

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, karena sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam organisasi (Suwatno dan Priansa, 2011). Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi dan dapat lebih optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan dan pembangunan nasional serta sebagai pelaku dan subyek pembangunan sekaligus sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia.

Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan bersumber pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Salah satu pasal ketenagakerjaan yaitu pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis” yang biasa disebut sebagai tenaga *outsourcing*. Menurut Jehani (2008), *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Dari

definisi tersebut dapat diartikan bahwa pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan menerima upah atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* tersebut dialihkan kepada perusahaan pemberi kerja dengan perjanjian tertulis.

Perusahaan sebagai wadah penyedia lapangan pekerjaan seyogyanya memberikan kesejahteraan dan kepastian kepada seluruh karyawannya. Dewasa ini banyak perusahaan yang melakukan efisiensi biaya produksi dengan cara menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian tertentu dengan kata lain perusahaan menerapkan sistem kerja kontrak atau sering disebut dengan tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini memberikan dampak yang kurang baik bagi para pekerja, perusahaan *outsourcing* sering kali diberi stigma sebagai perusahaan yang merugikan sebagian besar tenaga kerja yang terkena kontrak dengan perusahaan tersebut (Kholifah, 2010). Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan. Adanya sistem kerja kontrak membuat posisi tawar buruh atau pekerja semakin lemah. Sistem kerja ini tidak memberikan kepastian kerja, kepastian upah, jaminan kesehatan, jaminan sosial, dan tunjangan kesejahteraan lainnya. Semakin sempitnya lapangan pekerjaan membuat para pekerja tidak dihadapkan pada banyak pilihan kecuali menerima kondisi yang ada. Holdcroft (2012) mengungkapkan mengenai kesetaraan hak tenaga kerja

outsourcing bahwa pentingnya memberikan kesetaraan penuh terkait perlakuan kepada tenaga kerja *outsourcing* maupun mereka yang dipekerjakan langsung.

Dalam dunia kerja tidak semua individu dapat menerima keadaan dirinya dalam sebuah perusahaan, tuntutan ekonomi dan kompetisi yang ketat membuat setiap perusahaan menerapkan kebijakan sendiri dalam mengatur tenaga kerja baik dalam sistem kerja, waktu kerja, status pekerja, upah dan penempatan kerja sehingga timbul masalah-masalah dalam sumber daya manusia dengan perusahaan. Hubungan kerja karyawan *outsourcing* yang bersifat sementara berakibat pada ketidakberdayaan mereka dalam melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan. Tidak adanya jaminan seorang karyawan *outsourcing* dapat bekerja kembali di perusahaan yang sama setelah kontrak tersebut selesai. Hal ini menjadi potret tersendiri dalam dunia kerja apakah para pegawai dapat menerima kondisi dirinya dan apakah sudah merasakan kebahagiaan dalam dirinya dan terbebas dari tekanan-tekanan yang membatasi ruang gerak yang berdampak pada kesejahteraannya. Para pekerja senantiasa akan mengevaluasi pengalaman hidup selama ia menjadi karyawan. Realita kondisi kerja baik yang sifatnya menyenangkan maupun tidak, ditangkap sebagai suatu konsepsi pengalaman psikologis dalam diri seorang karyawan. Interpretasi pengalaman yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sebagai pondasi optimalisasi dalam merasakan kebahagiaan. Kebahagiaan juga sebagai apresiasi keseluruhan hidup seseorang, dan seberapa banyak individu menyukai dengan kehidupan yang dimiliki (Veenhoven, 2008).

Apabila hal ini dikaitkan dengan kesejahteraan, kesejahteraan seringkali disebut dengan kebahagiaan, merupakan salah satu tujuan penting dalam kehidupan manusia. Ada dua perspektif yang dipergunakan oleh para ahli untuk menjelaskan tentang konsep kesejahteraan individu yaitu perspektif *hedonic* dan *eudaimonic* (Ryan & Deci, 2001). *Hedonic* mengartikan kesejahteraan berfokus pada konsep hedonik secara luas yaitu tentang tersedianya pilihan-pilihan dan kenikmatan bagi pikiran dan tubuh. Konsep yang lebih menekankan pada pemuasan kebutuhan subjektif ini dinamakan sebagai (*subjective well being*) kesejahteraan subjektif (Diener & Lucas, dalam Ryan & Deci, 2001) yang meliputi tiga komponen yaitu kepuasan hidup, keberadaan perasaan positif dan tidak adanya perasaan negatif yang secara keseluruhan disebut sebagai kesenangan. Sedangkan *eudaimonic* adalah pandangan mengenai kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) tentang kejadian dalam hidup yang bermakna. Keyes (2006) menambahkan bahwa kesejahteraan *eudaimonic* mengacu pada pemfungsian positif, yang terdiri atas evaluasi individu terhadap kondisi kesejahteraan psikologis diri-sendiri.

Psychological Well-Being (kesejahteraan psikologis) berhubungan dengan kepuasan pribadi, *engagement*, harapan, rasa syukur, stabilitas suasana hati, pemaknaan terhadap diri sendiri, harga diri, kegembiraan, kepuasan dan optimism, termasuk juga mengenali kekuatan dan mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki. *Psychological Well-Being* mengarahkan individu untuk menjadi kreatif dan memahami apa yang sedang dilaksanakannya (Bartram dan Boniwell, 2007). Para pekerja yang merasa tidak memiliki tujuan hidup maka pekerja tidak dapat

pula mengembangkan potensi yang mereka miliki. Orang yang memiliki tujuan hidup adalah orang yang memiliki keterarahan dan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam hidupnya (Ryff, 1989). Mengingat sistem kerja *outsourcing* merupakan sistem kerja kontrak yang sewaktu-waktu bisa terjadi pemutusan kontrak (pemutusan hubungan kerja) secara sepihak, status kepegawaian yang tidak jelas membuat para pekerja merasakan tidak adanya kesejahteraan hidup bagi mereka yang tentunya berpengaruh pada kinerja.

Lebih lanjut Ryff (1995) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus tumbuh secara personal. Selanjutnya kesejahteraan psikologis ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi (Ryff dan Keyes, 1995). Adapun mengenai dimensi kesejahteraan psikologis menurut Ryff meliputi enam dimensi yaitu: (a) penerimaan diri (*self-acceptance*); (b) hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*); (c) otonomi (*autonomy*); (d) penguasaan lingkungan (*environmental mastery*); (e) tujuan hidup (*purpose in life*); (f) pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Berdasarkan gambaran *Psychological Well-Being* tersebut maka karyawan yang bekerja diharapkan mempunyai kesejahteraan psikologis yang tinggi agar mempunyai kepuasan hidup, tujuan hidup dan kebahagiaan yang tinggi. Terdapat beberapa penelitian terkait *Psychological Well-Being*, salah satunya penelitian

Simartama (2015) mengenai kepuasan kerja dan *Psychological Well-Being* pada karyawan di PT. Intan Havea Industri Medan yang memperoleh hasil bahwa karyawan memiliki tingkat *Psychological Well-Being* yang sedang, kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 10% terhadap *well-being* karyawan. Sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor demografi (status pernikahan, jenis kelamin dan pendapatan, kepribadian, dukungan sosial, dan pengalaman hidup). Kemudian penelitian Tanujaya (2014) di PT. Sinergi Integra Service, Jakarta yang memperoleh hasil tingkat *Psychological Well-Being* karyawan tinggi dan rendah dimana pekerja mengeluhkan pekerjaan yang dilakukan tidak beragam atau monoton dan mengharapkan mendapat gaji yang mencukupi kebutuhan hidup. Gaji adalah salah satu unsur penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sebab gaji merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan (Hariandja, 2007). Disamping itu kepuasan kerja yang dialami para karyawan bergantung pada ada atau tidak adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang dirasakan terhadap pekerjaan Locke (Munandar, 2008).

Untuk mengetahui *Psychological Well-Being* lebih lanjut, survey awal dilakukan peneliti dengan wawancara pada 10 tenaga kerja *outsourcing* secara *random* di pada bagian administrasi dan mekanik PT. X Yogyakarta dengan rentang usia 20-35 tahun pada bulan April 2017, Tidak adanya jaminan bagi status karyawan *outsourcing* dapat bekerja selamanya diperusahaan yang sama serta tidak adanya perkembangan karir membuat sebagian subjek mengalami beberapa permasalahan diantaranya merasa kecewa karena status kepegawaian

yang tidak jelas, memandang orang lain lebih beruntung dari pada diri sendiri dan merasa hidupnya biasa-biasa saja sehingga sulit memberikan penghargaan positif terhadap dirinya, merasa pesimis dan malu dengan status pekerjaan. Hal tersebut menggambarkan rendahnya *Psychological Well-Being* dalam dimensi penerimaan diri. Kemudian individu juga merasa sulit menjalin hubungan yang hangat dengan rekan kerja dan kurang berempati kepada rekan kerja karena canggung dalam bersosialisasi dengan rekan kerja dalam perusahaan, hal ini menunjukkan rendahnya dimensi hubungan positif dengan orang lain. Disamping itu individu merasa ragu dalam memutuskan sesuatu dan selalu meminta pendapat orang lain sehingga merasa tidak diri sendiri dapat memutuskan sesuatu, hal ini menunjukkan rendahnya PWB dalam dimensi *Autonomy*, Kemudian rendahnya *Psychological Well-Being* dalam dimensi tujuan hidup ditandai dengan merasa sia-sia dalam bekerja dan sulit menentukan rencana ke depan sehingga merasa tidak mempunyai tujuan hidup yang jelas karena tidak mempunyai target hidup yang jelas. Hal-hal tersebut diatas mengindikasikan lemahnya aspek-aspek kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan uraian fakta diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja *outsourcing* PT. X terindikasi masih rendah. Seyogyanya karyawan yang memiliki *well being* yang tinggi cenderung akan menghasilkan *performance* yang baik ditunjukkan dengan merasa lebih percaya diri, dapat menjalin hubungan sosial dengan lebih baik, serta menunjukkan performansi kerja yang lebih baik, begitu juga sebaliknya. Apabila individu dengan *well-being* yang tinggi dapat melakukan adaptasi dan *coping* yang lebih efektif terhadap keadaan

tersebut sehingga merasakan kehidupan yang lebih baik (Diener, Biswas-Diener, & Tamir, 2004).

Peneliti memfokuskan pada penelitian *Psychological Well-Being* pada karyawan *outsourcing* ini dianggap penting sebab *well-being* karyawan *outsourcing* akan memiliki implikasi bagi organisasi secara keseluruhan, selain itu konsep ini juga menekankan pada pengembangan dan kesadaran diri yang dimiliki seseorang dan tidak semata-mata berbicara mengenai pencapaian kenikmatan seperti dalam konsep *subjective well being*. Oleh karena itu kondisi *well-being* yang baik akan menentukan seberapa efektif seorang individu untuk memberikan kontribusi terhadap masyarakat dan menjadi karyawan yang produktif di dalam perusahaan. Selain itu, kehadiran *Psychological Well-Being* dalam diri seseorang akan membuat ia mampu untuk menjalankan fungsi psikologisnya dengan lebih baik, termasuk dalam hal bekerja dan pencapaian prestasi (Chow, 2007). Dengan demikian, meningkatkan *well-being* individu dan masyarakat menjadi sangat penting dan membutuhkan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah. Issue mengenai minimnya *Psychological Well-Being* tidak hanya menjadi permasalahan di sektor kesehatan saja, akan tetapi juga di sektor lainnya yaitu industri.

Pavot & Diener (2004) juga menyebutkan bahwa *well-being* merupakan salah satu prediktor kualitas hidup individu karena *well-being* mempengaruhi keberhasilan individu dalam berbagai domain kehidupan. Menurut Ryff dan Keyes (1995), seseorang yang dikatakan memiliki *Psychological Well-Being* adalah seseorang yang memiliki tingkat kemampuan individu dalam menerima

diri apa adanya, dapat menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mampu dalam mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti hidup, serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu.

Lebih lanjut ketika seseorang memiliki *Psychological Well-Being* atau kesejahteraan yang tinggi maka hal itu juga akan terbawa pada perasaannya saat bekerja. Seseorang yang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan, maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal (Wright & Bonnet, 2007). Individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* menurut Ryff dan Singer (1996), kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh faktor: (a) usia; (b) jenis kelamin; (c) kepribadian; (d) evaluasi terhadap bidang-bidang tertentu; (e) status sosial ekonomi; (f) dan latar belakang budaya; (g) dukungan social; (h) pekerjaan. Dijelaskan pula oleh Bhogel & Prakash (dalam Wahyuni 2001) yang menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* yaitu; (a) *Personal control*; (b) *Self Esteem* atau harga diri; (c) *Positive Affect*; (d) *Manage Tension*; (e) *Positive thinking*; (f) *Ide & Feeling* yang efisien.

Bertitik tolak pada faktor-faktor *Psychological Well-Being* tersebut diatas, *Self Esteem* atau harga diri diasumsikan sebagai salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi *Psychological Well-Being* seseorang. Hal ini dikarenakan harga diri merupakan aspek kepribadian yang paling penting dalam proses

berpikir, tingkat emosi, keputusan yang diambil, nilai-nilai yang dianut serta penentuan tujuan hidup. Dukungan sosial dan keluarga akan dapat mengubah persepsi individu dalam menilai kejadian-kejadian secara positif baik dilingkungan maupun perusahaan. Interpretasi posisi individu terhadap realitas lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan seseorang karyawan secara psikologis, pengalaman yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sebagai pondasi optimalisasi fungsi kesejahteraan psikologis. pekerja yang rentan mengalami harga diri yang rendah salah satunya adalah pekerja kontrak atau karyawan *outsourcing*. Hubungan kerja karyawan *outsourcing* yang bersifat sementara berakibat pada ketidakberdayaan mereka melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan. Tidak ada jaminan seorang karyawan *outsourcing* Harga diri mencakup dua komponen yaitu perasaan akan kompetensi pribadi dan perasaan akan penghargaan diri pribadi. Seseorang akan menyadari dan menghargai dirinya jika ia mampu menerima diri pribadinya. konsep *locus of control*, *neurotisme*, *self-efficacy* dan *self-esteem* diukur sama sebagai faktor tunggal. Seseorang yang memiliki *locus of control* yang tinggi dikatakan bahwa ia mampu melindungi bagian rawan dari kondisi mental seseorang, yaitu: *self-esteem* (harga diri) dan *confidence* (percaya diri). Hal ini diperkuat oleh pendapat Sharma, dkk (2015) bahwa harga diri merupakan prediktor yang signifikan terhadap *Psychological Well-Being*, dikarenakan harga diri seseorang dapat menentukan bagaimana cara seseorang berperilaku di dalam lingkungannya.

Peneliti memilih *Self Esteem* atau harga diri sebagai variabel X dalam penelitian ini dengan asumsi bahwa harga diri dapat menentukan bagaimana cara

seseorang berperilaku serta mampu meningkatkan penerimaan diri, dimana individu tidak lagi memandang rendah dan membandingkan dirinya kurang beruntung dari pada orang lain. Penelitian Susanti (2012) pada wanita yang bekerja pada bidang akademik dan non-akademik menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara harga diri dengan *Psychological Well-Being*, artinya semakin tinggi harga diri yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula *Psychological Well-Being* yang dimiliki. Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Wilbum dan Smith (2005) yang menguji sejauh mana hubungan *Psychological Well-Being* bergantung pada harga diri individu, salah satu hasil penelitian ini membuktikan bahwa harga diri berkorelasi positif untuk kesejahteraan psikologis. Peran harga diri dalam menentukan perilaku ini dapat dilihat melalui proses berpikirnya, emosi, nilai, cita-cita, serta tujuan yang hendak dicapai seseorang. Penelitian-penelitian tersebut diatas membuktikan bahwa harga diri merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang sehingga peneliti memilih faktor ini.

Self Esteem rendah diwujudkan dalam perilaku seseorang yang memiliki keprihatinan yang ekstrim dengan apa yang orang lain pikirkan, kurangnya otonomi dan individualitas, dan selalu menawarkan atau menyamakan harga diri yang rendah (*On My Own To Feet: Identity and Self Esteem*, 1997). Seseorang yang tidak memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain maka mereka akan mengalami kesulitan dalam menampilkan perilaku sosialnya, merasa inferior dan canggung, kemudian seseorang yang kurang memiliki perhatian dengan lingkungannya maka ia akan merasa gagal dalam

penguasaan lingkungan. Disamping itu ketika seseorang tidak mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik maka ia merasa tidak mampu mencapai keinginan dan mengkritik diri sendiri, perasaan tidak mampu, mudah tersinggung dan menarik diri secara sosial. Menurut Ryff (1989) gambaran tentang karakteristik orang yang memiliki kesejahteraan psikologis merujuk pada pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self actualization*), pandangan Jung tentang individuasi, konsep Allport tentang kematangan, juga sesuai dengan konsep Erikson dalam menggambarkan individu yang mencapai integrasi dibanding putus asa.

Menurut Coopersmith (1967) terdapat empat aspek yang terkandung dalam *Self Esteem*, yaitu: a) *Power* kekuasaan; b) *Significance* atau keberartian; c) *Virtue* atau kebajikan; d) *Competence* atau Kemampuan. Individu dengan *power* yang baik yang ditandai dengan mampu mengontrol tingkah laku orang lain maka ia memiliki kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian diluar dirinya (lingkungan eksternal), mampu memanipulasi keadaan sehingga sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi yang dianutnya dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik maupun mental. Individu dengan *Significance* yang baik ditandai dengan hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, dan ia juga memiliki rasa afeksi dan empati yang kuat terhadap orang lain, dengan demikian individu akan mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*) dengan baik pula. Kemudian individu dengan Kebajikan (*Virtue*) yang

baik ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan atau diharuskan oleh moral atau etika dan agama, maka ia juga akan memiliki tujuan hidup yang memiliki makna dan keterarahan dalam hidup. Kemampuan (*Competence*) yang baik ditandai ketika seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka dia akan mampu menentukan dan mengatur dirinya sendiri dan tidak bergantung dengan orang lain sehingga memiliki *autonomy* dan pengembangan potensi dalam diri (*Personal Growth*) yang baik. Menurut Coopersmith (dalam Nurmalasari, 2010) *Self Esteem* merupakan penilaian diri yang dilakukan oleh seorang individu dan biasanya berkaitan dengan dirinya sendiri, penilaian tersebut mencerminkan sikap penerimaan atau penolakan dan menunjukkan seberapa jauh individu percaya bahwa dirinya mampu, penting, berhasil dan berharga. Secara singkat *Self Esteem* adalah “*personal judgment*” mengenai perasaan berharga atau berarti yang di ekspresikan dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan *Self Esteem* (harga diri) menjadi salah satu cara karyawan untuk mampu meningkatkan penerimaan diri, dimana individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, tidak lagi memandang rendah dan membandingkan dirinya kurang beruntung dari pada orang lain serta mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain dan memiliki rasa senang dan bahagia serta ingin terus berkembang untuk mencapai tujuan hidup yang jelas. Kemudian mereka diharapkan memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan gigih dalam menghadapi kegagalan. Mereka yang menilai dirinya positif

cenderung untuk bahagia, sehat berhasil dan dapat menyesuaikan diri. Sebaliknya orang yang menilai dirinya negatif secara relatif tidak sehat, cemas, tertekan dan pesimis tentang masa depannya dan mudah atau cenderung gagal (Dayaksini dan Hudaniah 2003). Peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana kesejahteraan psikologis seseorang dipengaruhi oleh *Self Esteem*, sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara *Self Esteem* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing* ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Self Esteem* dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan *outsourcing* di PT. X Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai sumber referensi dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan psikologi pada umumnya, dan pada khususnya psikologi industri organisasi

b. Manfaat praktis

Dapat bermanfaat khususnya bagi karyawan *outsourcing* agar mampu menggali potensi diri, mempunyai rasa harga diri atau *Self Esteem* yang tinggi sehingga dapat mencapai kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*). yang tinggi.