



Subjective Well-being and Rationality as Predictors of Employee

Performance

Vinny Marviani

vinny.marviani@mail.ugm.ac.id

Abstract

Employee performance determines organizational performance. Employees need to make good decisions in fulfilling their objectives, which supports assumptions that rationality influences performance. In addition, happy-productive worker thesis states that happiness or subjective well-being is related to employee performance. This study examines subjective well-being and rationality as predictors of employee performance using a sample of 125 employees. Subjective well-being was measured using *Satisfaction with Life Scale and Positive and Negative Affect Schedule*. Rationality was measured using the Individual Rationality Test and performance used the Individual Work Performance Questionnaire. This study found that rationality and subjective well-being can predict employee performance simultaneously ($p < 0.05$) with an effective contribution of 33%. Two components of subjective well-being, positive affect and negative affect, significantly affect employee performance ($p < 0.05$). Meanwhile, life satisfaction and rationality did not significantly affect performance ($p > 0.05$).

Keywords: *employee performance, rationality, subjective well-being*



Kesejahteraan Subjektif dan Rasionalitas sebagai Prediktor Kinerja Karyawan

Vinny Marviani

vinny.marviani@mail.ugm.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu performa organisasi. Karyawan perlu mengambil keputusan yang baik dalam memenuhi tujuannya, sehingga terdapat dugaan rasionalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selain itu, *happy-productive worker thesis* menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif berhubungan dengan performa karyawan. Penelitian ini menguji dugaan kesejahteraan subjektif dan rasionalitas sebagai prediktor kinerja karyawan. Penelitian menggunakan sampel 125 karyawan dari berbagai bidang pekerjaan. Kesejahteraan Subjektif diukur menggunakan *Satisfaction with Life Scale* dan *Positive and Negative Affect Schedule*. Rasionalitas diukur menggunakan Tes Rasionalitas Indonesia dan kinerja dengan *Individual Work Performance Questionnaire*. Hasil analisis menemukan bahwa rasionalitas dan kesejahteraan subjektif dapat bersama-sama memprediksi kinerja karyawan secara signifikan ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif sebesar 33%. Secara parsial, dua komponen kesejahteraan subjektif, yaitu afek positif dan afek negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan ($p < 0,05$). Sementara, komponen kepuasan hidup serta rasionalitas tidak memengaruhi kinerja secara signifikan ($p > 0,05$).

Kata kunci: *kesejahteraan subjektif, kinerja karyawan, rasionalitas*