

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA KARYAWAN

Cyntia Salma Hamida

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. cyntia.18067@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dan *psychological well-being* pada karyawan instansi X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh dengan subyek 60 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala kepribadian *hardiness* dan skala *psychological well-being*. Data yang sudah diperoleh selanjutnya dianalisa dengan uji korelasi *product moment* menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*. Dari hasil analisa data didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* pada karyawan instansi X yang ditunjukkan dengan taraf signifikansi yakni 0.000 ($p < 0.05$) dengan nilai koefisiensi korelasi yakni 0.802. Sesuai hasil analisa tersebut maka bisa disimpulkan ada hubungan yang signifikan serta positif antara kepribadian *hardiness* dan *psychological well-being* pada karyawan instansi X. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi kepribadian *hardiness* karyawan, maka makin tinggi juga *psychological wellbeingnya*. Begitupula sebaliknya, jika kepribadian *hardiness* rendah maka semakin rendah pula *psychological wellbeing* pada karyawan.

Kata Kunci: kepribadian *hardiness*, *psychological well-being*, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between personality hardiness and psychological well-being in employees of agency X. This study uses quantitative research methods. The sample used is a saturated sampling technique with 60 employees as the subject. The data collection technique used in this study used a personality hardiness scale and a psychological well-being scale. The data that has been obtained is then analyzed by using the product moment correlation test using SPSS 25.0 software for windows. From the results of data analysis, it was found that there is a relationship between personality hardiness and psychological well-being in agency X employees, which is indicated by a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) with a correlation coefficient value of 0.802. According to the results of the analysis, it can be concluded that there is a significant and positive relationship between personality hardiness and psychological well-being of employees of agency X. This shows that the higher the hardiness personality of the employees, the higher their psychological well-being. Vice versa, if the personality of hardiness is low, the psychological well-being of employees will also be lower.

Keywords: *Hardiness personality, psychological well-being, employees*

PENDAHULUAN

Karyawan menjadi faktor yang penting dalam setiap organisasi karena dapat memberikan kontribusi pada pencapaian keberhasilan organisasi tersebut dimana karyawan berfungsi untuk mengembangkan

kualitas organisasi (Gaol, 2014). Karyawan perusahaan atau instansi tidak hanya menjadi sumber daya untuk industri serta organisasi, tetapi juga menjadi modal dan aset yang berharga (Utami, 2020). Salah satu contoh dari organisasi yang mempekerjakan karyawan adalah Instansi X. Menjadi seorang karyawan pada instansi X

tidaklah mudah, ada banyak pekerjaan dan tanggung jawab yang perlu diselesaikan. Hal tersebut mengharuskan karyawan untuk dapat memiliki ketahanan mental dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi (Purnaya, 2016).

Instansi X merupakan instansi dibawah naungan pemerintahan. Sebagai karyawan pada instansi X dituntut untuk dapat memberikan pelayanan pada masyarakat dengan profesional, jujur, adil serta merata. Selain berperan memberikan pelayanan pada masyarakat, karyawan instansi X juga harus mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, menjalani berbagai tuntutan pekerjaan dan birokrasi pemerintahan yang berganti-ganti. Hal tersebut menyebabkan karyawan perlu memperhatikan kondisi fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi kualitas kerja para karyawan. Oleh sebab itu, instansi telah berupaya mengoptimalkan kualitas kerja karyawannya dengan memastikan *psychological well-being* pada karyawannya melalui beberapa upaya diantaranya instansi x selalu melakukan kegiatan *gathering* setiap akhir tahun, mengadakan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan potensi karyawannya, rekan kerja yang harmonis serta kepala kantor yang selalu memberikan motivasi dan dukungan pada karyawan baik secara verbal maupun non-verbal.

Perusahaan atau instansi penting untuk memperhatikan *psychological well-being* karyawannya, menurut Ryff & Singer (1996), karyawan dengan *psychological well-being* yang rendah akan berdampak tidak memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sekitarnya, tidak dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, memiliki kepercayaan diri yang rendah, tidak memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya. Selain itu *Psychological well-being* pada karyawan bisa menjadi faktor pendorong produktivitas yang lebih tinggi yang nantinya akan memberikan manfaat bagi perusahaan atau instansi tersebut (Isham et al., 2020).

Psychological well-being sendiri ialah keadaan psikologis individu yang didasarkan pada fungsi psikologis yang baik *positive psychological functioning* atau bisa juga sebagai penilaian subjektif (Ryff & Keyes, 1995). Menurut Alandete (2015), *psychological well-being* ialah keadaan ketika individu dapat menerima dirinya sendiri, mampu menguasai lingkungan, memiliki interaksi interpersonal yang

positif, adanya kemauan dalam diri untuk maju dan otonomi. Pada tempat kerja, *psychological well-being* didefinisikan menjadi perasaan psikologis serta tujuan psikologis individu di tempat kerja (Robertson & Cooper 2011). Maka kesimpulannya, *psychological well-being* merupakan usaha dari individu untuk mewujudkan tujuan dalam hidupnya yang melibatkan pikiran dan perasaan, dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik individu dapat mengoptimalkan potensi dan kemampuannya termasuk di tempat kerja.

Terdapat enam dimensi *psychological well-being* menurut Ryff & Keyes (1995) yakni *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, *positive relations with others*, *purpose in life*, dan *self-acceptance*. *Autonomy* merupakan individu yang mampu menolak tekanan sosial, mampu mengatur perilaku serta evaluasi diri dengan standar pribadi. *Environmental mastery* merupakan kapasitas individu untuk membangun atau memilih lingkungan berdasarkan keinginan dan kebutuhannya. *Personal growth* mengacu pada kemampuan individu untuk memaksimalkan potensinya. *Positive relations with others* merupakan kemampuan individu dalam membentuk hubungan yang hangat serta saling percaya bersama orang lain. *Purpose in life* merupakan keadaan individu yang dapat memaknai masa lalu dan memiliki tujuan dalam hidup. *Self-acceptance* suatu kondisi dimana individu bisa menerima sisi baik dan buruknya serta berdamai dengan masa lalu.

Individu dengan *psychological well-being* yang baik menurut Ryff (1989), memiliki beberapa karakteristik antara lain merasa bersyukur dengan kehidupannya, memiliki kondisi emosional yang positif, mampu melalui berbagai pengalaman buruk yang dapat mengakibatkan kondisi emosional yang negatif, berhubungan positif bersama orang lain, dapat menentukan nasibnya sendiri tanpa bergantung dengan orang lain, dapat mengontrol kondisi lingkungan sekitar, memiliki kesadaran diri yang jelas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan pada bagian pengawasan diketahui bahwa karyawan dapat membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain, berani untuk menyuarakan pendapat walau berbeda pendapat dengan orang lain dan dapat melawan tekanan untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. Karyawan pada instansi X juga mampu untuk memanfaatkan kesempatan yang diberikan instansi untuk melanjutkan pendidikan. Hal ini sejalan

dengan hasil wawancara dengan karyawan pada bagian pelayanan, ketika karyawan memilih untuk melanjutkan pendidikan yang diberikan oleh instansi maka karyawan mampu untuk mengelola waktu yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan pendidikan yang dijalannya dengan baik. Selain itu menurut karyawan bagian penjamin kualitas data, instansi X sering mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan potensi yang dimiliki para karyawannya. Hasil wawancara lain dengan karyawan pada bagian umum dan fungsional, para karyawan mampu untuk berinteraksi dengan karyawan yang lain walaupun terkadang menjaga hubungan dekat dengan rekan kerja lain merupakan hal yang sulit dikarenakan antar rekan kerja memiliki perbedaan usia yang cukup jauh. Karyawan instansi X juga memiliki keyakinan terhadap tujuan yang ingin dicapainya walaupun terkadang ia merasa ragu dengan tujuannya tersebut.

Menurut Ryff & Keyes (1995) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*, yaitu 1) Usia, di mana seiring dengan bertambahnya usia penguasaan lingkungan serta otonomi dapat meningkat. 2) Jenis kelamin, dimana umumnya perempuan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dibanding pria untuk membangun hubungan interpersonal yang positif. 3) Kepribadian, individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda dalam menyikapi peristiwa dalam hidupnya. 4) Dukungan sosial, merupakan perilaku dari lingkungan individu yang mendukungnya dengan positif. 5) Status sosial ekonomi, individu dengan tingkat sosial yang tinggi cenderung tidak mudah untuk stres.

Menurut Wells (2010), Kepribadian dapat mempengaruhi *psychological well-being*. Terdapat beberapa tipe kepribadian tertentu yang mudah untuk tertekan bila dihadapkan dengan hal yang dapat menimbulkan tekanan dari aktivitasnya, tetapi ada pula tipe kepribadian yang memiliki kemampuan dan tahan terhadap hal-hal yang memberi tekanan pada aktivitasnya. Tipe kepribadian tersebut ialah kepribadian *hardiness*.

Menurut Kobasa et al. (1982), Kepribadian *Hardiness* ialah kepribadian yang menjadikan individu lebih kuat, stabil dan optimis dalam menghadapi kondisinya dan meminimalisir efek negatif dari kondisi yang mereka hadapi. *Hardiness* ialah kemampuan individu untuk mengubah stimulus negatif menjadi stimulus positif dengan menjadikan stimulus tersebut

sebagai suatu tantangan (Kreitner & Kinicki, 2014). Lalu menurut Santrock (2015), *hardiness* adalah kepribadian yang ditandai dengan adanya komitmen, pengendalian diri dan memandang hambatan sebagai suatu tantangan. Dapat disimpulkan bahwa *hardiness* merupakan kepribadian seseorang di mana orang tersebut stabil, optimis, berkomitmen, memiliki pengendalian diri dan melihat rintangan sebagai suatu tantangan dalam hidup. Individu dengan kepribadian *hardiness* merupakan individu dengan tipe kepribadian yang tangguh lebih cenderung bekerja keras karena mereka menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan menjadikannya sebagai tantangan (Muslimin, 2020).

Menurut Kobasa et al. (1982), kepribadian *hardiness* dapat terbentuk melalui tiga dimensi, yaitu 1) Komitmen (*Commitment*), merupakan tendensi individu untuk melibatkan dirinya pada apapun yang ia lakukan. 2) Kontrol (*Control*), kecenderungan untuk menerima dan merasa bahwa ia memiliki kendali atas peristiwa-peristiwa dihidupnya. 3) Tantangan (*Challenge*), kecenderungan individu untuk menganggap bahwa perubahan dalam hidup mereka sebagai hal yang normal.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian *hardiness* menurut Florian et al. (1995) yakni 1) Kemampuan individu dalam menyusun rencana yang realistis. 2) Rasa percaya diri dan citra diri yang positif. 3) Mampu dalam meningkatkan keterampilan komunikasi serta memiliki perasaan yang kuat.

Individu dengan tingkat *hardiness* tinggi cenderung memiliki perasaan yang kuat dalam hidupnya, berdedikasi pada pekerjaan mereka, mempercayai orang lain, dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan rintangan (Muslimin, 2020). Hal tersebut dapat terlihat pada hasil wawancara yang sudah dilaksanakan peneliti kepada tiga karyawan bagian umum, fungsional, dan pelayanan di instansi X, karyawan memiliki kemauan dalam diri untuk terus berusaha menemukan cara efektif dan optimal dalam menyelesaikan segala pekerjaannya meskipun terkadang merasa ragu dengan pekerjaan yang sudah dilakukannya. Karyawan instansi X mampu untuk menentukan solusi ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya, dan beranggapan bahwa kegagalan ataupun kesulitan yang ia hadapi dalam pekerjaannya merupakan hal biasa dan dapat diperbaiki. Hasil wawancara lain dengan dua karyawan

bagian pengawasan dan penjamin kualitas data mengatakan jika mereka siap untuk dipindah tugaskan atau dimutasi ke wilayah yang lain untuk dapat menunjang karirnya karena mereka beranggapan jika situasi yang baru dapat menjadi kesempatan baru untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahama & Izzati (2021) dengan judul “Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan *Psychological Well-being* Pada Karyawan” menurut penelitian ini, terdapat hubungan yang searah antara dukungan sosial dengan *psychological well-being*. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosalina (2018) dengan judul “Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Psychological Well-Being* Pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro” memperlihatkan ada hubungan positif yang signifikan antara *psychology capital* dan *psychological well-being*. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sastaviana (2020) yang berjudul “Hubungan antara *psychological Capital* dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Di PT. X” memperlihatkan adanya hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis. Sedangkan pada penelitian dari Lesmana & Budiani (2014) yang berjudul “Hubungan Antara Harga Diri Dan Tingkat Stres Dengan *Psychological Well Being* Pada Remaja Di Panti Asuhan Muhammadiyah Wiyung Dan Karangpilang Surabaya” menunjukkan, harga diri berhubungan yang positif dengan *psychological well-being* dan tingkat stres menunjukkan hubungan yang negatif terhadap *psychological well-being*. Terdapat beberapa perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, terutama di variabel bebas yang dipakai. Pada penelitian sebelumnya para peneliti menggunakan variabel dukungan sosial, *Psychological Capital*, Harga diri dan Tingkat stress. Sepengetahuan peneliti, belum ada peneliti yang menggunakan variabel Kepribadian *Hardiness* dikaitkan dengan *psychological well-being*. Selain itu belum ada penelitian yang dilakukan pada karyawan di instansi pemerintahan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui Apakah terdapat hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dengan *Psychological Well-being* pada karyawan?.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode pengambilan data populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan kuesioner, yang kemudian dijadikan ke dalam data statistik dan digunakan dalam uji hipotesis (Sugiyono, 2019). Penelitian kuantitatif pada penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasional, tujuannya guna melihat adanya kaitan diantara kepribadian *hardiness* dan *psychological well-being*.

Populasi penelitian ini merupakan karyawan tetap di instansi X yang telah bekerja selama lebih dari tiga tahun berjumlah 90 karyawan dengan ketentuan 30 karyawan sebagai uji coba dan 60 karyawan sebagai subyek penelitian. Teknik sampling yang dipakai ialah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel yang melibatkan semua dari total populasi (Jannah, 2018).

Sistem penilaian pada penelitian ini menggunakan skala *likert* yang guna mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial terdiri dari lima kategori jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Instrumen penelitian ini, menggunakan aitem atau pernyataan yang berbentuk aitem *favourabel* dan *unfavourable*. Peneliti menggunakan lima kategori jawaban karena dengan menggunakan kategori tersebut dapat memfasilitasi jawaban dari responden yang bersifat netral atau ragu-ragu (Sugiyono, 2019).

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala kepribadian *hardiness* yang disusun peneliti berdasarkan konsep teori Kobasa et al. (1982), terdiri dari tiga dimensi yaitu *Commitment*, *Control*, *Challenge* serta skala *psychological well-being* yang disusun peneliti menggunakan konsep teori Ryff & Keyes (1995) yang terdiri dari enam dimensi yaitu *Self-Acceptance*, *Positive relation with others*, *Purpose of life*, *Autonomy*, *Environmental mastery*, *Personal growth*.

Peneliti melakukan uji coba skala kepada 30 karyawan dengan tujuan untuk mengetahui nilai validitas aitem dan reliabilitas aitem. Uji validitas dihitung memakai program *SPSS 25.0 for Window*. Aitem instrumen dianggap valid bila bernilai validitas diatas 0,30 dan bila memiliki nilai <0,30 maka aitem

tersebut dikatakan tidak valid serta harus digugurkan (Sugiyono, 2019). Uji beda aitem pada skala kepribadian *hardines* berada pada nilai *corrected item-total correlation* dengan rentang 0.308 – 0.898 dimana dari 32 aitem didapatkan 27 aitem yang valid. Lalu uji beda variabel *psychological well-being* berada pada nilai *corrected item-total correlation* dengan rentang 0.331 s/d 0.852 dimana dari 52 aitem didapatkan 40 aitem yang dinyatakan valid.

Sedangkan untuk uji realibilitas dipenelitian ini memakai *Alpha Cronbach*, metode ini digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen penelitian dengan bantuan *SPSS versi 25.0 for Windows*. Koefisien reliabilitas dari *alpha cronbach* (α) $\geq 0,5$. Jika ditemukan nilai koefisien reliabilitas kurang dari 0,5 maka alat ukur dianggap tidak *reliable* (Sugiyono, 2019). Berikut hasil uji reliabilitas terhadap skala kepribadian *hardiness* dan skala *psychological wellbeing*:

Tabel 1. Nilai Reliabilitas Terhadap Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas (<i>Alpa Cronbach</i>)	Keterangan
Kepribadian <i>Hardiness</i>	0.960	Reliabel
<i>PWB</i>	0.958	Reliabel

Sesuai tabel 1 diatas maka kesimpulannya nilai reliabilitas dari kedua skala menunjukkan nilai yang sangat tinggi karena mendekati nilai 1.00.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis korelasi product moment dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows*. Jika nilai korelasi $<0,05$ maka hipotesis ditolak sedangkan jika nilai korelasi $>0,05$ maka hipotesis diterima. Sebelum melakukan uji hipotesis harus melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *test normality Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat disimpulkan jika memiliki nilai

signifikansi >0.05 maka data berdistribusi normal sedangkan data dengan nilai <0.05 berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2019). Selanjutnya untuk uji linearitas pada penelitian ini menggunakan dua cara yaitu dengan melihat nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang terdapat pada tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Jika hasil uji menggunakan nilai *linearity* mendapatkan nilai $p<0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut linear. Sedangkan jika menggunakan *deviation from linearity* dapat dikatakan linear jika hasil uji mendapatkan nilai $p>0,05$ (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Data kuesioner yang sudah disebarakan kepada 60 karyawan di Instansi X, selanjutnya dianalisa menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* untuk melihat hasil *descriptive statistic* dari data tersebut. Berikut data *descriptive statistic* yang sudah didapatkan:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepribadian <i>hardiness</i>	60	80	135	104.10	16.394
<i>PWB</i>	60	100	195	148.32	23.870

Berdasarkan tabel hasil dari *descriptive statistic* diatas diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 60 karyawan. Variabel kepribadian *hardiness* dalam penelitian ini mendapatkan nilai tertinggi (*max*) sebesar 135 dan untuk nilai terendah (*min*) pada variabel kepribadian *hardiness* mendapatkan nilai sebesar 80. Nilai rata-rata yang diperoleh dalam variabel kepribadian *hardiness* sebesar 104.10 dan nilai *standart deviation* sebesar 16.394. Sedangkan pada variabel *psychological wellbeing* mendapatkan nilai tertinggi (*max*) sebesar 195 dan nilai terendah (*min*) sebesar 100. Nilai rata-rata yang diperoleh dalam variabel *psychological wellbeing* sebesar 148.32 dan nilai *standard deviation* sebesar 23.870.

1. Hasil Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Analisa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada kedua variabel berdistribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *test of normality Kolmogorov Smirnov* dibantu software *SPSS 25.0 for windows*. Dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini ialah data dianggap berdistribusi normal jika nilai probabilitas memiliki nilai lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$) begitupula sebaliknya data dianggap tidak normal jika nilai probabilitas yang didapat menunjukkan nilai kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. Keterangan Distribusi Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Distribusi data normal
Sig < 0.05	Distribusi data tidak normal

Berikut nilai *test of normality Kolmogorov Smirnov* pada variabel kepribadian *hardiness* dan *psychological wellbeing*:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std.Deviation	14.25379835
	Most Extreme Differences	
Absolute	.106	
Positive	.067	
Negative	-.106	

Test Statistic	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)	.094 ^c

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai signifikansi dari *unstandardized residual* sebesar $0.094 > 0.05$ berarti data berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari variabel kepribadian *hardiness* dan *psychological wellbeing* dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Analisa uji linearitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang *linear* diantara variabel bebas dan terikat peneliti menggunakan *test of linearity*. Apabila nilai signifikansi menunjukkan nilai kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) maka bisa dikatakan data itu linear begitupula sebaliknya apabila hasil nilai signifikansi menunjukkan > 0.05 ($p > 0.05$) maka hasil uji linearitas pada penelitian dianggap tidak linear.

Tabel 5. Kategori Linearitas Data berdasarkan test of linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Tidak Linear
Sig < 0.05	Linear

Berikut merupakan hasil uji linearitas variabel kepribadian *hardiness* dan *psychological well-being* berdasarkan *test of linearity*:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas berdasarkan nilai linearity

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepribadian <i>hardiness</i>	0.000	Linear

PWB

Berdasarkan dari hasil uji linearitas diatas, menunjukkan nilai signifikansi dari variabel kepribadian *hardiness* dengan variabel *psychological wellbeing* sebesar 0.000 yang artinya nilai signifikansi kedua variabel tidak >0.05 ($p>0.05$).

Pada penelitian ini hasil uji linearitas juga dilihat dengan menggunakan *deviation from linearity*. Data bisa dianggap linear apabila memiliki nilai signifikansi >0.05 ($p>0.005$) serta tidak linear bila menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($p<0.05$).

Tabel 7. Kategori linearitas Data berdasarkan *Deviation from Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Linear
Sig < 0.05	Tidak Linear

Berikut hasil uji linearitas berdasarkan dari *deviation from linearity* pada variabel kepribadian *hardiness* dan variabel *psychological wellbeing*:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas berdasarkan *Deviation from linearity*

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepribadian <i>hardiness</i>	0.508	Linear
<i>PWB</i>		

Berdasarkan tabel diatas kedua variabel memiliki nilai signifikansi yakni $0.508>0.05$ maka simpulannya data kedua variabel linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui uji asumsi yang sudah dilakukan sebelumnya dapat diterima atau tidak. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *pearson product moment* dan dianalisis memakai bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dikategorikan kedalam beberapa tingkat hubungan. Tingkat hubungan tersebut berguna untuk melihat seberapa tinggi tingkat hubungan antara kedua variabel dalam penelitian. Pedoman dalam memberikan kategori dalam koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini (Sugiyono, 2019).

Tabel 9. Kategori Nilai Koefisiensi Korelasi

Interval Koefisiensi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Data kedua variabel kepribadian *hardiness* dan *psychological well-being* dalam pengujian hipotesis dikatakan memiliki hubungan apabila memiliki taraf signifikansi yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas >0.05 ($p>0.05$). Begitupula sebaliknya bila taraf signifikansi kedua variabel menunjukkan nilai probabilitas <0.05 ($p<0.05$) maka data dikatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2019).

Berikut hasil dari uji *hipotesis product moment* yang sudah diujikan pada variabel kepribadian *hardiness* dan *psychological well-being*:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Correlations			
		PWB	Kepribadian Hardiness
PWB	Pearson Correlation	1	.802
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kepribadian hardiness	Pearson Correlation	.802	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Sesuai hasil uji hipotesis pada tabel diatas maka terlihat variabel kepribadian *hardiness* dan *psychological wellbeing* menunjukkan hubungan yang signifikan dan sangat kuat. Hal ini berdasarkan dengan nilai koefisien korelasi dari kedua variabel yakni 0.802 yang artinya nilai tersebut berada pada interval koefisiensi korelasi 0.80 – 1.000 yang memiliki arti tingkat hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya untuk nilai signifikansi pada penelitian ini yaitu sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang artinya kedua variabel berhubungan signifikan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini "H₀ ditolak dan H₁ diterima" berarti ada hubungan diantara kepribadian *hardiness* dan *psychological wellbeing* pada karyawan.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803	.643	.637	14.376

Berdasarkan hasil koefisien determinasi variabel kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* yakni sebesar 0.643 atau 64,3%. Koefisien determinasi merupakan variasi dari variabel bebas yang

mempengaruhi variabel terikat. Artinya bahwa variabel kepribadian *hardiness* mempengaruhi *psychological well-being* sebesar 64,3% dan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* terhadap *psychological well-being*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* pada karyawan”. Hasil dari analisis data yang sudah didapatkan oleh peneliti digunakan untuk menjawab rumusan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 60 subjek menggunakan korelasi *pearson product moment* didapatkan nilai signifikansi korelasi antara kedua variabel yakni 0.000 yang artinya kedua variabel berhubungan signifikan karena hasil yang didapatkan tidak lebih besar dari 0.05 ($p < 0.05$). Selain itu didapatkan nilai koefisien korelasi yakni 0.802 ($r = 0.802$) yang berada pada kategori interval koefisiensi 0.80 – 1.000 yang artinya bisa dikatakan variabel kepribadian *hardiness* dan *psychological well-being* memiliki hubungan yang sangat kuat.

Sehingga dapat diketahui bahwa kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* pada karyawan instansi x memiliki hubungan yang sangat kuat. Selain itu nilai dari *pearson corelation* menunjukkan angka 0.802 yang artinya menunjukkan hubungan yang positif. Artinya hubungan variabel kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* searah atau berbanding lurus. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* maka makin besar pula kepribadian *hardiness* yang dimiliki para karyawan. Begitupula sebaliknya makin rendah *psychological well-being* maka kepribadian *hardiness* yang dimiliki karyawan juga rendah. Hasil penelitian ini memperlihatkan kepribadian *hardiness* dan *psychological well-being* memiliki hubungan yang saling menguatkan. Kepribadian *hardiness* yang menjadi dasar para karyawan untuk tegar, kuat, dan berani dalam menghadapi tantangan dalam menjalani berbagai situasi pekerjaannya. Situasi pekerjaan yang melelahkan dapat diantisipasi oleh karyawan sebagai peluang untuk berkinerja positif dan bisa membangun

psychological well-being dalam diri. Lalu memperhatikan *psychological well-being* pada karyawan ialah hal penting untuk suatu organisasi sebab dapat memberikan pengaruh kepada perilaku karyawan, pengambilan keputusan serta interaksi dengan rekan kerja. Penelitian ini selaras dengan pernyataan dari Ryff & Keyes (1995) yang mengatakan, kepribadian menjadi salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya *psychological well-being* pada individu, hal ini dikarenakan individu yang mampu menerima diri, jalin hubungan harmonis dengan lingkungannya, memiliki *coping skill* akan cenderung terhindar dari konflik dan stres.

Menurut Ryff & Keyes (1995), *psychological well-being* adalah suatu konsep yang berhubungan dengan apa yang individu rasakan tentang aktivitas pada kehidupannya dan bagaimana individu mengungkapkan perasaan-perasaannya atas apa yang individu rasakan dari pengalaman hidupnya. *Psychological well-being* juga didefinisikan sebagai perasaan subjektif dan evaluasi individu pada dirinya sendiri (E Diener, 2009). Karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan lebih bersikap kooperatif, tepat waktu, dan bisa bekerja lebih lama di perusahaan (Harter et al., 2004).

Data perhitungan *mean* dari variabel *psychological well-being* mendapatkan hasil yang cukup tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan instansi x memiliki perilaku *psychological well-being* yang tinggi. Artinya instansi x telah memenuhi kesejahteraan para karyawannya. Hal ini didapatkan dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa para karyawan telah mendapatkan kesejahteraan dari instansi, seperti para karyawan mampu untuk berinteraksi dengan karyawan yang lain walaupun terkadang menjaga hubungan dekat dengan rekan kerja lain merupakan hal yang sulit dikarenakan antar rekan kerja memiliki perbedaan usia yang cukup jauh., instansi memberikan kesempatan bagi para karyawannya untuk melanjutkan pendidikan, instansi x sering mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan potensi yang dimiliki para karyawannya.

Dari perhitungan *mean* pada variabel *psychological well-being* diatas tidak terlepas dari dimensi-dimensi pemicu perilakunya. Terdapat enam dimensi yang memberikan kontribusi terhadap tingginya perilaku *psychological well-being*. Dari

perhitungan *statistic descriptive* setiap dimensi memiliki nilai yang beragam. Dimensi pertama *self-acceptance* mendapatkan nilai rata-rata 25.55, dimensi *positive relations with others* mendapatkan nilai rata-rata 19.67, dimensi *purpose of life* mendapatkan nilai rata-rata 20.00, dimensi *autonomy* mendapatkan nilai rata-rata 32.68, dimensi *environmental mastery* mendapatkan nilai rata-rata 26.38 dan dimensi *personal growth* mendapatkan nilai rata-rata 24.72.

Dimensi *autonomy* dalam penelitian ini mendapatkan nilai rata-rata paling tinggi daripada dimensi yang lainnya. Pada dimensi *autonomy* merupakan individu yang mampu menolak tekanan sosial, dapat mengatur perilaku serta mengevaluasi diri dengan standar pribadi (Ryff & Keyes, 1995). Sehingga dapat diketahui bahwa karyawan instansi X merasa bebas dalam mengatur kehidupan serta tingkah laku, mampu melawan tekanan dan dapat mengevaluasi diri dengan standar pribadi. Karyawan instansi X yang baik pada dimensi ini ialah individu yang tidak akan terdistraksi oleh persepsi orang lain dan tidak menggantungkan dirinya pada orang lain. Sedangkan karyawan yang kurang baik dalam dimensi ini akan lebih bergantung kepada orang lain, dan cenderung membuat keputusan berdasarkan pendapat orang lain. Dimensi *environmental mastery* pada penelitian ini menggambarkan sikap karyawan yang mampu memanfaatkan kesempatan yang ada dilingkungannya. Karyawan pada instansi X menunjukkan kemampuan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dengan tertarik melanjutkan studi yang disarankan oleh instansi dan melakukan pelatihan yang diberikan oleh instansi. Selain itu karyawan pada instansi X juga memiliki kontrol untuk ciptakan lingkungan yang berdasarkan dirinya atau ia mampu untuk hadapi kejadian diluar dirinya.

Dimensi *self-acceptance* pada penelitian ini menggambarkan sikap karyawan yang memiliki sikap positif pada diri sendiri serta menerima segala aspek baik dan buruk dirinya . Dan sebaliknya, karyawan yang memiliki *self-acceptance* yang kurang baik akan sulit untuk menerima diri, merasa kelemahan yang dimilikinya menjadi beban dan merasa iri dengan orang lain. Dimensi *personal growth* dipenelitian ini menggambarkan sikap karyawan yang mampu mengembangkan potensi dalam diri serta kemampuan dalam melihat diri sendiri sebagai individu yang akan terus berkembang. Sedangkan karyawan yang

memiliki *personal growth* yang kurang baik merasa tidak dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dan tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalannya.

Dimensi *purpose in life* pada penelitian ini menggambarkan sikap karyawan yang memiliki tujuan dan arah yang menjadikan hidupnya bermakna dan memiliki makna kehidupan baik dimasa lalu maupun masa sekarang. Sedangkan karyawan yang kurang pada dimensi ini memiliki perasaan tidak memiliki makna akan kehidupannya dan tidak memiliki arah tujuan hidup yang ingin dicapai. Dimensi *positive relations with others* dalam penelitian ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang mampu berinteraksi dengan individu lain secara positif dan percaya dengan orang lain. Lalu karyawan yang kurang pada dimensi ini akan sulit berinteraksi dengan individu lain, dan sulit percaya dengan orang lain.

Terdapat pula perhitungan *statistic descriptive* dari dimensi kepribadian *hardiness*. Kepribadian *hardiness* memiliki tiga dimensi, dimana tiap dimensi memiliki nilai yang berbeda. Dimensi kepribadian *hardiness* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *Commitment, Control dan Challenge*. Dari ketiga dimensi tersebut memiliki nilai *mean* yang berbeda, yakni pada dimensi *commitment* nilai rata-rata yang didapatkan ialah 27.78, dimensi *control* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 38.03 dan dimensi *challenge* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 38.28.

Pemaparan mengenai nilai *mean* pada dimensi kepribadian *hardiness* diatas menunjukkan bahwa pada dimensi *challenge* itu sendiri memiliki nilai tertinggi diantara aspek lainnya yakni sebesar 38.28. Dimensi *challenge* merupakan kecenderungan individu untuk menganggap bahwa perubahan dalam hidup mereka sebagai hal yang normal (Kobasa et al., 1982). Sikap yang ditunjukkan yaitu karyawan mampu menangani stresor serta menganggapnya sebagai tantangan, menganggap perubahan dalam hidup sebagai hal normal dan memiliki keinginan untuk maju. Sementara karyawan yang kurang dalam dimensi ini cenderung khawatir dengan adanya perubahan dan menganggap perubahan sebagai ancaman. Dimensi *control* pada penelitian ini digambarkan dengan sikap karyawan yang mampu menentukan pilihan, dapat mengendalikan tekanan, dan memiliki sikap optimis terhadap hal yang dijalannya. Sedangkan karyawan yang kurang dalam dimensi ini kurang dapat

menentukan pilihan dan sulit mengendalikan tekanan yang dihadapinya. Dimensi *commitment* dalam penelitian ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang memiliki kemauan untuk terus berusaha dalam menjalankan pekerjaannya dan mampu melibatkan diri pada apapun yang dilakukan. Sedangkan karyawan yang kurang dalam dimensi ini cenderung menarik diri dari tugas yang wajib dikerjakannya, pasif dan lebih memilih hindari berbagai kegiatan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan dari kedua variabel yang sangat kuat, terdapat pula hasil dari koefisien determinasi kedua variabel mendapatkan nilai 0.643 atau 64,3%. hal tersebut menggambarkan bahwa kontribusi yang diberikan variabel *psychological well-being* dan kepribadian *hardiness* pada stres sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Dari paparan diatas terdapat kesamaan dengan penelitian terdahulu dimana penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan Pambudi & Rusmawati (2022) yang memaparkan bawah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *psychological well being*. Variabel kepribadian *hardiness* memberikan pengaruh sebesar 0,364 atau 36,4% dengan sisa 63,6% dipengaruhi faktor lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Jannah (2014) yang menunjukkan adanya hubungan searah dan signifikan dari variabel kepribadian *hardiness* terhadap *psychological well-being*. Pengaruh positif juga menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* memberikan pengaruh sebesar pada *psychological well-being* sebesar 49,7%.

Berdasarkan hasil penelitian relevam yang sudah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* pada karyawan

PENUTUP

A. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* pada karyawan dan

dilakukan kepada 60 karyawan instansi X melalui skala kepribadian *hardiness* yang mengacu pada dimensi kepribadian *hardiness* milik Kobasa et al. (1982) selain itu pada penelitian ini juga menggunakan skala *psychological well-being* yang mengacu ke dimensi *psychological well-being* milik Ryff & Keyes (1995). Skala yang dipakai dipenelitian ini memakai skala *likert* dengan lima opsi pilihan jawaban. Hasil penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows* menunjukkan nilai signifikansi yakni 0.000 ($p < 0.05$) yang artinya kedua variabel berhubungan yang signifikan. Nilai koefisiensi korelasi menunjukkan nilai yakni 0.802 ($r = 0.802$) berarti kedua variabel berhubungan yang positif serta sangat kuat. Hubungan yang positif artinya makin tinggi kepribadian *hardiness* yang dirasakan karyawan, maka makin tinggi juga *psychological well-beingnya*. Begitupula sebaliknya, jika kepribadian *hardiness* yang dirasakan rendah maka semakin rendah pula *psychological well-being* pada karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan diantaranya yakni:

a. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan instansi lebih mempertahankan dan meningkatkan *psychological well-being* para karyawannya, salah satu caranya ialah instansi dapat mengadakan pelatihan ketangguhan (*hardiness*) untuk karyawannya. Hal ini diharapkan dengan pelatihan yang diikuti karyawan tersebut akan dapat meningkatkan kepribadian *hardiness*. Selain itu instansi juga perlu menciptakan situasi kerja yang mendukung interaksi sosial antar karyawannya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik *psychological well-being* dapat melakukan penelitian dengan menggunakan subyek yang lebih luas dan bervariasi. Selain itu diharapkan

dapat meneliti variabel lain yang berkaitan dengan *psychological well-being* yang belum diteliti pada penelitian ini misalnya usia, jenis kelamin, dukungan sosial, dan status sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, T. P., & Jannah, M. (2014). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dan Kepribadian Hardiness Dengan Stres Pada Petugas Port Security. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 1–5.
- Ausie, R. K., Wardani, R., & Selly, S. (2018). Hubungan antara Hardiness dan Kesejahteraan Psikologis pada Calon Bintara Korps Wanita Angkatan Darat (KOWAD) di Pusat Pendidikan KOWAD Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(3), 209. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i3.758>
- Cerezo, A. G. F., Galian, A. D., Tarroja, M. C. H., Mañalac, G. K. Q., & Ysmael, M. P. R. (2015). Breaking News : How Hardiness Moderates the Impact of Burnout on the Psychological Well-Being of Filipino Journalists Covering Disasters and Emergencies. *Philippine Journal of Psychology*, 48(2), 175–194.
- Diener, E. (2009). *The Science of Well-Being The collected works of Ed Diener* (Ed Diener (ed.); Vol. 37). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 687–695. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.68.4.687>
- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital - Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- García Alandete, J. (2015). Does Meaning in Life Predict Psychological Well-Being?: An Analysis Using the Spanish Versions of the Purpose-In-Life Test and the Ryff's Scales. *The European Journal of Counselling Psychology*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.5964/ejcop.v3i2.27>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.*, 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>

- Isham, A., Mair, S., & Jackson, T. (2020). *Wellbeing and productivity*. 23–27. <https://www.cusp.ac.uk/wp-content/uploads/pp-wellbeing-report.pdf>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Lesmana, W. I., & Budiani, M. S. (2014). Hubungan Antara Harga Diri Dan Tingkat Stres Dengan Psychological Well Being Pada Remaja Di Panti Asuhan Muhammadiyah Wiyung Dan Karangpilang Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 1–7.
- Muslimin, M. (2020). Pengaruh Kepribadian Hardiness dan Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Cognicia*, 102–117. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia/article/view/11748>
- Nayyeri, M., & Aubi, S. (2011). Prediction well-being on basic components of hardiness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1571–1575. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.305>
- Pambudi, B., & Rusmawati, D. (2022). Hubungan Antara Hardiness Dan Psychological Well Being Pada Siswa Kelas 11 Sma Negeri 2 Kota Magelang. *Jurnal Empati*, 11, 44–49.
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(Vol 8 No 7 (2021): Character: Jurnal Penelitian Psikologi), 94–106.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and Happiness at Work*. Springer.
- Rosalina, R. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Psychological Well-Being Pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Empati*, 7(3), 291–296.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 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. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Santrock, J. W. (2015). *Life-span development* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Sastaviana, D. (2020). Hubungan antara Psychological Capital dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan di PT. X. 6(1), 30–36.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Utami, Ll. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Regulasi Emosi Dan Kecemasan Pada Petugas Pemadam Kebakaran Rosa*, 2(2), 161–172. <https://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia/article/view/34221/14432>
- Wells, I. E. (2010). *Psychological Well-Being*. Nova Science Publishers Inc.