

Peran *Psychological Well-Being* dan *Self Esteem* dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja PNS di Pemkot Yogyakarta

Rini Eka Sari^{1*}, Flora Grace Putrianti²,

Yunisya Manurung³, Erlangga Fardan Satria Laksana⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

E-mail korespondensi: ¹*rini.sari@ustjogja.ac.id

Keywords:

job satisfaction, psychological well-being, self-esteem, civil servants

Abstract

This study originates from the recognition of the crucial role that fulfilling individuals' psychological needs plays in shaping job satisfaction, particularly within bureaucratic settings that demand emotional stability and a high degree of professionalism. A strong sense of self-esteem is believed to enhance confidence and consistency in carrying out professional responsibilities. Meanwhile, psychological well-being reflects a state of mental health and overall wellness in daily activities. The primary aim of this research is to identify and analyze the contributions of self-esteem and psychological well-being to the job satisfaction of Civil Servants (PNS). A quantitative approach with a correlational design was employed in this study. The participants consisted of 113 civil servants working in the Government of Yogyakarta City, selected using purposive sampling techniques. Data were collected through three validated and reliable instruments: a job satisfaction scale, a self-esteem scale, and a psychological well-being scale. Multiple regression analysis was applied to examine the relationships among the variables. The results indicate that self-esteem and psychological well-being simultaneously exert a significant influence on job satisfaction. Individually, both variables also demonstrate a significant contribution to job satisfaction. These findings suggest that civil servants with higher self-esteem and better psychological well-being are more likely to experience greater job satisfaction. The implications highlight the importance of human resource development policies that incorporate psychological interventions within the public sector.

Kata kunci:

kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, self-esteem, PNS

Abstrak

Penelitian ini berangkat dari pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis individu dalam membentuk kepuasan kerja, terutama dalam konteks birokrasi yang menuntut kestabilan emosi serta profesionalisme tinggi. Tingkat *self-*

esteem yang baik diyakini dapat memperkuat kepercayaan diri serta konsistensi individu dalam melaksanakan tanggung jawab. Sementara itu, *psychological well-being* mencerminkan kondisi mental yang sehat dan sejahtera dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran *self-esteem* serta kesejahteraan psikologis terhadap tingkat kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sebanyak 113 PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta menjadi partisipan, yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui tiga instrumen, yakni skala kepuasan kerja, skala *self-esteem*, dan skala kesejahteraan psikologis yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan metode regresi ganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *self-esteem* dan kesejahteraan psikologis secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara terpisah, kedua variabel tersebut juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa PNS yang memiliki harga diri positif serta kondisi psikologis yang sehat cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Implikasi dari hasil ini menekankan pentingnya kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada intervensi psikologis di sektor publik.

Sitasi: Sari, R. E., Putrianti, F. G., Manurung, Y., & Laksana, E. F. S. (2025). Peran *Psychological Well-Being* dan *Self Esteem* dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja PNS di Pemkot Yogyakarta. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 12(1), 461-475. <https://doi.org/10.35891/jip.v12i2.6600>

Pendahuluan

Pemerintah Kota Yogyakarta merupakan salah satu pusat aktivitas pemerintahan dan kebudayaan di Indonesia, dengan visi untuk menjadi kota yang unggul dalam bidang pendidikan, pariwisata berbasis budaya, serta pusat pelayanan jasa yang berorientasi pada kelestarian lingkungan (Jogjakota.go.id, 2024). Dalam rangka merealisasikan visi tersebut, kualitas dan keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional serta memiliki komitmen menjadi faktor kunci, terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berperan dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan di tingkat

daerah. Keunggulan SDM tidak hanya diukur melalui keterampilan teknis, melainkan juga melalui faktor psikologis yang berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi (Amelia, 2022).

Menjadi PNS masih dipandang sebagai pilihan karier utama oleh masyarakat Indonesia karena dianggap memberikan stabilitas pekerjaan, jaminan masa depan, dan status sosial yang relatif tinggi (Panjaitan, 2018; Yunidar, 2010). Meskipun demikian, realitas pekerjaan PNS sering kali tidak sepenuhnya sejalan dengan ekspektasi tersebut, karena pekerjaan di sektor ini kerap diwarnai berbagai tekanan, beban tanggung jawab, serta tuntutan pencapaian target kinerja. Dalam jangka panjang, ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kenyataan tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berimplikasi pada penurunan produktivitas serta kesejahteraan pegawai.

Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa ketidakpuasan kerja dapat memicu sejumlah permasalahan, seperti penurunan kinerja, meningkatnya stres, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, bahkan munculnya perilaku agresif yang bersifat kontraproduktif (Aydogdu dalam Alamsyah, 2015; Taief, dkk., 2009). Sebaliknya, pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, bersikap proaktif, dan memberikan kontribusi melebihi tugas formalnya. Kepuasan kerja juga menggambarkan kondisi emosional positif terhadap pekerjaan yang dapat memperkuat komitmen terhadap organisasi serta meningkatkan mutu pelayanan publik (Maryatmi, 2021). Menurut Jewell dan Siegall (1998), kepuasan kerja merupakan bentuk sikap yang muncul dari evaluasi terhadap kondisi kerja dan sangat terkait dengan aspek psikologis, fisik, sosial, dan finansial.

Dalam penelitian ini, terdapat dua faktor psikologis utama yang menjadi fokus kajian, yaitu *psychological well-being* dan *self-esteem*. Wilson (dalam Snyder & Lopez, 2007) mengemukakan bahwa faktor psikologis dan demografis memiliki keterkaitan erat dengan kesejahteraan subjektif individu. Faktor psikologis mencakup harga diri, kebahagiaan, suasana hati, kepribadian, serta kecerdasan (IQ), sedangkan faktor demografis meliputi usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, agama, status pendapatan, kondisi kesehatan, serta latar belakang budaya.

Ryff dan Keyes (1995) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai bentuk aktualisasi potensi psikologis individu secara menyeluruh, yang terdiri atas enam dimensi inti, yaitu penerimaan diri, relasi positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi. Individu dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung memiliki cara pandang yang optimis, ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi tantangan, serta menemukan makna dalam aktivitas pekerjaan, yang pada akhirnya berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Busro, 2018; Tasema, 2018).

Lebih lanjut, *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis mengacu pada kondisi mental yang sehat, ditandai oleh kemampuan seseorang untuk mengatur emosi, menjalin hubungan interpersonal yang baik, dan memiliki arah hidup yang jelas (Ryff & Keyes, 1995). Dalam konteks dunia kerja, aspek ini memiliki peran penting dalam memengaruhi cara individu memaknai serta merespons berbagai tuntutan pekerjaan. Ryff menguraikan enam aspek utama dari *psychological well-being* tersebut, yaitu penerimaan diri, relasi positif, kemandirian, kemampuan mengelola lingkungan, orientasi tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi. Individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, ketahanan terhadap stres yang lebih kuat, dan dorongan motivasi intrinsik yang lebih besar (Epita & Utoyo, 2013; Busro, 2018).

Hasil penelitian Sinaga (2024) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kondisi *psychological well-being*. Ketika individu merasakan bahwa lingkungan kerja memberikan makna serta kestabilan emosional, maka kepuasan kerja akan muncul secara alami. Sebaliknya, jika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas emosional dan kognitif pegawai, maka akan muncul ketidakseimbangan psikologis yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Penelitian Tasema (2018) juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki *psychological well-being* yang baik mampu memahami peran dan tujuan mereka dalam organisasi secara lebih mendalam, sehingga lebih mudah merasa puas terhadap

pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi instansi pemerintah untuk memberikan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis pegawai sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Sementara itu, *self-esteem* atau harga diri merupakan komponen evaluatif dari diri individu yang memiliki peran penting dalam membentuk rasa percaya diri serta efektivitas diri dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan (Refnadi, 2018). Harga diri yang positif memungkinkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk merasa berharga, kompeten, dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, sehingga mendorong terciptanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Wulandari, 2020; Indrawati, 2014). Gardner (2004) menegaskan bahwa *self-esteem* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap nilai dirinya sendiri, yang secara signifikan memengaruhi sikap dan perilaku kerja. Selain *psychological well-being*, faktor personal seperti *self-esteem* juga memiliki kontribusi penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Menurut Coopersmith (dalam Huda & Aulia, 2020), *self-esteem* dapat dipahami sebagai penilaian individu terhadap nilai, kompetensi, serta keberhargaan dirinya. Individu yang memiliki tingkat *self-esteem* tinggi umumnya menunjukkan rasa percaya diri yang kuat, kemampuan menghadapi tantangan, dan pandangan positif terhadap pekerjaannya. Diener (2000) menyatakan bahwa harga diri merupakan elemen penting dalam membentuk kepuasan hidup karena membantu individu untuk menyukai dirinya sendiri, menerima kelebihan serta kekurangannya, dan melakukan penyesuaian mental dengan lebih baik. Selain itu, individu dengan harga diri yang sehat cenderung mampu mengendalikan emosi atau kemarahan yang sedang dihadapi.

Greenberg dan Baron (2005) juga menekankan bahwa *self-esteem* merupakan bagian dari faktor personal yang turut menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Temuan penelitian Wulandari (2020) memperlihatkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki harga diri tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih optimal, kemampuan adaptasi yang lebih baik, serta motivasi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014) juga memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa *self-esteem* merupakan salah satu prediktor penting dari kepuasan kerja karyawan. Ketika pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan dan nilai dirinya dalam organisasi, mereka cenderung bekerja dengan sepenuh hati serta merasakan kepuasan atas kontribusi yang diberikan. Dalam konteks PNS Pemerintah Kota Yogyakarta, yang kerap menghadapi tekanan birokrasi, beban administrasi yang kompleks, serta tuntutan pelayanan publik, keberadaan *self-esteem* yang sehat menjadi modal psikologis penting dalam menjaga keseimbangan mental dan kepuasan kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dan *self-esteem* dengan tingkat kepuasan kerja dalam berbagai konteks organisasi (Fahri, 2023; Parmin, 2023). Fortuna (2016) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ke dalam empat dimensi utama, yaitu psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Dimensi psikologis mencakup sikap terhadap pekerjaan, minat, serta rasa nyaman dalam bekerja. Dimensi sosial berkaitan dengan interaksi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Dimensi fisik mencakup kondisi lingkungan kerja serta faktor ergonomis, sedangkan dimensi finansial meliputi sistem penggajian, tunjangan, dan berbagai bentuk jaminan kesejahteraan.

Meskipun berbagai studi telah banyak membahas faktor-faktor tersebut, penelitian yang secara spesifik menelaah peran *psychological well-being* dan *self-esteem* dalam konteks Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta masih sangat terbatas. Padahal, pemahaman yang komprehensif terhadap faktor psikologis ini sangat penting sebagai dasar dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia sektor publik yang lebih humanistik dan produktif. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus memfokuskan kajian pada dua variabel psikologis utama, yaitu *psychological well-being* dan *self-esteem*, karena keduanya merupakan indikator yang berakar pada konstruk psikologis individu, yang dapat ditingkatkan melalui intervensi personal maupun kebijakan organisasi.

Berdasarkan landasan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *psychological well-being* dan *self-esteem* terhadap kepuasan kerja PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, serta menjadi rujukan dalam merancang kebijakan strategis untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja aparatur sipil negara di tingkat pemerintah daerah.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penggunaan skala psikologis. Data dianalisis menggunakan teknik regresi, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara satu atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Pemilihan teknik regresi didasarkan pada tujuan penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antarkomponen variabel, koefisien korelasi, serta besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Subjek penelitian terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta (Pemkot DIY), dengan total responden sebanyak 113 orang. Pemilihan subjek dilakukan melalui teknik *purposive sampling*. Tiga jenis skala digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Pertama, skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (1998), mencakup aspek psikologis, finansial, fisik, dan sosial. Skala ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,960. Contoh butir pernyataannya adalah, "Gaji yang saya terima membuat saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja."

Kedua, skala *psychological well-being* yang dikembangkan dengan mengacu pada dimensi Ryff (1989), mencakup enam aspek utama: penerimaan diri, relasi positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Skala ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,948, dengan contoh aitem pernyataan: "Saya merasa mudah beradaptasi dengan perubahan situasi di lingkungan sekitar saya."

Ketiga, skala *self-esteem* yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Coopersmith (1967), yang meliputi kekuatan (*power*), keberartian (*significance*), kebajikan (*virtue*), dan kemampuan (*competence*), dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,934. Contoh aitem yang digunakan adalah, “Saya sulit memberikan ide-ide saya dalam suatu keputusan.”

Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi, yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara satu atau lebih variabel bebas X (dalam hal ini *psychological well-being* dan *self-esteem*) dengan variabel terikat Y, yaitu kepuasan kerja. Selain itu, teknik ini juga digunakan untuk menentukan nilai koefisien korelasi dan besarnya kontribusi dari masing-masing variabel bebas. Proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS *for Windows*.

Hasil

Penelitian ini melibatkan 113 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta sebagai subjek penelitian. Para responden tersebut berasal dari berbagai Unit Pelayanan Daerah (UPD), antara lain Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, dengan rincian distribusi responden sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Subjek Penelitian

Kriteria		Total
Jenis kelamin	Laki-laki	53
	Perempuan	60
UPD (Unit Pelayanan Daerah)	Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	25
	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta	28
	Dinas Perindustrian Koperasi UKM Kota Yogyakarta	34
	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	26

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *self-esteem* dan *psychological well-being* secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Nilai F yang diperoleh sebesar 6,32 dengan tingkat signifikansi $p = 0,009$ ($p < 0,01$) mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Secara keseluruhan, kedua variabel bebas tersebut memberikan sumbangan

pengaruh sebesar 32,8% terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, tingkat kepuasan kerja dapat diprediksi melalui variabel *self-esteem* dan *psychological well-being* menggunakan persamaan regresi berikut:

$$Y = -0,210X_1 + 0,648X_2 + 14,714$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *self-esteem* memiliki nilai korelasi $r = -0,751$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,454$ ($p < 0,01$). Temuan ini mengindikasikan bahwa *self-esteem* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, variabel *psychological well-being* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, dengan nilai korelasi $r = 2,514$ dan tingkat signifikansi $p = 0,013$ ($p < 0,01$). Kontribusi *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja tercatat sebesar 32,8%, yang berarti semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Tabel 2

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.573	0.328

Note. Models estimated using sample size of N=113

Tabel 3

Model Coefficients - Kepuasan kerja

Predictor	Estimate	SE	t	P
<i>Intercept</i>	14.714	5.548	2.652	0.009
<i>Self Esteem</i>	-0.210	0.280	-0.751	0.454
<i>psychological well-being</i>	0.648	0.258	2.514	0.013

Diskusi

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *self-esteem* dan *psychological well-being* secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Nilai F sebesar 6,32 dengan tingkat signifikansi $p = 0,009$ ($p < 0,01$) mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid serta memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Secara keseluruhan, kontribusi kedua variabel bebas tersebut terhadap kepuasan kerja mencapai 32,8%. Tingkat kepuasan kerja dapat diprediksi melalui kombinasi nilai *self-*

esteem dan *psychological well-being* menggunakan persamaan regresi $Y = -0,210X_1 + 0,648X_2 + 14,714$.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kombinasi antara harga diri yang positif dan kesejahteraan psikologis yang baik merupakan prediktor yang kuat dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pada PNS. Hasil ini selaras dengan teori Herzberg mengenai peran faktor intrinsik sebagai penentu utama kepuasan kerja, di mana aspek psikologis individu seperti harga diri dan kesejahteraan emosional memiliki kontribusi penting dalam membentuk kepuasan kerja (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Robbins & Judge, 2022).

Selanjutnya, analisis menunjukkan bahwa variabel *self-esteem* memiliki nilai korelasi $r = -0,751$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,454$ ($p < 0,01$), yang menunjukkan bahwa *self-esteem* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. *Self-esteem* dapat dipahami sebagai persepsi individu terhadap nilai dirinya, yang berpengaruh terhadap cara individu memandang peran, kemampuan, dan pencapaian dalam lingkungan kerja. PNS dengan tingkat *self-esteem* tinggi umumnya memiliki rasa percaya diri yang kuat, mampu mengatasi tekanan pekerjaan, serta merasa dihargai atas peran dan kontribusinya, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan kepuasan kerja (Orth dkk., 2010).

Lebih lanjut, penelitian Judge dkk. (2017) mengemukakan bahwa *self-esteem* yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja yang lebih baik, tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, serta rendahnya konflik dalam pekerjaan. Faktor-faktor tersebut secara keseluruhan mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, dengan nilai korelasi $r = 2,514$ dan tingkat signifikansi $p = 0,013$ ($p < 0,01$). Kontribusi *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja tercatat sebesar 32,8%. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor prediktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Dalam penelitian ini, *psychological well-being* dioperasionalkan melalui enam dimensi yang dikemukakan oleh Ryff dan Keyes (1995), yaitu penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, otonomi, penguasaan lingkungan, serta hubungan positif dengan orang lain. PNS yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang baik cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, menemukan makna dalam tugas-tugas yang dijalankan, serta memiliki kontrol yang lebih baik terhadap kondisi lingkungan kerjanya.

Lucas dan Diener (2021) dalam penelitiannya juga menegaskan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola stres kerja, menunjukkan ketangguhan (*resiliensi*), serta memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap kondisi kerja mereka. Dalam konteks birokrasi pemerintahan seperti Pemerintah Kota Yogyakarta, kondisi tersebut sangat penting untuk mendukung terciptanya kualitas pelayanan publik yang optimal.

Hasil kategorisasi data menunjukkan bahwa sebagian besar PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta berada pada kategori sedang untuk ketiga variabel yang diteliti. Sebanyak 50,44% responden berada dalam kategori kepuasan kerja sedang, 38,93% pada kategori *self-esteem* sedang, dan 41,59% pada kategori *psychological well-being* sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, pegawai berada dalam kondisi yang relatif netral terhadap pekerjaannya; mereka tidak sepenuhnya merasa puas, namun juga tidak menunjukkan ketidakpuasan yang ekstrem.

Dominasi kategori sedang pada ketiga variabel tersebut mencerminkan adanya ruang yang cukup besar untuk peningkatan, baik dalam aspek kesejahteraan psikologis maupun harga diri pegawai. Upaya peningkatan kedua aspek ini berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kondisi ini dapat dipandang sebagai peluang strategis bagi organisasi untuk melakukan intervensi berbasis psikologi positif yang berfokus pada pengembangan diri, pemberdayaan pegawai, serta peningkatan keterlibatan kerja (Luthans dkk., 2015).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, desain penelitian yang digunakan bersifat korelasional, sehingga temuan yang diperoleh tidak dapat digunakan untuk memastikan hubungan kausal antarvariabel. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel psikologis, yaitu *self-esteem* dan *psychological well-being*, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan (*reward system*), yang juga berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan penggunaan pendekatan longitudinal agar dapat mengamati perubahan dan dinamika hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperluas cakupan dengan mengeksplorasi dimensi lain dari *psychological capital*, seperti harapan (*hope*), ketangguhan (*resilience*), dan optimisme (*optimism*), yang juga diyakini memiliki kontribusi penting terhadap pembentukan kepuasan kerja.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa *self-esteem* dan *psychological well-being* memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Temuan ini menunjukkan pentingnya penerapan pendekatan yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana faktor-faktor psikologis tidak dapat diabaikan. Intervensi yang tepat pada aspek psikologis diyakini dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai serta mutu pelayanan publik secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa implikasi dan rekomendasi yang dapat diterapkan, antara lain: (1) Intervensi organisasi, Pemerintah Kota Yogyakarta dapat mengembangkan program pengembangan diri dan pelatihan *soft skills* yang bertujuan untuk meningkatkan *self-esteem* dan kesejahteraan psikologis pegawai; (2) Kebijakan kesejahteraan mental, diperlukan dukungan institusional melalui penyediaan layanan konseling, program mentoring, serta sistem penghargaan yang dapat memperkuat kondisi psikologis pegawai; dan (3) Evaluasi lingkungan kerja, pelaksanaan evaluasi berkala terhadap kondisi dan beban kerja penting dilakukan

untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan *well-being* pegawai.

Referensi

- Alamsyah, A. (2015). Pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif karyawan (studi literatur dari Aydogdu). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(2), 75–88.
- Amelia, R. (2022). Pengaruh kompetensi dan aspek psikologis terhadap motivasi kerja dan loyalitas karyawan di sektor publik. *Jurnal Psikologi Organisasi dan Bisnis*, 12(1), 45–58.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. W. H. Freeman and Company.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Epita, D. N. (2013). Hubungan antara psychological well-being dan kepuasan kerja pada PNS organisasi pemerintahan di Yogyakarta (Skripsi Sarjana, Universitas Indonesia).
- Fahri, D. Z. U. (2023). Hubungan antara Psychological Well-being dan Self-esteem dengan Job Satisfaction pada Karyawan di PT.X. (Skripsi Sarjana, UIN Maulana Malik Ibrahim).
- Fortuna, N. (2016). Dimensi kepuasan kerja dalam konteks organisasi modern. *Jurnal Psikologi Industri*, 4(1), 23–33.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2005). *Behavior in organizations*. 4th edition. Allyn & Bacon

- Gardner, D. G., Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(3), 307-322.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Huda, N., & Aulia, P. (2020). Perbedaan self esteem pada atlet disabilitas yang juara di sumatera barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 3511-3518. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/880>
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh self esteem, self efficacy dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 12-24.
- Jewell, L. N. & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi*, ed-2. Arcan
- Jogjakota.go.id. (2024). Profil Visi dan Misi Kota Yogyakarta. <https://www.jogjakota.go.id/page/visi-misi>
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2021). Personality and subjective well-being. In O. P. John & R. W. Robins (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (4th ed., pp. 724–742). The Guilford Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Maryatmi, S. (2021). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 10(1), 89–101.
- Orth, U., Trzesniewski, K. H., & Robins, R. W. (2010). Self-esteem development from young adulthood to old age: a cohort-sequential longitudinal study. *Journal of personality and social psychology*, 98(4), 645–658. <https://doi.org/10.1037/a0018769>
- Parmin. (2023). Pengaruh self-esteem dan psychological well-being terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di lingkungan Dinas Pendidikan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 5(2), 145–157.
- Panjaitan, M. (2018). Motivasi masyarakat menjadi pegawai negeri sipil: Tinjauan dari aspek ekonomi dan status sosial. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 123–133.
- Refnadi, R. (2018). Konsep self-esteem serta implikasinya pada siswa. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(1), 16-22. <https://jurnal.iicet.org/index.php/j-edu/article/view/133>

- 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>
- Sinaga, S. R. (2024). Hubungan Psychological Well-being dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir. (Skripsi Sarjana, Universitas Medan Area).
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publication Inc
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*, 7(1), 39-46. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84>
- Taief, R. M. A., Juhdi, N., & Kaur, A. (2009). Organisational justice, commitment and job satisfaction: The mediating role of trust. *Journal of Business and Policy Research*, 4(2), 37–51.
- Wulandari, S. W. (2016). Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Penyesuaian Diri Siswa Kelas X SMK Santa Maria Jakarta. *Psiko edukasi*, 14(2), 94-100. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/psikoedukasi/article/view/330>
- Yunidar. (2010). Persepsi masyarakat terhadap profesi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. *Jurnal Psikologi Sosial*, 7(1), 21–29