

# HUBUNGAN PENERIMAAN DIRI DAN KEBAHAGIAAN PADA KARYAWAN

**Ine Lestiani**

Universitas Gunadarma

## **Abstrak**

*Karyawan adalah aset utama bagi setiap perusahaan. Kebahagiaan karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Namun kenyataannya banyak karyawan yang tidak bahagia, maka diperlukan penerimaan diri untuk meningkatkan kebahagiaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan berstatus sebagai karyawan tetap, mempunyai jabatan sebagai staff, dan berjenis kelamin laki-laki dan wanita. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah accidental sampling. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala penerimaan diri adaptasi dan modifikasi milik Dina dan skala kebahagiaan adaptasi dan modifikasi milik Rani. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis korelasi Product Moment dari Pearson. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan secara keseluruhan diperoleh korelasi 0,686 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan. Dari hasil deskripsi subjek diketahui juga dalam penelitian ini karyawan memiliki penerimaan diri yang tergolong dalam kategori tinggi dan kebahagiaan juga termasuk dalam kategori tinggi.*

**Kata Kunci:** Karyawan, Kebahagiaan, Penerimaan Diri.

# RELATIONSHIP SELF ACCEPTANCE AND HAPPINESS IN EMPLOYEES

## **Abstract**

*Employees are a major asset for any company. Employees' happiness is very influential in the company's productivity. But the fact that many employees are not happy, it is necessary to increase the happiness of self-acceptance. This study aims to look at the relationship of self-acceptance and happiness of employees. Subjects in this study were 80 employees status as permanent employees, has a position as a staff, and gender to male and female. The sampling technique used in this research is accidental sampling. The scale used in this study is self-acceptance scale adaptations and modifications belonging to Dina and the happiness scale adaptations and modifications belong to Rani. Data analysis methods used in the study of correlation*

*analysis of Pearson Product Moment. Based on the results of hypothesis testing has been done on the whole correlation is 0.686 with a significance of 0.000 ( $p < 0.01$ ). The results showed that there was a significant relationship between self-acceptance and happiness of employees. From the description of the subject as well known in this research employees have self-acceptance are classified in the high category and happiness also included in the high category.*

**Keywords :** *Employee, Happiness, Self-Acceptance.*

## PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu kebutuhan pokok untuk sebagian besar manusia yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari. Bekerja adalah suatu kewajiban bagi seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik fisik maupun sosial. Karyawan bekerja karena ada yang hendak dicapainya, dengan harapan bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik, terpenuhinya kebutuhan ekonomi dan terwujudnya kebutuhan sosial dengan lingkungan sekitar. Karyawan adalah aset utama dari setiap organisasi untuk mendorong kesuksesan di masa depan [10].

Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Fathoni menjelaskan bahwa karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku [9]. Karyawan dapat menjadi perencana dan pelaksana yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Tak bisa dipungkiri jika dalam perjalanan hidup karyawan pasti mencari dan menginginkan kebahagiaan atau de-

ngan kata lain *happiness*. *Happiness* bahkan sudah menjadi semacam tujuan hidup dimana orang-orang dapat merasakan kesejahteraan dan ketentraman batin. Veenhoven memaparkan bahwa kebahagiaan adalah keseluruhan evaluasi mengenai hidup termasuk semua kriteria yang berada di dalam pemikiran individu, seperti bagaimana rasanya hidup yang baik, sejauh mana hidup sudah mencapai ekspektasi, dan bagaimana hidup yang menyenangkan dapat dicapai [28].

Pada kenyataannya banyak hal yang biasa terjadi dalam kehidupan karyawan yaitu terdapatnya beberapa masalah atau hal-hal yang membuat karyawan mengalami stres dan seringkali merasa tidak bahagia. Dalam suatu perusahaan atau organisasi bisa terdapat berbagai masalah yang mempengaruhi karyawan yang berada di dalamnya seperti masalah pekerjaan, masalah dengan budaya organisasi, kesulitan menjalin kerjasama dengan atasan maupun rekan kerja, beban pekerjaan, tekanan yang berat dan lainnya sangat mempengaruhi sehingga menyebabkan ketidakbahagiaan.

Hal tersebut bisa saja menyebabkan produktivitas karyawan menurun dan hal itu bisa memberikan pengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Perusahaan seringkali mengalami berbagai macam hal yang tidak menyenangkan.

Tak heran banyak perusahaan atau organisasi membuat survei untuk memahami seberapa bahagia dan puasnya karyawan.

Pratama (2015) survei JobsDB menunjukkan 73 % karyawan di Indonesia merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya saat ini. Survei yang dilakukan terhadap 2.324 responden di tanah air menunjukkan bahwa sebagian besar alasan ketidakbahagiaan ini adalah akibat jenjang karir yang lambat, sistem kerja perusahaan yang dinilai kurang baik, fasilitas dan bonus yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja. Beban kerja tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang optimal harus diperbaiki agar perusahaan tidak merugi karena lambannya para pekerjanya.

Hal ini dicapai dengan cara memberikan fasilitas yang mumpuni untuk para pekerja. Namun, menurut Amabile dan Kramer gaji tinggi, pekerjaan yang mudah, dan banyaknya hari libur yang diberikan tidak mempengaruhi kebahagiaan seorang karyawan [1]. Hal-hal seperti program kemajuan karir (*career advancement programs*) serta keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi jauh lebih mempengaruhi kebahagiaan karyawan.

Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi tercipta dari dalam diri masing-masing individu. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang mampu mengendalikan diri untuk menyadari kekurangan dan kelebihan, sehingga dapat diterima oleh dirinya [27]. Kekurangan dan kelebihan yang ada pada dirinya dijadikan pondasi yang akan menguatkan seseorang untuk percaya pada kemampuannya sehingga apapun rintangan yang di alaminya akan di jalankan dengan sebaik mungkin. Banyak hal-hal yang

dapat membuat seorang karyawan merasa bahagia. Munandar, Sjabadhyni, dan Wutun menyatakan bahwa hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan dapat sangat berpengaruh bagi kebahagiaan karyawan [14].

Apabila hubungan tersebut dapat tercapai dengan baik dan positif, maka individu dapat bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan. Hal di atas di didukung oleh Dalgleish dan Power (1999) bahwa orang yang berbahagia cenderung lebih bersahabat, memiliki kemampuan sosial yang baik, relatif suka menolong dan memiliki kontrol diri yang lebih baik. Sementara itu, Compton dan Hoffman memaparkan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan seseorang yaitu harga diri, Optimis dan harapan, *Sense of control* dan *Self efficacy*, dan *Sense of meaning in life* [6]. Tracy menegaskan bahwa sebelum mencapai harga diri, seseorang tentunya akan menerima apapun yang terjadi di dalam dirinya baik atau buruknya [27]. Hal di atas sesuai dengan pengertian penerimaan diri menurut Hurlock bahwa penerimaan diri merupakan kemampuan menerima segala hal yang ada pada diri sendiri baik kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki [11].

Sementara itu, penerimaan diri menurut Ryff adalah sikap positif seseorang untuk menerima dirinya secara keseluruhan dalam berbagai aspek kehidupan baik pada masa kini maupun masa lalu [23]. Menurut Bernard penerimaan diri merupakan dasar dalam memilih dan mengejar tujuan yang penting sebagai upaya untuk mencapai kebahagiaan baik kebahagiaan jangka pendek maupun jangka panjang [2]. Karyawan yang telah memiliki penerimaan diri tentu akan lebih mudah untuk merasakan kebahagia-

annya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ridha, jika dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki penerimaan diri, individu yang memiliki penerimaan diri cenderung lebih memiliki penilaian yang realistis terhadap diri sendiri sehingga dapat mengembangkan potensinya secara efektif, bersikap jujur dan tidak pura-pura, lebih dapat menerima kritik, dan merasa puas menjadi dirinya sendiri tanpa ada keinginan menjadi orang lain [22]. Hal ini menunjukkan bahwa penerimaan diri memiliki peranan yang penting bagi adanya kebahagiaan pada karyawan.

Menurut Shereer (1949) optimis sebagai salah satu aspek penerimaan diri memiliki hubungan dengan kebahagiaan, seperti yang terlihat dari penelitian Carver, Scheier, dan Sergestrom individu yang memiliki perasaan optimis dan pengharapan terhadap masa depannya akan lebih bahagia dan bersyukur akan kepuasan hidup yang dimiliki dibanding individu lainnya yang tidak [5]. Individu yang optimis juga memiliki ketekunan ketika menghadapi persaingan karena tak dapat dipungkiri bahwa dalam hal pekerjaan seringkali terdapat persaingan antar sesama rekan kerja.

Ernawati dan Kholid (2012) lebih lanjut mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki penerimaan diri tidak hanya menerima kondisi atau keadaannya begitu saja, melainkan dikembangkan ke arah yang lebih baik. Perkembangan yang lebih baik ini akan menjadikan karyawan sebagai sumber daya manusia yang lebih ahli dan berkompeten pada bidangnya. Hal ini dikarenakan orang yang menerima diri senantiasa menerima karakteristik personalnya untuk menjalani kehidupan, sedangkan karyawan yang kurang begitu faham akan karakteristik dirinya cenderung akan menolak

diri. Penolakan terhadap dirinya akan menyebabkan kondisi potensi yang dimilikinya kurang dapat dimanfaatkan secara optimal.

Hal yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan penerimaan diri dan kebahagiaan adalah jika seseorang bisa melewati masa sulitnya dengan kemampuan penerimaan diri yang di miliki dan berhasil kembali ke keadaan sejahtera atau mencapai kebahagiaan, maka individu tersebut akan mampu melanjutkan hidup dan berkembang ke arah yang lebih positif. Tentunya perkembangan positif tersebut dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan ke perusahaan sehingga perusahaan pun dapat berkembang lebih maju lagi sesuai yang diharapkan dan tentunya aktivitas di dalam perusahaan akan stabil. Perusahaan tentu tidak akan terkena dampak negatif akibat menurunnya kinerja karyawan. Bahkan karyawan akan terpacu untuk lebih berkontribusi secara penuh untuk meningkatkan kualitas sumber daya dan keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan yang bahagia akan menunjukkan penerimaan diri yang jauh lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang bahagia [12].

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini skala penerimaan diri yang di adaptasi dan di modifikasi dari skala penerimaan diri yang dikembangkan oleh Dina yang mengacupada 7 aspek penerimaan diri yang di buat oleh Shereer (1949) yaitu meliputi perasaan sederhana, percaya pada kemampuan diri, bertanggung jawab, berorientasi keluar, berpendirian, menyadarikan keterbatasan diri, menerima sifat kemanusiaan [7]. Skala ini terdiri dari

40 item. Skala kebahagiaan yang di adaptasikan di modifikasi dari skala kebahagiaan yang mencakup 5 aspek kebahagiaan yang dibuat oleh

Seligman yaitu meliputi menjabarkan hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, menemukan makna dalam keseharian, optimisme namun tetap realistis, dan menjadi pribadi yang resilien yang terdiri dari 34 item [25].

Responden diminta untuk memilih salah satu kategori, dari 5 kategori jawaban yang sesuai dengan dirinya yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), agak sesuai (AS), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan salah satu bentuk non probabilitas (non probability sampling). Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak dilakukan secara acak, penarikan sampel dapat ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti. Ada beberapa pengambilan sampel secara non-probabilitas, salah satu teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling. Purposive sampling dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel tersebut.

Sampel penelitian ini adalah subjek populasi yang didapat dijumpai oleh peneliti di daerah Tangerang. Sampel yang diambil sebanyak 78 subjek. Karakteristik subjek yang akan diambil dalam penelitian ini adalah subjek berstatus sebagai karyawan tetap,

mempunyai jabatan sebagai staff, dan berjenis kelamin laki-laki dan wanita.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada skala penerimaan diri dan kebahagiaan, reliabilitas diestimasi dengan menggunakan Alpha Cronbach. Dari hasil uji reliabilitas pada skala penerimaan diri maka diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,899. Sedangkan pada skala kebahagiaan dengan 34 item maka diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,894.

Hasil uji daya diskriminasi item pada skala penerimaan diri dan kebahagiaan menggunakan teknik item total correlation terhadap 78 responden penelitian. Item skala penerimaan diri yang di uji cobakan sebanyak 40 item.

Dari hasil analisis skala penerimaan diri, jumlah item yang baik sebanyak 31 item dan 9 item dinyatakan gugur, dimana koefisien korelasi skor item yang baik berada pada rentang korelasi antara 0,304 sampai dengan 0,676 yang terdiri dari 37 item, terdapat 5 item yang tidak sesuai. Sedangkan pada skala kebahagiaan. Item skala yang di uji cobakan sebanyak 34 item. Dari hasil analisis skala kebahagiaan, jumlah item yang baik sebanyak 29 item dan 5 item dinyatakan gugur, dimana koefisien korelasi skor item yang baik berada pada rentang korelasi antara 0,327 sampai dengan 0,606.

Dalam menguji hubungan penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan, digunakan metode correlation Pearson pada program SPSS version 22 for Windows. Pada tabel dibawah ini, akan dipaparkan hasil dari uji correlation sebagai berikut:

Tabel 4.7 :Hasil Uji Corelation

Variabel	Pearson	Nilai P Hitung	P	Keterangan
Penerimaan diri dan Kebahagiaan	0,705	0,000	≤ 0,01	Arah hubungan positif dan sangat signifikan

Berdasarkan paparan di atas, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,705^{**}$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara penerimaan diri dan kebahagiaan. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi adalah hubungan penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan diterima.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan nilai  $r = 0,705$  signifikansi sebesar  $0,000$  ( $p < 0,01$ ). Artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Muslimah yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara penerimaan diri dan kebahagiaan pada anak jalanan [15].

Dimana semakin tinggi penerimaan diri maka semakin tinggi kebahagiaan sebaliknya semakin rendah penerimaan diri maka semakin rendah kebahagiaan. Menurut Johnson penerimaan diri dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki penghargaan yang tinggi pada dirinya sendiri [13]. Seseorang yang memiliki konsep diri yang positif akan memiliki penerimaan diri yang positif, sebaliknya seseorang yang memiliki konsep diri negatif maka tidak akan memiliki penerimaan diri pada dirinya [3]. Sejalan

dengan Muslimah bahwa penerimaan diri pada seseorang berhubungan dengan konsep diri yang baik yang akan menciptakan suatu rasa bahagia [15]. Seseorang yang bahagia pasti merasakan kebaikan tentang dirinya sendiri, memiliki harga diri yang tinggi, dan pengendalian diri dengan sikap terbuka. Karakteristik seseorang yang bahagia adalah memiliki rasa optimis, dan harapan. Gary dan Don menyatakan bahwa seseorang yang bahagia dapat menikmati kehidupannya dan menerima dirinya jika terjadi penurunan atau peningkatan di dalam kehidupannya [15]. Hal di atas sejalan dengan Urim yang menyatakan bahwa penerimaan diri adalah salah satu inti kebahagiaan pada setiap individu [29]. Hal di atas diperkuat dengan Bernard bahwa penerimaan diri merupakan dasar dalam memilih dan mengejar tujuan yang penting sebagai upaya untuk mencapai kebahagiaan baik kebahagiaan jangka pendek maupun jangka panjang [2].

Shereer menyatakan bahwa self efficacy adalah salah satu aspek dari penerimaan diri. Percaya kemampuan diri atau efikasi diri (self efficacy) adalah individu yang mempunyai kemampuan dalam menghadapi kehidupan [26]. Hasil penelitian Parsaee menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara self efficacy dan kebahagiaan [21].

Myers dan Diener menunjukkan individu yang bahagia memiliki self

efficacy yang tinggi, hubungan yang kuat dengan orang lain, keyakinan beragama dan hidup yang lebih lama dibandingkan dengan orang lain [17]. Hal di atas sejalan dengan penelitian Pordanjani, Yahyanezhad, dan Mohareryang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara self efficacy dan happiness pada mahasiswa di Universitas Bojnourd [21]. Selanjutnya, penelitian Nugroho menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kebahagiaan dimana ketika efikasi diri tinggi akan mengakibatkan tingkat kebahagiaan di tempat kerja tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dari 78 karyawan sebagai responden melalui analisa deskripsi, diketahui bahwa hasil perhitungan penerimaan diri pertama dihitung berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin perempuan memiliki skor penerimaan diri paling tinggi yaitu 97,84. Hal tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki penerimaan diri yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

Retnowati (dalam Andromeda & Rachmahana, 2006) perempuan yang bekerja memiliki pola pikir yang berbeda dengan perempuan yang tidak bekerja. Hal ini disebabkan karena perempuan memiliki kemandirian yang lebih tinggi, karena dengan bekerja perempuan tidak harus bergantung pada laki-laki setidaknya dari segi pendapatan. Kemandirian tentunya berpengaruh terhadap penerimaan diri seorang perempuan. Kemandirian dapat memunculkan percaya diri dan konsep diri positif. Konsep diri positif akan memunculkan penerimaan diri.

Hasil dari deskripsi responden berdasarkan range usia 20 tahun sampai

52 tahun dengan menunjukkan bahwa responden dengan usia >51 tahun memperoleh nilai mean penerimaan diri tertinggi yaitu 109,00. Hasil penelitian Ryff dan Victor menunjukkan bahwa penerimaan diri tidak memiliki usia yang signifikan di seluruh kelompok usia [24]. Hasil dari deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki mean penerimaan diri yang paling tinggi yaitu 96,32. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki pengalaman belajar yang lebih banyak sehingga dapat membangun tingkat penerimaan diri di dalam dirinya.

Menurut Hurlock salah satu faktor yang mempengaruhi penerimaan diri adalah perspektif diri yang luas yang diperoleh melalui pengalaman dan belajar [11]. Dalam hal ini, usia dan tingkat pendidikan memegang peranan penting bagi individu untuk mengembangkan perspektif dirinya.

Hasil dari deskripsi responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden yang menikah memiliki mean penerimaan diri paling tinggi yaitu 96,43. Hal ini sesuai dengan pernyataan Papalia, Old, & Feldman perempuan lebih berkecenderungan memiliki kekhawatiran atau depresi, dan pernikahan yang mengurangi resiko bagi keduanya [19]. Dengan demikian responden yang telah menikah lebih dapat mengurangi rasa kekhawatiran atau depresi yang terjadi di dalam hidupnya dengan memiliki penerimaan diri yang tinggi.

Hasil deskripsi responden berdasarkan penghasilan per bulan sebesar Rp. > 8.000.000 memiliki mean penerimaan diri paling tinggi yaitu 100,50. Hal tersebut sesuai dengan Hurlock bahwa

faktor yang mempengaruhi penerimaan diri adalah pengaruh keberhasilan yang dialami [11]. Keberhasilan yang dialami dapat menimbulkan penerimaan diri yang positif, sebaliknya jika mengalami kegagalan akan terjadi penolakan diri.

Berdasarkan mean empirik penerimaan diri melalui analisa deskripsi yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, status, dan penghasilan per bulan dalam perusahaan dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam penelitian ini memiliki penerimaan diri dengan kategori tinggi. Sedangkan analisa deskripsi berdasarkan usia pada karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dari 78 karyawan sebagai responden melalui analisa deskripsi jenis kelamin menunjukkan hasil bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan memperoleh nilai mean kebahagiaan yang paling tinggi yaitu 97,84.

Menurut Seligman (2005) jenis kelamin memiliki hubungan yang tidak konsisten dengan kebahagiaan. Tingkat emosi rata-rata laki-laki dan perempuan tidak berbeda namun perempuan lebih mudah merasa bahagia dan lebih sedih dibandingkan dengan laki-laki.

Hasil deskripsi responden dengan range usia 20 tahun sampai 52 Tahun menunjukkan bahwa responden dengan usia >51 tahun memperoleh nilai mean kebahagiaan tertinggi yaitu 150,00. Eddington dan Shuman semakin bertambahnya usia seseorang maka akan bertambah pula kepuasan hidupnya [8].

Hasil dari deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki mean kebahagiaan paling tinggi yaitu 143,26. Hal ini sesuai dengan Eddington dan Shuman bahwa tingkat pendidikan tinggi memi-

liki korelasi yang kecil namun signifikan terhadap kebahagiaan [8]. Lyubomirsky (2008) mengungkapkan bahwa pendidikan, status pekerjaan, serta penghasilan mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang. Faktor-faktor tersebut menunjukkan adanya status sosial. Dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, status, serta tingginya penghasilan akan meningkatkan status sosial sehingga kemudian akan mempengaruhi tingkat kebahagiaan.

Hasil dari deskripsi responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden yang menikah memiliki mean kebahagiaan paling tinggi yaitu 142,91. Hal tersebut sesuai dengan Carr ada dua penjelasan mengenai kebahagiaan dan pernikahan, yaitu orang yang berbahagia lebih atraktif sebagai pasangan daripada orang yang tidak bahagia [4]. Kedua, yaitu pernikahan memberikan banyak keuntungan yang dapat membahagiakan seseorang diantaranya keintiman psikologis dan fisik, memiliki anak, membangun keluarga, menjalankan peran sebagai orang tua, menguatkan identitas dan keturunan.

Hasil deskripsi responden berdasarkan penghasilan per bulan sebesar Rp. 7.000.000 – Rp. 8.000.000 memiliki mean kebahagiaan paling tinggi yaitu 147,00. Seligman (2005) mengatakan keadaan keuangan yang dimiliki seseorang pada saat tertentu menentukan kebahagiaan yang dirasakannya akibat peningkatan kekayaan. Penilaian seseorang terhadap uang akan mempengaruhi kebahagiaannya lebih daripada uang itu sendiri. Sementara Diener berpendapat bahwa hanya secara umum orang yang lebih kaya memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang lebih miskin

namun demikian perbedaannya sangat kecil [8].

Berdasarkan mean empirik kebahagiaan melalui analisa deskripsi yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, status, dan penghasilan per bulan dalam perusahaan dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam penelitian ini memiliki kebahagiaan dengan kategori tinggi. Sedangkan analisa deskripsi berdasarkan usia pada karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan mean empirik penerimaan diri pada karyawan yang berada pada skor 95,85 menunjukkan bahwa individu dengan nilai penerimaan diri karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Ryff bahwa seseorang yang memiliki penerimaan diri tinggi ditemukan dapat merasakan hal positif dari kehidupannya di masa lalu [23].

Mean empirik kebahagiaan pada karyawan berada pada skor 141,92 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal di atas seperti yang dikemukakan oleh Eddington dan Shuman bahwa seseorang memiliki kebahagiaan tinggi jika mereka puas dengan kondisi hidup, sering merasakan emosi positif atau jarang merasakan emosi negatif, dapat mengolah kekuatan dan keutamaan yang dimiliki dalam kehidupan sehari-hari serta dapat merasakan sebuah keadaan yang menyenangkan [8].

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan. Berdasarkan kategori deskripsi responden penelitian pada setiap

variabel diketahui bahwa penerimaan diri pada karyawan berada pada kategori yang tinggi, dan kebahagiaan pada karyawan berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dengan ada hubungan penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Saran bagi subjek penelitian ini didapat bahwa adanya hubungan penerimaan diri dan kebahagiaan pada karyawan, oleh karena itu para karyawan sebaiknya lebih memahami dan menerapkan hal-hal yang menjadi faktor penerimaan diri seperti pemahaman tentang diri sendiri, konsep diri yang stabil sehingga dapat melewati kesulitan-kesulitan maupun beban yang terjadi di tempat kerja, sehingga tingkat kebahagiaan juga akan semakin tinggi.

Saran bagi perusahaan diharapkan agar perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan khusus yang berguna untuk membangun dan meningkatkan penerimaan diri mengingat hasil dari kegiatan tersebut sangat bermanfaat untuk meningkatkan penerimaan diri dan dapat meningkatkan kebahagiaan pada karyawan, sehingga meningkatnya semangat, produktivitas kerja dan ikatan kepada pekerjaan maupun perusahaan.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar para peneliti selanjutnya dapat memahami tentang penerimaan diri dan kebahagiaan serta dapat mengembangkan penelitian dengan cara menghubungkannya dengan variabel lain. Peneliti diharapkan untuk dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kebahagiaan antara lain faktor agama, faktor daya tarik fisik, dan faktor kesehatan. Dengan demikian, penelitian yang serupa akan bersifat mendalam dan lebih luas. Selain

itu, jika peneliti ingin meneliti dengan variabel yang sama disarankan untuk memilih subjek penelitian yang berbeda guna memperkaya hasil penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amabile. T., & Kramer, S. (2011). Do happier people work harder?. <http://www.nytimes.com/2011/09/04/opinion/sunday/do-happier-peoplework-harder.html>. Di akses pada tanggal 1 Agustus 2015
- [2] Bernard, M. (2013). *The Strenght of self acceptance: Theory, practice, and research*. New York: Springer
- [3] Burns, R.B. (1993). *Konsep diri: teori, pengukuran, perkembangan, dan perilaku*. Jakarta: Arcar
- [4] Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York: Bunner-Routledge
- [5] Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30, 879-899
- [6] Compton, W. C., Hoffman, E. (2013). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing, second edition*. New York: Wadsworth Cengage Learning
- [7] Dina, Y. S. (2010). Hubungan antara penerimaan diri dengan kompetensi interpersonal pada remaja putri panti asuhan. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [8] Eddington, N., & Shuman, R. (2005). *Subjective well being (happiness)*. New York: Countinuing Education Hours
- [9] Fathoni. A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- [10] Goel, D., & Signh, M. (2015). Personality and employee happiness: Astudy of working women in delhi/ncr. *Indian journal of health and well being*, 6(1), 143-147
- [11] Hurlock, E. B. (2007). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentangkehidupan*. Jakarta: Erlangga
- [12] Kerns, C. D., & Ko, K. (2010). Exploring happiness and performance at work. *Journal of organizational leadership and business*, 1(5), 68-81
- [13] Johnson, D. W. (1993). *Reaching out interpersonal effectiveness and self actualization*. New York: Allyn and Bacon
- [14] Munandar, A. S., Sjabadhyni, B., & Wutun, R. P. (2004). *Peran budaya organisasi dalam peningkatan unjuk kerja perusahaan*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- [15] Muslimah, N. (2010). Hubungan penerimaan diri dan kebahagiaan pada anak jalanan. *Skripsi*. Jakarta: Univeritas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- [16] Myers, D. G. (1994). *Exploring social psychology*. New Jersey: McGraw-Hill, Inc.
- [17] Myers, D. G., Diener, E. (1996). The Pursuit happiness. *Scientific American Journal*, 274(5), 70-72

- [18] Nugroho, I. A. (2014). Hubungan antara efikasi diri dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan lembaga penyiaran publik radio republik Indonesia Surakarta. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret
- [19] Papalia, D. E., Old, S. W., Feldman, R. D. (2008). *Psikologi perkembangan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [20] Pratama, R.A. (2015). Wah 73 % karyawan tidak bahagia dengan pekerjaannya. <http://manajemen.bisnis.com/read/20150806/56/459979/wah...73-karyawan-tidak-bahagia-dengan-pekerjaannya>. Di akses pada 9 September 2015
- [21] Pordanjani, T. R., Yahyanezhad, F., Moharer, A. (2014). Self efficacy, academic achievement and happiness. *International journal of education and applied sciences*, 1(4), 181-188
- [22] Ridha, M. (2012). Hubungan antara body image dengan penerimaan diri pada mahasiswa aceh di Yogyakarta. *Jurnal emphaty*, 1(1), 1-5
- [23] Ryff, C. D. (1995). Psychological well being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(1), 99-104
- [24] Ryff, C. D., Victor, W. M. (1999). *The self and society in aging processes*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- [25] Seligman, M. (2005). *Authentic happiness: Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif*. Bandung: PT. Mizan Pustaka
- [26] Shereer, E. T. (1949). An analysis of the relationship between acceptance of an respect for self and acceptance of and respect for others in ten counseling cases. *Journal of Counsulting Psychology*, 13(1), 169-175
- [27] Tracy, B. (2005). The keys to self acceptance. [www.tapping.com/articles/the-key-to-self-acceptance.html](http://www.tapping.com/articles/the-key-to-self-acceptance.html) Diakses tanggal 15 Januari 2015
- [28] Veenhoven, R. (2007). *How do we assess how happy we are? Tenents, implications, and tenability of three theories*. New York: Edward Elger Publisher
- [29] Wangge, B.D. R., Hartini, N. (2013). Hubungan antara penerimaan diri dengan harga diri pada remaja pasca perceraian orangtua. *Jurnal psikologi*, 2(1), 1-5