

ABSTRAK

Penelitian ini mempelajari tentang efek dari optimisme dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan, dengan kesejahteraan subjektif sebagai variabel mediasi, Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Pandeglang, Indonesia. Menarik pemahaman dari teori psikologis dan perilaku organisasi, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana optimisme – didefinisikan sebagai harapan positif individual untuk masa depan – dan dukungan sosial dari para kolega, keluarga, dan teman akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini mengevaluasi bagaimana kesejahteraan subjektif, meliputi kepuasan hidup dan pengalaman emosional, memediasi hubungan ini.

Dengan menggunakan metode kuantitatif, data telah dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan telah didistribusikan kepada 81 karyawan. Analisis statistiknya yang meliputi *Path Coefficient, outer and inner model* menunjukkan bahwa antara optimisme dan dukungan sosial secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi dari kesejahteraan subjektif. Penelitian ini menemukan bahwa psikologis dan sumber daya sosial berperan penting dalam kinerja organisasi dan menyarankan strategi praktis untuk membina lingkungan kerja yang mendukung dan lingkungan kerja yang optimis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga berkontribusi pada literatur dengan mengkonfirmasi peran mediasi dari kesejahteraan subjektif dan menawarkan wawasan yang dapat diterapkan untuk lembaga negeri dan swasta di Indonesia. Keterbatasan pada penelitian ini meliputi cakupan penelitian dalam satu organisasi dan kurangnya analisis subgroup berdasarkan usia atau jenis kelamin.

Kata kunci: Optimisme, Dukungan Sosial, Kesejahteraan Subjektif, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study investigates the effects of optimism and social support on employee performance, with subjective well-being as a mediating variable, within the context of Badan Pertanahan Nasional in Pandeglang, Indonesia. Drawing from psychological and organizational behavior theories, the research explores how optimism—defined as an individual's positive expectations for the future—and social support from colleagues, family, and friends influence employee outcomes. Furthermore, the study evaluates how subjective well-being, encompassing life satisfaction and emotional experiences, mediates these relationships.

Using a quantitative approach, data were collected through structured questionnaires distributed to 81 employees. Statistical analyses, including Path Coefficient, outer and inner model, revealed that both optimism and social support significantly enhance employee performance, both directly and indirectly through the mediation of subjective well-being. The findings highlight the critical role of psychological and social resources in organizational performance and suggest practical strategies for fostering a supportive and optimistic work environment to improve employee outcomes.

This research contributes to the literature by confirming the mediating role of subjective well-being and offering insights that are applicable to public and private institutions in Indonesia. Limitations include the study's scope within a single organization and the lack of subgroup analyses by age or gender.

Keywords: *Optimism, Social Support, Subjective Well-being, Employee Performance.*