

Kepribadian Tangguh Sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Wanita

Hana Kamilah Siswanto¹, Wustari L. Mangundjaya^{2*}

^{1,2} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
E-mail: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 20 Februari 2024

Revised: 08 Maret 2024

Accepted: 10 Maret 2024

Keywords: Kepribadian
tangguh, kesejahteraan
psikologis

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepribadian tangguh dapat menjadi prediktor kesejahteraan psikologis dengan responden karyawan sejumlah 280 yang berasal dari perusahaan yang bergerak dibidang ekspor impor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi regresi dengan tujuan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 0,37 atau sebesar 37% kepribadian tangguh berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Dalam hal ini berarti bahwasanya kepribadian tangguh memengaruhi kesejahteraan psikologis sebesar 37% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa kepribadian Tangguh dapat diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan wanita, sehingga dukungan sosial dari lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja sangatlah diperlukan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki fungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuan (Saputra, 2021). Dalam hal ini, wanita merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Meriko et al., 2019). Berdasarkan data yang diambil dari Badan Pusat Statistik persentase tenaga kerja wanita pada tahun 2022 sebanyak 35,57% , tahun 2021 sebanyak 36,20%, dan tahun 2020 sebanyak 34,65% (Statistik, 2022). Dari persentase yang dipaparkan Badan Pusat Statistik Tenaga kerja tersebut menunjukkan bahwa jumlah pekerja wanita cukup banyak, meskipun ada beberapa wanita yang bekerja dengan membuka usaha sendiri. Seiring dengan banyaknya pekerja wanita baru maka, pada saat ini jumlah karyawan wanita yang dimiliki oleh perusahaan Indonesia akan semakin bertambah dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk memiliki peran dalam perusahaan.

Sementara itu, karyawan wanita sering sekali mengalami kesulitan seperti rasis gender dalam melakukan pekerjaan, terutama ketika karyawan wanita tersebut sudah menikah dan memiliki anak maka menimbulkan peran ganda pada karyawan tersebut yang akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan

oleh Lydia dan Gunawan (2021) memaparkan bahwa kepribadian tangguh akan memberikan reaksi yang berbeda pada wanita menikah yang bekerja maupun yang tidak. Ada wanita yang mampu menjalankan peran ganda sebagai istri, ibu sekaligus wanita karir dan ada juga yang tidak. Wanita yang menikah dengan kepribadian tangguh yang tinggi mampu menjalani peran ganda tersebut dengan baik, karena wanita yang memiliki kepribadian tangguh melihat hal ini sebagai suatu tantangan yang dapat membuat mereka menjadi lebih baik dan menjadikan mereka lebih kuat, tahan, dan optimis dalam menghadapi masalah. Lebih lanjut, penelitian Hamida dan Anugerah (2022) juga menjelaskan bahwa semakin tinggi kepribadian tangguh yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga kesejahteraan psikologis nya.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikatakan oleh Ryff (1989) bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, menciptakan dan mengatur lingkungan kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. Kesejahteraan psikologis karyawan adalah hal yang penting untuk mencerminkan hasil evaluasi pada kinerja yang semakin berkembang untuk meningkatkan kepuasan karyawan (Satryo et al., 2023). Raisata Makbulah, (2017) melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi oleh stres kerja.

Pada penelitian terdahulu terlihat bahwa Wells (2010) kepribadian dapat memengaruhi Kesejahteraan Psikologis. Meskipun demikian, ada beberapa tipe kepribadian tertentu yang memenuhi kondisi mudah tertekan ketika dihadapkan dengan hal yang dapat menimbulkan tekanan dari aktivitasnya, tetapi ada pula tipe kepribadian yang memiliki kemampuan dan tahan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan tekanan dalam aktivitasnya. Tipe kepribadian tersebut adalah kepribadian tangguh. Berdasarkan penjelasan dari penelitian tersebut kepribadian tangguh dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis.

Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan oleh Pambudi dan Rusmawati (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepribadian tangguh dengan kesejahteraan psikologis. Kepribadian tangguh berkaitan dengan kepribadian individu yang tahan terhadap stres dengan merespon stres secara positif serta tahan terhadap tekanan yang dialami. Individu yang memiliki kepribadian tangguh yang tinggi maka kesejahteraan psikologis yang dimiliki juga tinggi, karena individu tersebut mampu mengembangkan potensi, memiliki hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemandirian sosial, mampu mengontrol lingkungan sekitar, dan memiliki tujuan hidup. Tingginya tingkat kepribadian tangguh dan kesejahteraan psikologis tidak terlepas dari adanya dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan sekitar.

Penjelasan latar belakang yang didukung oleh penelitian yang sudah dijelaskan di atas, terlihat bahwa kepribadian tangguh yang dimiliki pada setiap wanita berbeda, terutama pada wanita yang bekerja, kepribadian tangguh sangat diperlukan dan akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini ingin mengetahui lebih lanjut apakah Kepribadian Tangguh dapat menjadi prediktor Kesejahteraan Psikologis pada karyawan wanita.

LANDASAN TEORI

Ryff (1989) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai suatu realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu dimana individu dapat menerima kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungannya dalam arti memodifikasi lingkungannya agar sesuai dengan

keinginannya, memiliki tujuan hidup serta terus mengembangkan pribadinya. Kesejahteraan Psikologis ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak mengalami depresi karena jika individu memiliki kesejahteraan psikologis rendah maka akan muncul indikator seperti stres, cemas, depresi, dan masalah mental lainnya. Selain itu, menurut Ryff dan Keyes (1995) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis ini merupakan multidimensi dari perkembangan psikologis dan Kesehatan mental, termasuk skala tingkatan kemandirian dan hubungan positif dengan orang lain. Selanjutnya, menurut Pinquart dan Sörensen (2000) kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai suatu evaluasi positif mengenai kehidupan seseorang yang diasosiasikan dengan diperolehnya perasaan menyenangkan. Selain itu, Emadpoor et al., (2016) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan indikator yang tepat mempertimbangkan kesehatan, selain itu kesejahteraan psikologis adalah salah satu faktor yang penting dalam pribadi dan sosial individu. Penelitian ini menggunakan teori Ryff (1989) yang mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis terdiri dari 6 aspek yaitu a) penerimaan diri, individu yang memiliki sikap penerimaan diri akan memiliki sikap positif terhadap dirinya, mengakui dan menerima berbagai aspek diri, termasuk kualitas diri, dan merasa positif tentang kehidupan masa lalu; b) hubungan positif dengan orang lain, mencerminkan kemampuan individu untuk menjalin hubungan yang hangat, memuaskan, saling percaya, dan saling memberikan timbal balik yang positif satu sama; c) otonomi, individu yang memiliki otonomi tinggi ditandai dengan mampu menentukan nasibnya sendiri dan mengatur perilaku diri sendiri, kemampuan mandiri, tahan terhadap tekanan social, dan mampu mengambil keputusan tanpa adanya campur tangan orang lain; d) penguasaan lingkungan, Individu yang memiliki penguasaan lingkungan memiliki kemampuan dan kompetensi untuk mengatur lingkungannya dan mampu mengendalikan kegiatan yang kompleks sekalipun; e) tujuan hidup, individu memiliki arah dan tujuan yang hendak dicapai dalam hidupnya serta memiliki keyakinan dan pandangan tertentu yang memberikan arah dalam hidupnya; dan f) pengembangan diri, individu akan mengaktualisasikan diri dan menyadari potensi diri untuk kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dalam hidup.

Sementara itu Kobasa (1979) menyatakan bahwa Kepribadian Tangguh merupakan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber pertahanan ketika menghadapi situasi hidup yang menekan. Selain itu, Kepribadian Tangguh adalah konstruk kepribadian yang terstruktur dan berfungsi sebagai daya tahan individu ketika dihadapkan pada kondisi stres. Selanjutnya, Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan bahwa Kepribadian Tangguh merupakan kemampuan dari sudut pandang dan perilaku individu dalam mengubah rangsangan negatif seperti stres menjadi rangsangan positif melalui sebuah tantangan. Lebih lanjut Creed et al., (2013) mendefinisikan kepribadian tangguh sebagai gaya kepribadian yang dapat mempengaruhi cara individu berpikir, merasakan, dan berperilaku di kehidupannya. Sedangkan kepribadian tangguh menurut Maddi (2013) muncul sebagai pola sikap dan strategi yang bersamaan memfasilitasi mengubah keadaan yang penuh tekanan dari potensi mengganggu menjadi pertumbuhan kesempatan. Penjelasan lebih lanjut, Maddi juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki kepribadian tangguh tinggi akan memandang suatu permasalahan sebagai tantangan peluang untuk mengembangkan diri. Penelitian ini menggunakan teori Maddi (2013) yang mengatakan bahwa kepribadian tangguh terdiri dari 3 aspek yaitu a) komitmen, merupakan keyakinan bahwa sebesar apapun dan seberapa mengerikan situasi yang terjadi individu harus tetap terlibat dalam kejadian tersebut dari pada menghindar atau menarik diri dari lingkungan; b) pengendalian, dimana individu tetap mencoba mengubah keadaan yang memiliki potensi ancaman menjadi suatu peluang dalam mengembangkan diri pada masa tidak berdaya dan bersikap pasif; dan c) tantangan, sikap penerimaan individu yang memandang kehidupan sebagai

sumber stres namun, sikap penerimaan ini menjadikan individu menemukan makna positif dari sumber stres dan belajar dari kegagalan yang didapatkan.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan regresi. Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan domain umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan wanita pada perusahaan X dan Y yang bergerak dibidang ekspor impor. Jumlah populasi karyawan wanita adalah sebanyak ± 920 karyawan. Berdasarkan perhitungan sampel yang menggunakan rumus slovin, diketahui sampel yang didapatkan dalam penelitian ini minimal sebanyak 278 responden, sehingga yang digunakan yaitu 280 responden. Karakteristik responden yang digunakan adalah karyawan wanita di perusahaan X yang bekerja minimal 2 tahun.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *non-probability* sampling yang dijelaskan sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap untuk dari populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015). Proses pengambilan data melalui google form. Bentuk skala yang digunakan adalah menggunakan skala *Likert* dengan skala 6 yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pada penelitian ini, data mengenai kepribadian tangguh dan kesejahteraan psikologis dari karyawan wanita menggunakan kuisioner kepribadian tangguh berdasarkan teori Maddi (2013) dari tiga aspek yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan. Alat ukur ini menggunakan skala 6 (enam) dan dilakukan modifikasi. Dari hasil uji didapatkan sebanyak 10 aitem gugur dari total keseluruhan 22 aitem, dengan reliabilitas 0,777 pada variabel ini. Pada penelitian kesejahteraan psikologis menggunakan skala kesejahteraan psikologis dengan acuan teori Ryff (1989). Alat ukur ini juga menggunakan skala 6 (enam). Dengan hasil uji yang didapatkan terdapat 12 aitem gugur dari total 42 aitem. Skor reliabilitas sebesar 0,802. Alat ukur pada penelitian ini sudah diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia yang diadaptasi dan dimodifikasi oleh Maharani dan Mangundjaya, (2023).

Teknik analisis menggunakan analisis regresi yang dilakukan untuk membantu mengidentifikasi apakah kepribadian Tangguh dapat memprediksi kesejahteraan psikologis pada karyawan wanita. Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier, dimana kepribadin tangguh sebagai variabel independent dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel dependen. Dengan pendekatan regresi maka dapat memperoleh bukti empiris tentang pengaruh dari kepribadian tangguh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan wanita.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan tahap penyebaran aitem kuisioner yang dimasukkan ke dalam *google form*. Setelah itu peneliti mengirimkan link *google form* kepada HRD melalui *Whatsapp* dan *google form*, kemudian *google form* tersebut disebarkan kepada karyawan lainnya dan diisi oleh responden sesuai dengan kriteria yang ditentukan hingga mencapai target sampel penelitian. Kuisioner adalah bersifat sukarela. Sebelum melakukan pengisian kuisioner terdapat *informed consent* yang perlu disetujui oleh responden dan memberi tahu bahwa data yang didapat akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja. Dalam upaya untuk meningkatkan jumlah responden, peneliti menghubungi beberapa pegawai perusahaan melalui *chat* pribadi di *Whatsapp* untuk meminta bantuan menyebarkan kuisioner penelitian.

Tabel 1. Profil dan Karakteristik Repsonden

| Karakteristik responden | N | Persentase | Kesejahteraan Psikologis | | | Kepribadian Tangguh | | |
|-------------------------|-----|------------|--------------------------|------|--------|---------------------|------|--------|
| | | | Mean | SD | Sig. | Mean | SD | Sig. |
| Usia | | | | | | | | |
| 21 - 24 (Generasi Z) | 39 | 13,9% | 4.01 | 0.39 | 0,002* | 3.55 | 0.72 | 0,036* |
| 24 – 44 (Milenial) | 224 | 80% | 3.86 | 0.44 | | 3.32 | 0.76 | |
| 45 – 55 (Generasi X) | 17 | 6,1% | 4.22 | 0.51 | | 3.73 | 0.65 | |
| Pendidikan | | | | | | | | |
| SMA | 42 | 15% | 4.01 | 0.44 | 0.084 | 3.47 | 0.76 | 0.118 |
| D3 | 42 | 15% | 3.95 | 0.36 | | 3.42 | 0.77 | |
| S1 | 151 | 53,9% | 3.89 | 0.47 | | 3.43 | 0.74 | |
| S2 | 43 | 15,4% | 3.82 | 0.44 | | 3.09 | 0.76 | |
| S3 | 2 | 7% | 4.55 | 2.12 | | 3.45 | 1.23 | |
| Status | | | | | | | | |
| Karyawan tetap | 198 | 70,7% | 3.93 | 0.45 | 0.303 | 3.35 | 0.76 | 0.249 |
| Karyawan kontrak | 82 | 29,3% | 3.86 | 0.45 | | 3.46 | 0.77 | |
| Lama Bekerja | | | | | | | | |
| 2-10 Tahun | 257 | 91,8% | 3.89 | 0.44 | 0.008* | 3.35 | 0.76 | 0.021* |
| >10 Tahun | 23 | 8,2% | 4.15 | 0.50 | | 3.69 | 0.71 | |
| Posisi | | | | | | | | |
| Selevel Kadiv/GM | 17 | 6,1% | 3.81 | 0.37 | 0.847 | 3.18 | 0.62 | 0.052* |
| Selevel Kabag/Manager | 43 | 15,4% | 3.92 | 0.49 | | 3.16 | 0.80 | |
| Selevel SPV | 36 | 12,9% | 3.85 | 0.46 | | 3.37 | 0.67 | |
| Selevel Kepala Seksi | 37 | 13,2% | 3.92 | 0.49 | | 3.22 | 0.88 | |
| Staff | 134 | 47,9% | 3.93 | 0.43 | | 3.52 | 0.72 | |
| Non-Staff | 13 | 4,6% | 3.86 | 0.53 | | 3.40 | 0.82 | |

*I.o.s $p < 0.05$

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata rata responden yang berpartisipasi berada pada usia 24-44 tahun dengan persentase (80%). Usia tersebut masuk pada golongan usia milenial atau biasa dikenal generasi Y. Pada generasi Y lebih kuat dalam menghadapi tantangan dan kesulitan, dan juga generasi tersebut terbiasa dengan multikulturalisme dibanding dengan generasi lainnya (Mangundjaya, 2017). Selain itu mayoritas latar belakang pendidikan responden lebih banyak pada S1 (53.9%), serta di dominasi karyawan tetap (70.7%) dan hampir Sebagian besar repsonden menduduki posisi sebagai staff (47.9%). Durasi lama bekerja pada responden hampir sebagian besar 2-10 tahun (91.8%).

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 5 variabel demografis yang memiliki perbedaan signifikan ($p < 0.05$) antara lain usia, pendidikan, status, lama bekerja, dan posisi. Pada variabel status dan lama bekerja terlihat adanya korelasi, kemudian nilai signifikansi berdasarkan usia pada variabel kesejahteraan psikologis sebesar $0.002 < 0.05$ dan pada variabel kepribadian Tangguh nilai signifikansi sebesar $0.036 < 0.05$. Sedangkan berdasarkan lama bekerja pada variabel kesejahteraan psikologis terdapat nilai signifikansi sebesar $0.008 < 0.05$ dan pada variabel kepribadian Tangguh nilai signifikansi yang didapatkan sebesar $0.021 < 0.05$. Meskipun nilai signifikansi yang didapatkan pada setiap demografis berbeda, namun tidak terdapat perbedaan nilai signifikansi.

Mean yang didapatkan pada variabel kepribadian tangguh 3.8 dengan median 3.5 dan standar deviasi 0.76. Sedangkan pada variabel kesejahteraan psikologis mean sebesar 3.91 dengan median 3.8 dan standar deviasi 0.45. Kepribadian tangguh dan kesejahteraan psikologis berada pada kategorisasi sedang, sehingga dapat dikatakan bahwa kepribadian tangguh dan kesejahteraan psikologis dapat berubah sewaktu waktu, dan bisa saja berubah pada posisi tinggi maupun rendah.

Dalam pengujian normalitas ini acuan yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka data dapat dinyatakan terdistribusi normal. Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data dapat dinyatakan tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang sudah dilakukan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,069. Dari hasil nilai signifikansi tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai terdistribusi normal. Pada pengujian linearitas ini menggunakan nilai signifikansi $>0,05$ maka dapat dikatakan linear. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi $>0,05$ yang menunjukkan bahwa data pada variabel ini berdistribusi linear.

Tabel. 2 Interkorelasi

| No | Variabel | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|--------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---|
| 1 | Kesejahteraan Psikologis | 1 | | | | | | |
| 2 | Kepribadian Tangguh | 0.37** | 1 | | | | | |
| 3 | Usia | 0.21* | -0.00 | 1 | | | | |
| 4 | Pendidikan Terakhir | -0.95 | -0.10* | 0.11* | 1 | | | |
| 5 | Status Karyawan | -0.62 | -0.69 | -0.22** | -0.32** | 1 | | |
| 6 | Lama Bekerja | 0.15** | -0.13* | 0.55** | -0.19** | -0.16** | 1 | |
| 7 | Posisi | 0.49 | 0.16** | -0.27** | -0.46** | 0.48** | -0.17** | 1 |

*l.o.s $p < .01$, ** $p < .05$

Pada hasil uji interkorelasi diatas, diketahui bahwa variabel kesejahteraan psikologis berkorelasi positif terhadap variabel kepribadian Tangguh. Dapat dikatakan bahwa kepribadian tangguh berhubungan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan wanita. Pada variabel kesejahteraan psikologis berhubungan secara signifikan dengan usia ($r = 0.21 < 0.05$). Semakin bertambahnya usia yang dimiliki maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Dalam artinya semakin dewasa seseorang maka kesejahteraan psikologis yang dimiliki lebih baik. Kemudian pada variabel kepribadian tangguh juga berhubungan secara signifikan dengan pendidikan terakhir ($r = 0.10 < 0.05$). Lama bekerja memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis ($r = 0.15 < 0.05$) dan kepribadian Tangguh ($r = 0.13 < 0.05$), sehingga dapat dikatakan bahwa semakin lama bekerja maka memiliki kepribadian Tangguh yang baik dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Selain itu lama bekerja dan posisi ($r = 0.16 < 0.05$) juga berhubungan signifikan dengan kepribadian Tangguh.

Tabel. 3 Analisi Regresi

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------|-----------------------------|-----------|----------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Sstandardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std.Error | Beta | t | |
| Constant | 94.797 | 3.439 | | 27.569 | .000 |
| Kepribadian Tangguh | .556 | .083 | .374 | 6.728 | .000 |

Berdasarkan analisis regresi variabel koefisien di atas, menghasilkan persamaan regresi linear sederhana :

$$Y = 94.797 + 0,556$$

Dapat dilihat dari analisis data persamaan uji regresi terdapat nilai koefisien konstan dan koefisien regresi yang ada pada *unstandardized coefficients* dengan menggunakan persamaan linear $Y = a+BX$ maka dapat diartikan setiap kenaikan 1% kepribadian Tangguh akan meningkatkan kesejahteraan psikologis sebesar 0.556. Pengaruh kepribadian Tangguh terhadap kesejahteraan psikologis ditemukan nilai $\beta = 0.37$. Maka dapat dikatakan bahwa 37% kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh kepribadian Tangguh dan sisanya 63% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian ini menunjang penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa hubungan positif antara kepribadian tangguh dengan kesejahteraan psikologis. Kepribadian tangguh yang dimiliki individu berkaitan dengan kepribadian individu yang tahan terhadap stres dengan merespon stres secara positif serta tahan terhadap tekanan yang dialami. Individu yang memiliki kepribadian tangguh yang tinggi maka kesejahteraan psikologis yang dimiliki juga tinggi, karena individu tersebut mampu mengembangkan potensi, memiliki hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemandirian sosial, mampu mengontrol lingkungan sekitar, dan memiliki tujuan hidup (Pambudi & Rusmawati, 2022).

Berdasarkan karakteristik responden terlihat bahwa sebagian besar responden termasuk kategori milenial atau biasa dikenal dengan generasi Y. Generasi ini dikenal lebih kuat dalam menghadapi tantangan dan kesulitan yang dihadapi dalam perkembangan zaman. Mereka memiliki ciri khusus seperti kreativitas dan memiliki inovasi yang tinggi dan menganggap adanya perubahan dalam hidup bukanlah suatu ancaman (Murphy, 2007). Selain itu, variabel demografis status dan lama bekerja memiliki korelasi di variabel kesejahteraan psikologis dan kepribadian tangguh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin lama bekerja seseorang dan semakin tinggi posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka, akan semakin tinggi kepribadian tangguh dan kesejahteraan psikologis.

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu penelitian hanya dilakukan pada dua organisasi ekspor impor, sehingga hasil dari penelitian ini tidak bisa di sama ratakan karena setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda pula. Hambatan yang ditemukan selama penelitian ini antara lain adalah waktu dalam penyebaran kuisisioner ini bersamaan dengan pekerjaan akhir tahun sehingga beberapa karyawan tidak bisa fokus dan terburu buru karena waktu mereka yang tidak banyak. Penelitian ini hanya mengukur dua variabel yaitu kepribadian tangguh dan kesejahteraan psikologis, yang padahal masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian tangguh dapat menjadi salah satu prediktor kesejahteraan psikologis pada karyawan wanita. Kepribadian tangguh dapat mendorong perilaku yang terdapat pada kesejahteraan psikologis seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Untuk itu adanya kepribadian tangguh diperlukan agar dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis maka, dukungan yang berasal dari lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan diperlukan untuk mendapatkan kepribadian tangguh.

DAFTAR REFERENSI

- Creed, P. A., Conlon, E. G., & Dhaliwal, K. (2013). Revisiting the Academic Hardiness Scale. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 537–554. <https://doi.org/10.1177/1069072712475285>
- Emadpoor, L., Lavasani, M. G., & Shahcheraghi, S. M. (2016). Relationship Between Perceived Social Support and Psychological Well-Being Among Students Based On Mediating Role of Academic Motivation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 14(3), 284–290. <https://doi.org/10.1007/s11469-015-9608-4>
- Hamida, C. S., & Anugerah, I. U. (2022). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Psychological Well-being Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. *JOURNAL OF Personality Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/BF00263951>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi* ((edisi 5)). Salemba Empat. <https://onsearch.id/Record/IOS2862.UNMAL00000000030401>
- Lydia, I., & Gunawan, T. (2021). Perbedaan Hardiness pada Wanita Menikah yang Berkarir dan Wanita Menikah yang Tidak Berkarir. *Intensi : Jurnal Psikologi*, 1361, 29–36.
- Maddi, S. R. (2013). Hardiness. In *Hardiness: turning stressful circumstances into resilient growth* (Vol. 28, Issue 1). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5222-1>
- Maharani, S. S., & Mangundjaya, W. L. (2023). *Kesejahteraan psikologis sebagai prediktor kepuasan hidup pada karyawan pt. x di bekasi utara*. 1(2), 82–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.58526/ez-sci-bin.v1i2.16>
- Mangundjaya, W. L. (2017). *Bekerja Bersama Milenial*. Swascita Publishing.
- Meriko, C., Hadiwirawan, O., & Hadiwirawan, O. (2019). Kesejahteraan Psikologis Perempuan Yang Berperan Ganda. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 2(1), 68–99. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v2i1.13273>
- Murphy, S. . (2007). *Leading a multidgenerational Workforce*. ARAP. https://assets.aarp.org/www.aarp.org/_articles/money/employers/leading
- Pambudi, B., & Rusmawati, D. (2022). Hubungan Antara Hardiness Dan Psychological Well Being Pada Siswa Kelas 11 SMA Negeri 2 Kota Magelang. *Jurnal EMPATI*, 11(1), 44–49. <https://doi.org/10.14710/empati.2022.33359>
- Pinquart, M., & Sörensen, S. (2000). Influences of socioeconomic status, social network, and competence on subjective well-being in later life: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, 15(2), 187–224. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.15.2.187>
- Raisata Makbulah, F. L. I. (2017). Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Tangerang. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 61–67. <https://doi.org/10.21009/pip.311.8>
- 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. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological revolutions. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 69(4), 719–727. [https://doi.org/10.1002/1520-6696\(197801\)14:1<57::AID-JHBS2300140109>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/1520-6696(197801)14:1<57::AID-JHBS2300140109>3.0.CO;2-7)
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological well-being pada karyawan:

- Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88–99.
- Statistik, B. P. (2022). *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wells, I. E. (2010). *Psychological Well-Being*. Nova Science Publishers. <https://online.pubhtml5.com/jrrh/fxjx/>