BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Terdapat banyak peneliti yang menjabarkan tentang arti dari kesejahteraan psikologis, misalnya saja, Ryff dan Singer (2008) memaparkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan penilaian terhadap diri sendiri dengan memperhatikan aspek-aspek kesejahteraan psikologis, yaitu penerimaan diri, hubungan yang bersifat positif dengan orang lain, pengembangan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, serta kemampuan dalam membuat dan mengambil keputusan (otonomi) yang terpenuhi. Ryff dan Keyes (1995) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis seseorang dapat dilihat berdasarkan tujuan yang dimiliki seseorang dalam hidupnya, bagaimana kualitas hubungan dengan orang lain, bagaimana seseorang memiliki rasa tanggung jawab dengan diri sendiri, serta dapat menyadari dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Rahama dan Izzati (2021) berpendapat, kesejahteraan psikologis adalah suatu pencapaian dari kemampuan kondisi psikologis seseorang, memiliki tujuan dalam hidupnya, mampu menciptakan dan merawat hubungan baik dengan orang lain, dapat mengendalikan keadaan lingkungan sekitar, sesuai dengan kondisi kepribadian setiap orang, dan dapat terus mengembangkan dirinya. Selanjutnya ada Singhal & Prakash (2020), yang menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan sebuah konsep multidimensi, yang terdiri dari sikap terhadap kehidupan seseorang. Menurut Ryff dan Singer (2008), terdapat enam aspek atau dimensi yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang, yaitu pengembangan diri

(*personal growth*), penerimaan diri (*self-Acceptance*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*, dan otonomi (*autonomy*).

Menurut Singhal dan Prakash (2020), tingkat kesejahteraan psikologis yang baik pada seseorang akan berpengaruh pada peningkatan kesehatan fisik maupun mental, memiliki hubungan sosial yang baik, dan diharapkan dapat menjalani kehidupan yang bahagia dan dapat menerima situasi dan keadaannya. Tetapi pada kenyataannya, masih terdapat banyak orang yang memiliki kesejahteraan psikologis dengan tingkat rendah, tak terkecuali pada orang-orang yang sudah bekerja atau bisa disebut dengan karyawan.

Hasibuan (dalam Wibowo dan Setiawan, 2014) berpendapat bahwa karyawan merupakan orang yang menjual jasa (baik jasa tenaga, pikiran, ataupun ketiganya) dan mendapatkan upah atau gaji yang besarnya sudah ditetapkan di perjanjian awal kerja. Wibowo & Setiawan (2014) menjelaskan jika karyawan merupakan sumber daya atau aset yang paling penting di setiap kegiatan yang dilakukan di suatu tempat kerja, karena kegiatan pekerjaan tidak akan berjalan dan dikelola dengan baik jika tidak ada peran dari karyawan. Onibala et al. (2017) membagi karyawan menjadi dua, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Menurut Faisal (dalam Onibala et al., 2017) karyawan tetap adalah karyawan yang memperoleh upah pada jumlah tertentu secara berkala. Sedangkan menurut (Onibala et al., 2017) karyawan tidak tetap atau kontrak adalah karyawan yang memiliki perjanjian kerja, dengan jangka waktu yang sudah ditentukan.

Rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti, seperti misalnya pada penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Dwarta (2023) menghasilkan bahwa terdapat 53,85% karyawan (35 karyawan) memiliki kesejahteraan psikologis dalam kategori rendah, 30,8% (20 karyawan) berada pada kategori sedang, dan karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis dalam kategori tinggi hanya 15,4% (10 karyawan) saja. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Rochma & Prameswari Yuditia (2023) mendapatkan hasil sebanyak 72.8% (118 karyawan) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah, 16.1% (26 karyawan) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang sedang, dan 11.1% (18 karyawan) memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Ryff (dalam Sari dan Monalisa, 2021) memaparkan bahwa kesejahteraan psikologis pada karyawan bukan sekedar indikator dari kesehatan mental yang rendah, tetapi harus diperhatikan agar ke enam aspek dari kesejahteraan psikologis (pengembangan diri, penerimaan diri, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, dan otonomi) pada karyawan tetap terpenuhi. Keyes (dalam Sari dan Monalisa, 2021) juga mengungkapkan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, akan menonjolkan sikap kooperatif yang besar, tepat waktu dalam bekerja, dapat bekerja lebih lama, serta rendahnya tingkat absensi.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat dari kesejahteraan psikologis pada karyawan yang berada di Yogyakarta, peneliti melakukan wawancara terhadap lima orang karyawan di salah satu *coffee shop* yang berlokasi

dekat dengan Universitas Ahmad Dahlan pada hari Minggu, 19 Mei 2024, dengan subjek yang berasal dari beberapa perusahaan yang berada di Yogyakarta. Pertanyaan yang peneliti gunakan dalam wawancara disusun berdasarkan aspek kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff & Singer (2008), yang terdiri dari pengembangan diri (*personal growth*), penerimaan diri (*self-Acceptance*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*, dan otonomi (*autonomy*).

Hasil wawancara yang dilakukan kepada lima subjek dapat dilihat dalam kutipan berikut:

Pada wawancara pertama, subjek merupakan seorang dengan jabatan *manager retail* dengan inisial RB, yang memberikan jawaban sebagai berikut:

“Kalau boleh jujur, sebenarnya sampai sekarang saya masih sering merasa kurang percaya diri dalam urusan pekerjaan di kantor, apalagi kalau misalkan anak buah saya bertanya atau mengeluhkan permasalahan yang dialami di pekerjaannya atau kalau atasan saya memberikan pekerjaan yang baru, di dua hal itu sih saya biasanya merasa agak overthinking, karena menyangkut kinerja dan profesionalitas saya sebagai atasan dan karyawan”

Di wawancara dengan subjek kedua dengan inisial A yang bekerja sebagai staf memberikan jawaban sebagai berikut:

“Lingkungan kerja di kantor saya cukup positif sih, hubungan antara atasan dengan saya juga baik, tapi lucunya, malah saya kurang bisa akrab dengan teman-teman yang satu divisi dengan saya. Gatau karena saya masih baru jadi karyawan di kantor itu atau gimana, tapi saya ngerasa, teman-teman saya sendiri kayak jaga jarak gitu, jadi ya hubungan saya sama mereka kayak cuma teman kerja doang. Padahal kan sebenarnya, saya juga butuh teman untuk dimintai saran atau sekedar tempat keluh kesah kalau misalkan ada struggle yang berhubungan sama kerjaan saya ini, apalagi saya karyawan baru”

Wawancara ketiga dengan subjek berinisial S yang merupakan seorang asisten HR memberikan jawaban sebagai berikut:

“Selama 2 tahun sebagai asisten HR ini bisa dibilang cukup banyak ya ilmu-ilmu baru yang bisa saya ambil dan kembangkan dari pekerjaan saya, sampai-sampai waktu itu pernah atasan saya menawarkan untuk menaikkan posisi saya. Tapi karena saya merasa kemampuan yang saya miliki belum terlalu cocok untuk dipromosikan, terutama dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan dengan orang-orang yang jangkauannya lebih luas, jadi saya menolak dulu aja.”

Wawancara dengan subjek keempat berinisial D yang merupakan seorang pegawai di salah satu minimarket memberikan jawaban sebagai berikut:

“Alhamdulillah teman-teman di tempat kerja saya baik-baik, tapi yang menurut saya agak nyebelin justru atasan saya. Soalnya suka tiba-tiba marah gitu panjang lebar, terus menyalahkan saya dan teman-teman, padahal posisinya saya sama teman-teman saya belum ngerti masalahnya apa, jadi ya karena udah sering kayak gitu, saya jadi kayak punya pandangan “yaudah kerja tinggal kerja aja, toh juga buat memenuhi kebutuhan sehari-hari doang, ngga ada target apa-apa lagi” gitu.”

Untuk wawancara dengan subjek kelima berinisial DR yang bekerja sebagai karyawan retail mengungkapkan bahwa:

“Untuk keinginan memiliki kehidupan yang lebih baik sih pasti ada, tapi saya juga belum ada rencana juga nanti ke depannya gimana, apa bisa dapat kerjaan yang lebih besar gajinya, terus cita-cita dan keinginan saya juga masih suka ganti-ganti mas. Sekarang ini lebih ke prinsip jalanin aja deh”

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan terhadap ke-lima subjek, dapat disimpulkan bahwa ke-lima subjek yang merupakan karyawan dengan jabatan dan perusahaan yang berbeda, memiliki berbagai permasalahan yang beragam. Tetapi, dari jawaban lima subjek tersebut, terdapat beberapa jawaban yang sama dan menunjukkan adanya indikasi kesejahteraan psikologis yang rendah, seperti merasa tidak percaya diri, belum bisa mengambil keputusan secara mandiri, belum bisa akrab dengan orang-orang di lingkungan sekitarnya, dan tidak adanya perasaan untuk mencapai target tertentu.

Safinaz & Izzati (2022) berpendapat bahwa dampak dari adanya kesejahteraan psikologis pada seseorang adalah memiliki emosi yang positif, merasa bahagia, tenang, dan memiliki motivasi untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Selain itu, Safinaz & Izzati (2022) juga memaparkan jika seseorang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi akan memiliki emosi yang positif dan ketenangan diri maupun lingkungannya, merasa bahagia, dan terus memiliki motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari & YEK (2022) memaparkan jika individu yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi, maka tingkat kesepiannya akan rendah.

Dampak rendahnya kesejahteraan psikologis telah telah dijelaskan oleh peneliti lain seperti Kurnia et al. (2023) memparkan bahwa individu yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah akan berdampak negatif kepada kehidupan sehari-harinya, seperti misalnya sulit memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, memiliki perasaan tidak senang, adanya perasaan ketidakpuasan dengan kehidupannya, mengalami stress hingga depresi. Kurnia et al. (2023) juga meneruskan, bahwa hal-hal tersebut dapat menyebabkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan menurun.

Menurut Ryff dan Singer (2008) yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang, di antaranya yaitu psikososial (*psychosocial*) dan sosio-demografis (*sociodemographic*), serta biologis (*biological*). Sejalan dengan pendapat tersebut, Sandha et al. (2012) mengungkapkan bahwa harga diri seseorang dibentuk melalui interaksi atau hubungan antara seseorang dengan lingkungannya, baik di rumah maupun di luar rumah yang di mana hal tersebut masuk ke faktor sosiodemografis. Selain faktor-faktor yang disebutkan di atas, terdapat juga beberapa penelitian yang dapat menjadikan pertimbangan harga diri sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Dewijayanti dan Wahyudi (2018), menghasilkan bahwa skor korelasi atau hubungan antara harga diri dengan kesejahteraan psikologis pada penderita Thalassemia Beta Mayor, usia dewasa awal di RS. X Bandung sebesar 0.865, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel harga diri dengan kesejahteraan psikologis dengan tingkat yang tinggi, sehingga, koefisien korelasi menunjukkan jika semakin tinggi harga diri

seseorang maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis orang tersebut. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Fauziah et al. (2018) menghasilkan bahwa variabel yang memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis adalah harga diri, dukungan sosial, keramahan pribadi, kepribadian neurotisme, dan kesadaran pribadi, dengan nilai t-hitung antara variabel harga diri dengan kesejahteraan psikologis sebesar 9.500 dengan sig. Nilai 0.000.

Menurut Coopersmith (dalam Malasari dan Mukhlis, 2022) harga diri merupakan evaluasi terhadap diri sendiri atas respon di lingkungan sekitarnya yang memberikan gambaran adanya penerimaan, penolakan, serta menunjukkan bagaimana seseorang dapat percaya kepada diri sendiri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri. Cheema dan Bhardwaj (2021) mengemukakan bahwa harga diri merupakan nilai dari setiap individu dan sejauh mana nilai tersebut dihargai. Peneliti lain yaitu Yulistyowati & Savira (2023) menjelaskan bahwa harga diri merupakan penilaian seseorang terhadap diri sendiri, baik dari hal positif maupun hal negatif, serta memiliki rasa berarti, kompeten, dan layak. Coopersmith (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010) menjabarkan bahwa variabel harga diri memiliki beberapa aspek yang dapat memengaruhinya, yaitu kekuatan (*power*), keberartian (*significance*), kebajikan (*virtue*), dan kemampuan (*competence*). Aspek lain juga dikemukakan oleh Ma'rifah dan Budiani (2012) yang menyebutkan bahwa terdapat dua aspek yang menjadi pilar utama dari variabel harga diri, yaitu efikasi diri (*self-efficacy*) dan sikap menghargai diri sendiri (*self-respect*).

Penelitian yang dilakukan oleh Du et al. (2015) menjelaskan bahwa harga diri memiliki peran penting dalam menentukan kesejahteraan psikologis seseorang,

dengan menunjukkan tingkat harga diri yang positif menjadi unsur penting dalam meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan secara keseluruhan pada mahasiswa. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewijayanti dan Wahyudi (2018) mengungkapkan bahwa aspek yang terdapat pada variabel harga diri mempunyai keterkaitan dengan variabel kesejahteraan psikologis, dengan aspek harga diri yang memiliki korelasi paling tinggi dengan kesejahteraan psikologis adalah aspek kekuatan (*power*), sedangkan aspek harga diri yang memiliki korelasi paling rendah dengan kesejahteraan psikologis adalah aspek kebajikan (*virtue*). Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa aspek-aspek yang terdapat pada variabel harga diri memiliki korelasi dengan kesejahteraan psikologis. Aspek harga diri yang memiliki korelasi paling tinggi dengan kesejahteraan psikologis adalah aspek kekuatan (*power*) dan aspek harga diri yang memiliki tingkat korelasi paling rendah yaitu aspek kebajikan (*virtue*).

Berdasarkan pendapat informasi dari ahli maupun hasil penelitian yang dilakukan oleh ahli terdahulu, peneliti memutuskan untuk mengambil harga diri sebagai variabel independen terhadap kesejahteraan psikologis dan mengajukan pertanyaan penelitian “Apakah terdapat hubungan antara harga diri dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan di Yogyakarta?”.

B. Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana korelasi antara harga diri dengan kesejahteraan psikologi pada karyawan di Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dan dapat ikut berkontribusi dalam mengembangkan bidang keilmuan psikologi antara hubungan harga diri dengan kesejahteraan psikologis

2. Manfaat Praktis

- Bagi Masyarakat Umum

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada masyarakat umum, terutama bagi para ahli di bidang psikologi seperti dosen, psikolog, dan praktisi psikologi sebagai bahan pertimbangan dalam bidang konseling-klinis.

- Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti dalam menambah wawasan dan pengetahuan terkait variabel yang diteliti.