan tersebut agar bisa meningkatkan taraf konsep diri melalui pelatihan karyawan maupun seminar sehingga akan timbul optimisme dalam dirinya yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja.

Disarankan bagi karyawan produksi untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan pemahaman konsep diri dengan mengikuti pelatihan konsep diri positif baik di perusahaan maupun pelatihan yang ada di luar perusahaan, dan tidak lupa senantiasa menjaga tingkat *gratitude*-nya agar senantiasa tinggi dengan cara lebih mendekatkan diri lagi kepada Tuhan YME sehingga perjalanan karir yang mungkin terasa berat akan lebih mudah dilewati agar dapat muncul terus rasa optimisme dalam diri masing-masing.

Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menginvestigasi faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini, yang memiliki potensi untuk memengaruhi

tingkat optimisme pada individu. Faktor-faktor tersebut diantaranya kepercayaan diri, harga diri, dukungan sosial, dan akumulasi pengalaman.

Referensi

- Diah, I. (2019). Pengaruh rasa syukur, konsep diri, dan dukungan sosial terhadap optimisme narapidana remaja di lembaga pemasyarakatan. *Skripsi*. Diakses dari <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50489> tanggal 27 Maret 2023
Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Fitts, William H. 1971. *The Self Concept and Self -Actualization*. California : Western Psychological Service.
- Gilchrist, A. (2020). The Integrity of Vision. *Perception journal*, 49(10), 999–1004. Diunduh dari <https://doi.org/10.1177/0301006620958372> tanggal 5 Januari 2023
- Goleman, Daniel. (2002). *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih bahasa : Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Handoko.T.Hani.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,
- Kamal, F., Burhanuddin, D., & Putra, R. M. (2021). Pengaruh Optimisme dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pengawas Pendidikan Se–Kabupaten Kampar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10006-10015.
- Matthis, dkk.(2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Salemba Embat.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J.-A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127. Diunduh dari <https://psycnet.apa.org/record/2001-05824-010> tanggal 28 Maret 2023
- Mortazavi, M. S. S. 2016. The Impact of Financial Leverage on Accrual-Based and Real Earnings Management. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(2), 53–60. Diunduh dari http://hrmars.com/hrmars_papers/Article_06_The_Impact_of_Financial_Leverage.pdf tanggal 12 Desember 2022
- Nugraha, W. S. P., Dimala, C. P., & Hakim, A. R. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Menghadapi Dunia Kerja Siswa Kelas XII SMK IPTEK Sanggabuana Pangkalan Karawang. *Psikologi Prima*, 4(1), 1-11. Diunduh dari <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/1909> tanggal 17 November 2022
- Purnaningrum, Rizcha. (2019). Bersyukur Sebagai Upaya Membangun Optimisme (Studi Kasus Pada Remaja Pondok Pesantren Yatim dan Dhuafa Al- Kasyaf Bandung). *Skripsi*. Diakses dari <https://etheses.uinsgd.ac.id/view/creators/Purnaningrum=3ARizcha=3A=3A.html> tanggal 27 Maret 2023
- Ramdani, M., Sopian, Y., Kom, S., & Kom, M. (2021). Pengaruh konsep diri karyawan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Agri

- Sejati Sukabumi : Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 23-46. Diakses dari <https://orcid.org/0000-0001-7825-7728>
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Pocket Books. Diunduh dari <https://abdulkadir.blog.uma.ac.id/wp-content/uploads/sites/643/2020/02/Learned-Optimism-How-to-Change-Your-Mind-and-Your-Life-PDFDrive.com-.pdf>
- Septianingrum, L. W., & Supraba, D. (2021). Pengaruh dukungan sosial atasan pada optimisme karyawan PT Propan Raya ICC Malang dalam bekerja di era new normal Covid-19. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 16(2), 64-76. Diakses dari <https://doi.org/10.26905/jpt.v16i2.7661>
- Smith, M., & Kohn, R. (1996). Nonparametric regression using Bayesian variable selection. *Journal of Econometrics*, 75(2), 317-343.
- Suhardi, M. (2021). Pengaruh optimisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) swasta di kecamatan Praya, Lombok Tengah : *Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 1(1), 117-124. Diunduh dari <https://doi.org/10.51878/academia.v1i1.530> tanggal 15 Desember 2022
- Thanoesya, R., Syahnar, S., & Ildil, I. (2016). Konsep Diri dan Optimisme Mahasiswa dalam Proses Penulisan Skripsi. *JUPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 2(2), 58-61. Diunduh dari <http://dx.doi.org/10.29210/02016183>
- Utama, F. S., Santosa, B., Iswantir, M., & Yusri, F. (2023). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Optimisme Pada Remaja Di Jorong Tanjung Medan Kabupaten Pasaman. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(1), 191-208. Diakses dari <https://doi.org/10.55606/concept.v2i1.246>
- Utami, M. G. (2016). Hubungan Konsep Diri dengan Optimisme dan Pesimisme serta Implikasinya bagi Bimbingan dan Konseling: Penelitian Deskriptif terhadap Peserta Didik SMPN 4 Jampangtengah Kab. Sukabumi Tahun Ajaran 2015/2016. *Skripsi*. Diakses dari <http://repository.upi.edu/27951/>
- Valentino, R., & Himam, F. (2013). Efikasi diri untuk meningkatkan optimisme terhadap pencapaian karir karyawan PKWT Perusahaan X. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 5(2), 200-216. Diunduh dari <https://journal.uii.ac.id/intervensipsikologi/article/view/3959> tanggal 4 Oktober 2022
- Western Psychological Service.