

HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN DI YOGYAKARTA

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG EMPLOYEE IN YOGYAKARTA

Aryo Yudhistira Wibowo¹, Moordiningsih²

¹²Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹²aryoyw@gmail.com

Abstrak

Kesejahteraan psikologis merupakan hal penting yang harus dipenuhi, karena berhubungan langsung dengan kesehatan secara fisik, mental, sosial, dan penerimaan diri seseorang. Pada karyawan, kesejahteraan psikologis tidak hanya digunakan dalam menilai tingkat kesehatan mental, tetapi harus juga memperhatikan enam aspek, yaitu pengembangan diri, penerimaan diri, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, dan otonomi. Rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis pada seseorang dapat memiliki dampak negatif terhadap kehidupan sehari-hari, mulai dari masalah dalam bersosialisasi, perasaan tidak puas, serta mengalami stress hingga depresi. Dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan di Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara harga diri dengan kesejahteraan psikologis, yang berarti semakin tinggi tingkat harga diri, maka kesejahteraan psikologis juga memiliki tingkat yang tinggi, serta sebaliknya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala harga diri ($\alpha=0,812$) dan skala kesejahteraan psikologis ($\alpha=0,884$). Penelitian ini melibatkan sebanyak 142 karyawan di Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode korelasi Spearman. Dari hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,709 dengan Sig. p sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal tersebut berarti kedua variabel menunjukkan adanya hubungan dengan kategori sangat kuat. Pada nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel harga diri memengaruhi kesejahteraan psikologis sebesar 33,6%. Dari hasil temuan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel harga diri dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan di Yogyakarta.

Kata Kunci: Karyawan, Kesejahteraan Psikologis, Harga Diri

Abstract

Psychological well-being is an important factor that must be fulfilled, because that is related to a person's physical, mental, social health, and self-acceptance. For employees, psychological well-being is not only used to assess mental health levels, but it must also take into account six aspects: self-development, self-acceptance, environmental mastery, purpose in life, positive relationships with others, and autonomy. A low level of psychological well-being can have negative impacts on daily life, such as difficulties in socializing, feelings of dissatisfaction, and experiencing stress or even depression. Based on these issues, this study aims to examine the relationship between self-esteem and psychological well-being among employees in Yogyakarta. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between self-esteem and psychological well-being, meaning that the higher the level of self-esteem, the higher the level of psychological well-being, and vice versa. The data collection methods used include the self-esteem scale ($\alpha=0.812$) and the psychological well-being scale ($\alpha=0.884$). This study involved 142 employees in Yogyakarta. The data analysis technique used in this study is Spearman's correlation method. From the data analysis results, a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.709$ with a significance level of $p = 0.001$ ($p < 0.05$) was obtained. This indicates that both variables show a very strong relationship. The coefficient of

determination shows that the self-esteem variable affects psychological well-being by 33.6%. Based on these findings, it can be concluded that there is a significant positive relationship between self-esteem and psychological well-being among employees in Yogyakarta.

Keywords: *Employee, Psychological Well-Being, Self-Esteem*

PENDAHULUAN

Terdapat banyak peneliti yang menjabarkan tentang arti dari kesejahteraan psikologis. Menurut Ryff dan Keyes (1995) 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. Pada penelitian lain Ryff dan Singer (2008) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis adalah penilaian individu terhadap dirinya, berdasarkan 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.

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 dengan kesejahteraan psikologis yang rendah, tak terkecuali pada orang-orang yang sudah bekerja atau bisa disebut dengan karyawan. Hasibuan (dalam Wibowo & Setiawan, 2014) menjelaskan 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 dan Setiawan (2014) menjelaskan jika karyawan adalah 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, Saerang, dan Dotulong (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, Saerang, dan Dotulong (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 dan 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 dan Prameswari (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 & 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 & 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.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Skala Psikologi untuk pengumpulan data. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari 142 karyawan yang bekerja di Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala harga diri dan skala kesejahteraan psikologis.

Skala kesejahteraan psikologis pada awalnya dikembangkan oleh Ryff (1989) atau biasa disebut dengan *Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWBS)*, lalu dimodifikasi oleh Sastaviana (2020), yang mengacu pada enam aspek psikologis yang dikemukakan oleh Ryff dan Keyes (2008) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, pengembangan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, dan otonomi. Skala kesejahteraan psikologis yang telah dimodifikasi oleh Sastaviana (2020) terdiri dari 33 aitem, dengan daya beda aitem bergerak dari 0,257 hingga 0,578, dan korelasi reabilitas Cronbachs Alpha (α) sebesar 0,884.

Pada skala harga diri, awalnya dikembangkan oleh Coopersmith (1967) atau biasa disebut *Coopersmith Self-Esteem Inventory (CSEI)*, yang telah dimodifikasi oleh Surya (2022), dengan mengacu pada empat aspek harga diri yang dikemukakan oleh Coopersmith (dalam Ghufron &

Risnawita, 2010) yaitu kekuatan, keberartian, kebajikan, dan kemampuan. Skala harga diri yang telah dimodifikasi oleh Surya (2022) terdiri dari 12 aitem, dengan hasil uji validitas setiap aitem dari 0,279 hingga 0,617, dan korelasi reliabilitas Cronbach's Alpha (α) sebesar 0,812.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis non parametrik, dengan metode korelasi Spearman yang dikembangkan oleh Carl Spearman. Menurut Karmini (2020) uji statistika non parametrik tidak memerlukan data yang terdistribusi normal. Sugiyono (dalam Karmini, 2020) menjelaskan bahwa metode korelasi Spearman digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif atau mencari hubungan jika setiap variabel yang dihubungkan ordinal serta data antar variabel tidak sama. Oleh karena itu, teknik analisis data non parametrik dengan metode korelasi Spearman sangat cocok untuk digunakan pada penelitian ini. Selain itu, data pada penelitian ini dianalisis menggunakan aplikasi olah data IBM SPSS 27.0.1 IFO 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini didapatkan data sebanyak 142 partisipan. Peneliti membagi data penelitian menjadi dua, yaitu data mengenai informasi demografis subjek dan respons subjek terhadap dua kuesioner yang sudah diberikan.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	25	17,61%
2.	D3	10	7,04%
3.	S1	96	67,61%
4.	S2	10	7,04%
5.	Lainnya	1	0,70%
Total		142	100%

Dari tabel 1, diketahui bahwa dari 142 subjek menunjukkan sebagian besar karyawan di Yogyakarta yang berpartisipasi menjadi subjek didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 96 subjek (67,61%), subjek yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 25 subjek (17,61%), pada subjek yang berpendidikan D3 sebanyak 10 subjek (7,04%), lanjut dengan subjek yang berpendidikan S2 sebanyak 10 subjek (7,04%), dan subjek yang berpendidikan dengan kategori lainnya sebanyak 1 subjek (0,70%). Dari data pada tabel 1 tersebut, dapat disimpulkan jika rata-rata subjek yang berpartisipasi merupakan karyawan di Yogyakarta yang berpendidikan S1.

Tabel 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pekerjaan

No.	Jabatan Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1.	Jabatan Setara <i>Staff</i>	100	70,42%
2.	<i>Manager</i>	6	4,23%
3.	<i>Senior Staff</i>	2	1,41%
4.	Polisi	1	0,70%
5.	Direktur	2	1,41%
6.	Kepala Bagian	3	2,11%
7.	Junior Arsitek	1	0,70%
8.	<i>Cooker</i>	1	0,70%
9.	<i>Supervisor</i>	16	11,27%
10.	Perawat	1	0,70%
11.	Arsitek	2	1,41%

12.	Dosen	1	0,70%
13.	Dokter Gigi	2	1,41%
14.	Sekretaris	1	0,70%
15.	Asisten Psikolog	1	0,70%
16.	<i>Intern</i>	1	0,70%
17.	<i>Bartender</i>	1	0,70%
Total		142	100%

Pada tabel 2 di atas, diketahui bahwa dari total 142 subjek, menunjukkan jabatan yang mendominasi yaitu jabatan setara staff yaitu sebanyak 100 subjek (70,42%), selanjutnya pada posisi supervisor sebanyak 16 subjek (11,27), manager sebanyak 6 subjek (4,23%), kepala bagian sebanyak 3 subjek (2,11%), direktur sebanyak 2 subjek (1,41%), arsitek sebanyak 2 subjek (1,41%), dokter gigi sebanyak 2 subjek (1,41%), dan untuk jabatan polisi, junior arsitek, *cooker*, perawat, dosen, sekretaris,, asisten psikolog, *intern*, serta *bartender* masing-masing sebanyak 1 subjek (masing-masing menyumbang 0,70%).

Tabel 3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	18-29	110	77,46%
2.	30-41	16	11,27%
3.	42-53	8	5,63%
4.	54-64	8	5,63%
Total		142	100%

Dari tabel 3 di atas, subjek dengan usia 18-29 mendominasi dengan jumlah sebanyak 110 subjek (77,46%), usia 30-41 sebanyak 16 subjek (11,27%), usia 42-53 subjek sebanyak 8 subjek (5,63%), dan pada usia 54-64 sebanyak 8 subjek (5,63%).

Tabel 4. Jenis Kelamin Subjek

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	53	37,32%
Perempuan	89	62,68%
Total		142
		100%

Tabel 4. Menunjukkan bahwa dari jumlah total 142 subjek, subjek dengan jenis laki-laki berjumlah 53 orang (37,32%) dan subjek dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 89 orang (62,68%). Dari tabel tersebut diketahui bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 5. Masa Kerja Subjek

No.	Masa Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	1 Tahun	43	30,28%
2.	2 Tahun	45	31,69%
3.	3 Tahun	18	12,68%
4.	> 3 Tahun	36	25,35%
Total		142	100%

Pada tabel 5. dapat dilihat bahwa subjek dengan masa kerja 1 tahun sebanyak 43 orang (30,28%), masa kerja 2 tahun sebanyak 45 orang (31,69%), masa kerja 3 tahun sebanyak 17 orang (12,68%), dan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 36 orang (25,35%).

Jumlah aitem pada skala harga diri sebanyak 12 butir, dengan skor terendah adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5. Skor minimum hipotetiknya yaitu $1 \times 12 = 12$ dan skor maksimum hipotetiknya yaitu $5 \times 12 = 60$. Skor *mean* hipotetik $(12 + 60) : 2 = 36$, dengan standar deviasi (SD) sebesar $(60 - 12) : 6 = 8$. Pada uji empirik, skala harga diri

memperoleh skor minimal 16, skor maksimal 60, dengan *mean* sebesar 43, dan standar deviasi (SD) sebesar 13.

Sedangkan jumlah aitem pada skala kesejahteraan psikologis sebanyak 33 butir dengan skor terendah sebesar 1 dan skor tertinggi sebesar 4. Skor minimum hipotetiknya yaitu $1 \times 33 = 33$ dan skor maksimum hipotetiknya yaitu $4 \times 33 = 172$. Skor *mean* hipotetiknya yaitu $(33 + 172) : 2 = 102,5$, dengan standar deviasi (SD) sebesar $(172 - 33) : 6 = 23,17$. Pada uji empirik, skala kesejahteraan psikologis memperoleh skor minimal 31, skor maksimal 100, dengan *mean* sebesar 69, dan standar deviasi (SD) sebesar 18.

Dari 142 subjek penelitian, didapatkan hasil sebanyak 102 subjek (71,83%) memiliki harga diri pada kategori tinggi, 8 subjek (5,64%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 32 subjek (22,54%) berada di kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas subjek (karyawan di Yogyakarta) dalam penelitian ini memiliki harga diri pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas subjek (karyawan di Yogyakarta) dalam penelitian ini memiliki harga diri pada kategori tinggi. Sedangkan pada kategorisasi skala kesejahteraan psikologis, didapatkan hasil sebanyak 108 subjek (71,83%) memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori tinggi, 34 subjek (23,94%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 0 subjek (0%) berada pada kategori

rendah. Dari hal tersebut, dapat diketahui jika sebagian besar subjek (karyawan di Yogyakarta) pada penelitian ini memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			Kesimpulan
	Statistic	df	Sig.	
Kesejahteraan Psikologis	0.109	142	0,001	Tidak Normal
Harga Diri	0.202	142	0,001	Tidak Normal

Dari hasil uji normalitas pada tabel 6, didapatkan hasil *statistic* pada variabel kesejahteraan psikologis sebesar 0,109 dengan nilai Sig. = 0,001 ($< 0,05$). Sedangkan pada variabel harga diri, didapatkan hasil *statistic* sebesar 0,202 dengan nilai Sig. = 0,001 ($< 0,05$). Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal yang berarti uji normalitas pada variabel kesejahteraan psikologis dan harga diri tidak terpenuhi. Tetapi menurut Hadi (2016) ketika subjek memiliki jumlah yang besar atau $n > 30$, maka dapat dikatakan jika data penelitian tersebut terdistribusi dengan normal atau sangat mendekati normal. Peneliti lain yaitu Gani dan Amalia (2015) juga menjelaskan jika subjek penelitian di atas 30 ($n > 30$), maka data penelitian tersebut terdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Kesejahteraan Psikologis*Harga Diri	280.411	0,001	Linear

Berdasarkan dari hasil uji linearitas pada tabel 12. terhadap variabel harga diri dan kesejahteraan psikologis, didapatkan Sig. Linearity sebesar 0,001 (Sig. < 0,05), sehingga, kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	Kesejahteraan Psikologis		Harga Diri	
	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)
Kesejahteraan Psikologis	1.000	.	,709	,001
Harga Diri	,709	,001	1.000	.

Hasil uji hipotesis pada tabel 8 menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara harga diri dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan di Yogyakarta yang ditunjukkan pada hasil nilai korelasi *spearman's rho*. Dari tabel 12. dapat diketahui bahwa nilai Sig. p sebesar 0,001 yang dimana hal tersebut menunjukkan adanya korelasi antara variabel harga diri dengan kesejahteraan psikologis (karena Sig. 0,001 < 0.05). Diketahui juga bahwa nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,709, yang dimana berdasarkan nilai pedoman penentu

tingkat kekuatan korelasi variabel masuk ke kategori sangat kuat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan di Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis yang didapat terhadap hipotesis penelitian membuktikan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara harga diri dengan kesejahteraan psikologis di Yogyakarta. Dapat disimpulkan jika semakin tinggi harga diri (dengan aspek kekuatan, keberartian, kebajikan, dan kemampuan) yang dimiliki, maka kesejahteraan psikologis (dengan aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, pengembangan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, dan otonomi) yang dimiliki oleh karyawan di Yogyakarta akan tinggi juga. Sebaliknya, jika tingkat harga diri rendah, maka kesejahteraan psikologis yang dimiliki juga akan rendah.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh Farmasita dan Wilantika pada tahun 2023 yang menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara harga diri dengan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa di Universitas Aisyah Pringsewu. Penelitian lain yang pernah dilakukan oleh Santoso dan Satwika (2019) juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara harga diri dengan kesejahteraan psikologis pada wanita menikah yang

bekerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, dengan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa harga diri dapat memberikan pengaruh dan berkorelasi terhadap kesejahteraan psikologis seseorang, baik dalam kategori tinggi, sedang, maupun rendah.

Ryff dan Singer (2008) berpendapat bahwa faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang adalah faktor psikososial, sosiodemografis, dan biologis. Sandha, Hartati, dan Fauziah (2012) menjelaskan bahwa harga diri seseorang dibentuk melalui interaksi atau hubungan sosial seseorang dengan lingkungannya, yang dimana hal tersebut termasuk ke dalam faktor sosiodemografis menurut Ryff dan Singer. Peneliti lain yaitu Huppert (2009) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang yaitu faktor sosial-ekonomi. Berdasarkan pendapat Ryff dan Singer (2008), faktor sosial-ekonomi seseorang terdapat pada faktor sosiodemografis yang membentuk seseorang. Widodo dan Pratitis (2013) menjelaskan, jika seseorang memiliki status sosial-ekonomi dan penghasilan yang tinggi, akan memiliki harga diri yang lebih tinggi dibanding dengan orang yang memiliki tingkat sosial-ekonomi dengan tingkat rendah.

Ryff (1989) juga menggunakan harga diri sebagai alat untuk mengukur tingkat kesejahteraan psikologis, dengan berdasarkan pendapat Rosenberg (1965)

yang menyatakan bahwa harga diri memiliki kesamaan dengan salah satu aspek dari kesejahteraan psikologis, yaitu aspek penerimaan diri. Coopersmith (dalam Ghufroon & Risnawita, 2010) menyebutkan bahwa terdapat empat aspek pada variabel harga diri, yaitu kekuatan, keberartian, kebajikan, dan kemampuan.

Aspek harga diri menurut Coopersmith (dalam Ghufroon & Risnawita, 2010) yang pertama yaitu aspek kekuatan (*power*). Aspek kekuatan merupakan kemampuan individu dalam mengontrol perilaku baik terhadap diri sendiri maupun kepada orang lain. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek penelitian yang merupakan karyawan di Yogyakarta, sudah merasa menjadi contoh yang baik bagi rekan kerjanya, memiliki prestasi yang bisa dibanggakan, serta memiliki kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwa subjek memiliki perasaan akan keberhasilan yang sudah dicapai serta merasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Coopersmith (1967) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi harga diri seseorang adalah sejarah keberhasilan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Dewijayanti dan Wahyudi (2018) memaparkan jika posisi, status, serta keberhasilan yang pernah dicapai akan membangun suatu penilaian terhadap diri seseorang. Lebih lanjut, Dewijayanti dan

Wahyudi (2018) juga menjelaskan jika aspek kekuatan memiliki kesamaan dengan salah satu aspek kesejahteraan psikologis yang dijelaskan oleh Ryff, yaitu aspek otonomi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewijayanti dan Wahyudi (2018) juga menghasilkan bahwa aspek kekuatan pada variabel harga diri memiliki hubungan yang kuat dengan kesejahteraan psikologis, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,850. Penjelasan tersebut menunjukkan jika karyawan yang menjadi contoh baik bagi rekan kerjanya, memiliki prestasi yang bisa dibanggakan, dan memiliki kualitas baik dalam menyelesaikan pekerjaannya akan memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan tersebut.

Untuk aspek harga diri yang kedua menurut Coopersmith (dalam Ghufroon & Risnawita, 2010) adalah aspek keberartian (*significance*). Aspek keberartian yaitu tempat dimana individu memiliki rasa peduli, afeksi, ataupun perhatian, yang diberikan kepada orang lain. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek mendapatkan perhatian, dukungan, serta pengertian dari rekan-rekannya. Selain itu, subjek juga merasa dibutuhkan oleh teman atau orang di lingkungan kerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Cohen dan Wills (dalam Melati & Barus, 2024) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial.

Cohen dan Wills (dalam Melati & Barus, 2024) menjelaskan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai batas antara tekanan (*stressor*) dengan individu. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa aspek keberartian pada seorang karyawan didapatkan dari dukungan teman-teman di tempat kerjanya. Pemaparan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Dewijayanti dan Wahyudi (2018) yang menemukan bahwa aspek keberartian memiliki koefisien korelasi dalam kategori kuat, yaitu sebesar 0,758. Dari penjelasan ini, disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki rekan kerja yang pengertian, memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi juga atau dengan kata lain, aspek keberartian pada harga diri memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Pada aspek harga diri yang ketiga menurut Coopersmith (dalam Ghufroon & Risnawita, 2010) yaitu kebajikan (*virtue*). Aspek kebajikan adalah kepatuhan individu dalam mengikuti aturan berdasarkan standar moral dan etika, yang ada di agama maupun masyarakat. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek merupakan orang yang suka bersikap sopan, menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan, dan bisa membangkitkan semangat teman-temannya.

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa subjek memiliki perasaan untuk membantu dan berempati terhadap orang-orang yang sudah dikenalnya. Hal ini sesuai

dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Carlo dan Randall (2002), ketika seseorang yang meminta pertolongan adalah orang yang dikenal, maka individu memiliki kecenderungan untuk memberikan pertolongan lebih besar. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nasihah dan Alfian (2021), yang menghasilkan bahwa dua aspek dari perilaku prososial, yaitu aspek menolong (*compliant*) seseorang ketika diminta pertolongan (secara verbal atau non-verbal) dan aspek altruisme (*altruism*) yang berarti memberikan bantuan secara sukarela kepada orang lain memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kesejahteraan psikologis.

Penelitian yang dilakukan Dewijayanti dan Wahyudi (2018) juga menghasilkan bahwa aspek kebajikan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,557 yang berarti memiliki hubungan yang cukup berarti terhadap variabel kesejahteraan psikologis. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian ini yang merupakan karyawan di Yogyakarta telah mengikuti aturan berdasarkan standar moral yang ada, serta menolong teman kerjanya (secara verbal atau non-verbal).

Aspek dari harga diri yang keempat menurut Coopersmith (dalam Ghufro dan Risnawita, 2010) yaitu kemampuan atau kompetensi (*competence*). Aspek kemampuan dapat dilihat dari hal apa saja yang ingin dicapai dalam kehidupannya.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa subjek memiliki kemampuan untuk memenuhi target atau tuntutan yang diberikan kepadanya (baik target pribadi maupun target yang berasal dari lingkungannya), seperti mampu meningkatkan prestasi, mampu memotivasi diri, dan mampu mengontrol emosi.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, Snyder (2002) menjadikan kesejahteraan psikologis sebagai aspek tertinggi dari fungsi sebagai manusia terhadap berbagai hal yang ingin dicapai atau cita-cita, sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukannya. Hasil penelitian dan pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Dewijayanti dan Wahyudi (2018) yang menjelaskan bahwa aspek kemampuan atau kompetensi (*competence*) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kesejahteraan psikologis, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,796. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan dalam meningkatkan prestasi, memotivasi diri, dan mengontrol emosi dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis.

Hasil dari kategorisasi skor kesejahteraan psikologis pada karyawan di Yogyakarta menunjukkan bahwa sebanyak 108 karyawan (76,04%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, 34 karyawan (23,94%) berada pada kategori sedang, dan untuk kategori rendah sebanyak 0 (tidak ada). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berada di

Yogyakarta, sebagian besar memiliki kesejahteraan psikologis dalam tingkat tinggi. Dengan kata lain, aspek-aspek kesejahteraan psikologis telah terpenuhi pada mayoritas subjek.

Hasil dari kategorisasi skor harga diri pada karyawan di Yogyakarta menunjukkan sebanyak 102 karyawan (71,83%) berada di kategori tinggi, pada kategori sedang terdapat 8 karyawan (5,63%), dan pada kategori rendah terdapat 32 karyawan (22,54%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berada di Yogyakarta, sebagian besar memiliki harga diri pada kategori tinggi. Dapat disimpulkan jika sebagian besar karyawan di Yogyakarta memiliki aspek-aspek harga diri yang telah terpenuhi, walaupun belum semua, yang dibuktikan dengan subjek dengan kategori harga diri rendah sebanyak 22,54%.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh pernyataan dari Mardianti (2020) yang menjelaskan bahwa kebutuhan dasar psikologis pada karyawan sangat penting untuk dimiliki. Lebih lanjut, Mardianti (2020) juga menjelaskan bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis seorang karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan tersebut. Menurut Mardianti (2020), harga diri merupakan salah satu hal yang memengaruhi kebutuhan dasar psikologis karyawan, selain dukungan dari atasan.

Berdasarkan dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki harga diri dan kesejahteraan psikologis dengan kategori tinggi. Hasil tersebut menjelaskan jika tingkat harga diri berada pada kategori tinggi, maka kesejahteraan psikologis juga akan berada pada kategori tinggi. Dari hasil penelitian ini, dapat membantu dalam memperkuat argumentasi dan bukti bahwa harga diri berperan penting dalam tinggi dan rendahnya kesejahteraan psikologis pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pdan pembahasan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel harga diri dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan di Yogyakarta. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yang berarti, semakin tinggi tingkat harga diri, maka kesejahteraan psikologis pada karyawan di Yogyakarta juga akan cenderung tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat harga diri, maka kesejahteraan psikologis pada karyawan di Yogyakarta juga akan cenderung rendah.

Hasil kategorisasi pada penelitian ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan di Yogyakarta memiliki tingkat harga diri dan kesejahteraan psikologis yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Carlo, G., & Randall, B. A. (2002). The Development of a Measure of Prosocial Behaviors for Late Adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 31(1), 31-44.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Fransisco: Freeman and Company.
- Dewijayanti, R. A., & Wahyudi, H. (2018). Hubungan antara Self-Esteem dengan Psychological Well-Being pada Pasien Thalassemia Beta Mayor Usia Dewasa Awal di RS. X Bandung. *Prosiding Psikologi*, 4(2), 1030-1037.
- Farmasita, G. P., & Wilantika, R. (2023). Hubungan antara Harga Diri dengan Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa di Universitas Aisyah Pringsewu. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1-9.
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat analisis data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- S. (2016). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Huppert, A. F. (2009). Psychological Well-Being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *APPLIED PSYCHOLOGY: HEALTH AND WELL-BEING*, 1(2), 1-28. doi:10.1111/j.17580854.2009.01008.x
- Karmini. (2020). *Statistika Non Parametrik*. Samarinda: Mulawarman University Press Member of IKAPI & APPTI.
- Mardianti. (2020). Dukungan Atasa, Harga Diri, dan Kebutuhan Dasar Psikologis Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 187-196. doi.org/10.35760/psi.2020.v13i2.3488
- Melati, M. R. A. S., & Barus, G. (2024). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Rantau (Studi Deskripsi Korelasi pada Mahasiswa Baru Angkatan 2023 Prodi BK Universitas Sanata Dharma Yogyakarta). *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 1(4), 74-85. doi.org/10.62383/edukasi.v1i3.615
- Nasihah, D., & Alfian, I. N. (2021). Hubungan antara Perilaku Prosocial dengan Kesejahteraan Psikologis pada Penerima Beasiswa Bidikmisi. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(1), 852-858. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor SINODE GMIM. *Jurnal EMBA*, 5(2), 380-387.
- Rochma, I., & Prameswari, Y. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 7(1), 34-48. <http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi>
- Rosenberg. (1965). *Society and The Adolescent Self-Image*. United States of America: Princeton University Press.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. 57(6). 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to

Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
<https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>

Santoso, O. R., & Satwika, Y. W. (2019). Hubungan antara Harga Diri dengan Kesejahteraan Psikologis pada Wanita Menikah yang Bekerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1-11.

Saputra, J. A., & Dwarta, F. D. (2023). Hubungan Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis pada Tenaga Kontrak Trantib di Dinas Perdagangan Kota Padang. *Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6(2), 926-934.

Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). Psychological Well-Being Karyawan Studi Literatur. *Syntax Idea*, 3(1), 161-170.

Sastaviana, D. (2020). Hubungan Psychological Capital dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan di PT. X. *Journal Psikologi Talenta*, 6(1), 30-36.
doi.org/10.26858/talenta.v6i1.1433

Singhal, S., & Prakash, N. (2020). Relationship Between Self-Esteem and Psychological Well-Being Among Indian College Students. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, 12(8), 748-756.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New-York: Oxford University Press.

Wibowo, G., & Setiawan, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan di CV Sejahtera Mobil Surabaya. *AGORA*, 2(1).

Widodo, A. S., & Pratitis, N. T. (2013). Harga Diri dan Interaksi Sosial ditinjau dari Status Sosial Ekonomi Orang Tua. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 131-138.