

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam organisasi, yang menjadi faktor penting dalam memberikan kontribusi adalah karyawan. Fungsi kontribusi yang diberikan oleh karyawan adalah untuk mencapai keberhasilan organisasi serta mengembangkan kualitas organisasi (Gaol, 2014). Anggota organisasi dapat mengidentifikasi budaya, tempat kerja akan terasa memuaskan, dan semangat kerja akan meningkat jika organisasi mampu mempertahankan budaya yang positif. Hal ini akan meningkatkan performa pekerja, saling membagi kabar dan gagasan baru (Sadri & Lees, 2001; Goffee & Jones, 1996).

Putri (2019) mengatakan bahwa pada periode dewasa awal, terjadi peralihan yang menyertakan ekonomi yang otonom, mampu mengurus diri sendiri baik secara fisik, finansial maupun emosional, dan mampu memandang masa depan secara kasatmata. Hurlock (1996) mendefinisikan dewasa sebagai seseorang yang secara keseluruhan baik jiwa maupun raga sudah siap untuk mengambil posisi dalam penduduk dengan orang dewasa lainnya. Menurut perkiraan Hurlock (1996) masa dewasa awal itu diawali dari umur delapan belas sampai empat puluh tahun yang ditandai dengan raga dan psikis yang berubah, juga kekuatan reproduktif yang berkurang.

Tugas perkembangan menurut Havighurst (dalam Sumanto, 2014) yaitu mulai bekerja disalah satu jabatan, memilih teman hidup yang spesial, belajar mengurus rumah tangga yang telah dibentuk, melaksanakan kewajiban sebagai warga negara dan kelompok sosial yang menarik. Selain itu, Havighurst (dalam Putri, 2019) juga berpendapat bahwa mulai bekerja di salah satu jabatan dan dituntut untuk memenuhi kebutuhan sendiri melalui pekerjaan yang dilakukan merupakan tugas dari dewasa awal yang disertai dengan tuntutan penyesuaian diri dengan lingkungan. Tingkat sosialisasi seperti keramahan yang tulus dari setiap anggota komunitas, solidaritas yang tinggi dalam mengejar tujuan bersama secara efektif dan cepat, serta pengembangan survey yang mampu memahami organisasi adalah penentu budaya dari perusahaan. Ditambahkan bahwa budaya itu akan efektif jika budaya tersebut konsisten dengan lingkungan tempatnya beroperasi (Sadri dan Less, (2001) ; Goffe & Jones (1996). Oleh sebab itu, semakin disadari oleh pemimpin organisasi atau perusahaan bahwa karyawan harus aktif berpartisipasi dan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Tuntutan yang tinggi dalam dunia pekerjaan, mengharuskan karyawan untuk memiliki ketahanan mental yang tinggi (Purnaya, 2016).

Menurut info dari laman berita PT X (www.imip.co.id) tentang profil perusahaan, kawasan industri terpadu yang dibangun oleh PT X merupakan perusahaan berbasis pengelolaan nikel dan mencakup industri stainless steel dan turunan lainnya. Sumber informasi yang didapatkan dari media memberi

data bahwa PT X merupakan perusahaan yang bergerak didunia pertambangan dengan belasan perusahaan dibawahnya. Jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut kurang lebih 38.000 jiwa dengan berbagai jenis pekerjaan. Bidang yang dikerjakan beragam, mulai dari pengawas, admin perusahaan, mekanik, operator, safety, PLTU, dan lain sebagainya.

Karyawan pada perusahaan X harus bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan menjalani tuntutan pekerjaan yang ada. Bentuk tuntutan yang diterima oleh karyawan perusahaan X diantaranya sangat menuntut karyawan untuk bekerja secara lembur, bagi karyawan baru dituntut untuk menguasai pekerjaan hanya dalam waktu yang sangat singkat, tuntutan jam kerja yang ketat, dan tak jarang karyawan harus mengerjakan pekerjaan yang cukup berbahaya terutama bagi karyawan yang belum terbiasa. Purnaya (2016) mengatakan bahwa dari hal tersebut karyawan diharuskan untuk memiliki mental yang tahan akan tuntutan kerja yang tinggi yang dihadapi.

Dari tuntutan tersebut, karyawan sangat diharuskan untuk memperhatikan kondisi fisik serta psikologis karena keduanya sangat berpengaruh pada kualitas kerja dan professional kerja karyawan tersebut. Maka dari itu, info yang didapatkan pada tanggal 23 Maret 2023 dari salah satu karyawan yang bekerja dibidang crew PLTU perusahaan X tersebut mengatakan bahwa perusahaan mengupayakan secara optimal untuk memberikan perhatian kepada seluruh karyawan salah satunya adalah menyediakan klinik gratis untuk pemeriksaan kondisi fisik karyawan serta

mengadakan kegiatan Medical Check Up (MCU) tiap tahunnya. Bentuk perhatian tersebut, memuat harapan agar karyawan bisa lebih fit dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Kesehatan secara tubuh mempengaruhi kesehatan batinia atau perasaan, begitu juga sebaliknya. Kesehatan tubuh mempengaruhi kesehatan mental atau psikologis karena keduanya merupakan aspek yang saling berkaitan. Tak lain, perusahaan juga mengadakan kegiatan yang berbentuk perayaan ulangtahun karyawannya disetiap bulan untuk menjaga keharmonisan antar karyawan, memberi bonus dari hasil lembur karyawan sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi perusahaan akan hasil kerja karyawannya. Bentuk dukungan tersebut mampu memberikan rasa bahagia sehingga meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Jika kesejahteraan seorang karyawan diperhatikan oleh perusahaan, hal tersebut mampu mendongkrak semangat dan kefokusan karyawan baik dalam hal memposisikan diri sebaik mungkin pada posisi kerjanya juga karyawan mampu memberikan ide kreatif dan inovatif yang menguntungkan bagi perusahaan (Davis dalam Rahama & Izzati, 2021). Kesejahteraan merupakan salah satu prinsip acuan dari setiap individu yang terdiri dari 2 jenis yaitu kesejahteraan fisik yang bertautan dengan kondisi tubuh jasmaniah sedangkan kesejahteraan psikologis bersangkutan dengan batin atau perasaan seseorang (Ryff & Keyes, 1995).

Teori kesejahteraan psikologis, yang disebut sebagai *psychological well-being*, dikembangkan oleh Ryff pada tahun 1989. Ryff (1989) mengartikan *psychological well-being* yaitu masa dimana orang dapat memperoleh kemampuan dan keterbatasan individu seadanya, arah hidup individu, dan membentuk jalinan yang efektif dengan sesama, kembangkan kemandirian Anda, kekuatan untuk mengarahkan lingkungan Anda, dan pengembangan pribadi. E. Diener (2009) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai tanggapan individu terhadap dirinya dan perasaan partisipatif. Tanujaya (2014) sampai pada kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologis adalah keadaan di mana orang puas dengan kehidupannya, yang penuh dengan makna dan tujuan, sehingga individu dapat berfungsi dengan baik dan membuat penilaian positif tentang kehidupan individu. Ryff (1989) berpendapat bahwa *psychological well-being* memiliki enam ciri yaitu : (1) Penerimaan diri (*self-acceptance*), (2) Hubungan yang positif dengan orang Lain (*positive relationship with others*), (3) Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), (4) Kemandirian (*autonomy*), (5) Tujuan hidup (*purpose of life*), dan (6) Pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Karyawan seharusnya memiliki kesejahteraan psikologis dalam menjalankan setiap kewajiban dan tanggungannya. Berkenaan dengan perihal tersebut, individu harus familiar dengan teori yang dikemukakan oleh Ryff (dalam Hamida & Izzati, 2022), yang menyatakan bahwa individu dengan karakteristik kesejahteraan psikologis yang baik mampu mengungkapkan rasa

syukur atas hidupnya, mempertahankan keadaan emosi yang positif, bertahan dari pengalaman negatif, menumbuhkan jalinan positif dengan orang lain, mengendalikan zona individu, serta punya kesadaran diri yang jelas. Menurut Ryff (dalam Ryan & Deci, 2001), kesejahteraan psikologis lebih dari sekedar mencapai kesenangan; sebaliknya, itu adalah upaya menuju kesempurnaan yang menunjukkan potensi sejati seseorang. Jika karyawan diperlakukan secara positif oleh atasan dan sepenuhnya menyadari dan percaya bahwa karyawan tersebut akan diberi perlakuan secara adil dalam organisasi, maka karyawan akan stabil dalam menopang tujuan organisasi dan akan sadar untuk lebih bersedia melakukan pekerjaan individu melebihi apa yang diminta oleh organisasi (Sari & Monalisa, 2021). Lovelock & Wright (dalam Rahama & Izzati, 2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kebahagiaan dan keleluasan dapat membuat seorang karyawan lebih efektif memecahkan masalah dalam kewajibannya.

Masalah *psychological well-being* pada karyawan cukup beragam dengan melihat penelitian-penelitian dahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Prihwantari (2018) pada karyawan toko yang bekerja di daerah Ngawi memberikan hasil bahwa sebanyak 21 karyawan mempunyai *psychological well-being* yang sangat tinggi (20%), sebanyak 16 karyawan mempunyai *psychological well-being* yang tinggi (15.2%), kemudian sebanyak 22 karyawan mempunyai *psychological well-being* yang sedang (21%) dan sebanyak 21 karyawan mempunyai *psychological well-being* yang rendah

(20%) serta sebanyak 25 karyawan dengan *psychological well-being* yang sangat rendah (23.8%). Kemudian Ardilla & Hakim (2020) melakukan penelitian dengan menunjukkan hasilnya yaitu pada karyawan yang bekerja di salah satu pabrik rokok di kota Malang menunjukkan bahwa sebanyak 22 karyawan masuk dalam kategori *psychological well-being* yang tinggi (27%) sedangkan karyawan sebanyak 58 orang masuk dalam kategori *psychological well-being* yang rendah (73%). Dari penjabaran penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang rendah.

Survey yang dilakukan terhadap 5 orang karyawan dewasa awal melalui wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 26 Oktober 2022 oleh peneliti bahwa kondisi *psychological well-being* karyawan dewasa awal di PT X diakui cukup rendah. Karyawan dewasa awal PT X mengutarakan dalam proses wawancara bahwa *psychological well-being* tidak dapat bertumbuh secara efektif pada karyawan. Permasalahan tersebut diakui oleh karyawan dewasa awal PT X karena adanya tuntutan baik intern maupun ekstern pekerjaan. Data tersebut dinyatakan oleh karyawan dewasa awal yang bekerja di berbagai bidang yang terdapat dalam PT X.

Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada karyawan dewasa awal yang penerimaan dirinya masih rendah. Beberapa karyawan belum yakin pada potensi dirinya sendiri sehingga pengaplikasiannya kurang, justru hanya berfokus pada kekuarangan yang ada. Keadaan tersebut menandakan aspek

penerimaan diri karyawan dewasa awal cenderung rendah. Kemudian berikutnya, karyawan yang kurang mampu melawan pengaruh negatif dari lingkungan kerja seperti ajakan melanggar SOP dan tidak taat pada aturan yang ada. Hal tersebut menandakan aspek penguasaan lingkungan yang rendah pada karyawan dewasa awal.

Selanjutnya, terdapat juga karyawan yang memiliki hubungan yang negative dengan rekan kerja seperti berbicara yang tidak pantas dan kurangnya kekompakan karena mementingkan diri sendiri serta belum mampu mengontrol diri. Keadaan tersebut menandakan aspek hubungan yang positif dengan orang lain yang terlihat rendah. Dapat disimpulkan yaitu timbulnya permasalahan-permasalahan di atas menandakan bahwa masih terdapat karyawan dewasa awal di PT X yang memiliki *psychological well-being* yang cenderung rendah.

Dampak *psychological well-being* yang rendah bagi karyawan akan berdampak pada perilaku, teknik pengambilan keputusan dan hubungan karyawan yang kurang baik dengan rekan kerjanya maupun lingkungan kerjanya sehingga akan berdampak pada pencapaian yang ditetapkan perusahaan. Menurut Fridayanti & Yulinar (2021) perusahaan yang menginginkan keberhasilan, tidak akan pernah luput dari campur tangan karyawannya. Oleh karena itu, salah satu ikhtiar yang dilakukan perusahaan untuk meraih keberhasilan yaitu dengan memanifestasikan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. *Psychological well-being* seorang

karyawan diatur juga dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 31 yang didalamnya menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani yang terletak dalam serta luar pekerjaan sehingga meningkatkan produktifitas kerja (Fridaynti & Yulinar, 2021).

Pentingnya *psychological well-being* dimiliki oleh setiap karyawan karena menurut Harter et al. (2004) karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan perilaku yang responsif, tepat waktu, dan dapat bertahan lama dalam perusahaan. Kesejahteraan psikologis tidak hanya terkait dengan tingkat kepuasan psikologis seseorang, tetapi juga memiliki efek penting pada kesehatan fisik seseorang (Vázquez et al., 2009). Moe (2012) mengklaim bahwa kesejahteraan psikologis berkorelasi dengan tekanan psikologis yang lebih rendah.

Menurut sebuah studi tahun 2016 oleh Kanwal dan Mustafa, kualitas hidup seseorang terkait dengan kesejahteraan psikologisnya. Perasaan positif tentang kehidupan masa lalunya dan perasaan bersyukur merupakan ciri seseorang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi (Sari & Monalisa, 2021). Individu juga akan mengakui kekuatan dan kelemahan masing-masing. Namun Ryff & Singer (1996) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memegang hubungan harmonis dengan zona sekitarnya, tidak akan sanggup menumbuhkan hubungan pribadi yang damai dengan sesama, punya keyakinan diri yang rendah, dan tanpa memiliki tujuan atau tujuan pribadi

dalam pekerjaannya jika perusahaan atau instansi tidak memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan.

Selain itu, Isham dkk (2020) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan kekuatan pendorong di balik peningkatan produktivitas organisasi atau instansi. Selain itu, tuntutan yang mendesak dan keadaan yang penuh tekanan merupakan unsur yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis seseorang (Rathi & Rastogi, 2007).

Menurut Ryff (1989) faktor-faktor yang memberi pengaruh kepada *psychological well-being* pada seseorang dari segi sosiodemografis yaitu usia, jenis kelamin, budaya dan status sosial ekonomi (Ryff, 1989). Kemudian, dari segi psikososial, faktor yang memberi pengaruh pada *psychological well-being* yaitu religiusitas, dukungan sosial serta kepribadian (Ryff & Singer, 2008). Wells (2010) mengungkapkan bahwa *psychological well-being* dipengaruhi oleh factor usia, jenis kelamin, status pernikahan, status social ekonomi, hubungan social dan juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian. Dari faktor tersebut, kondisi *psychological well-being* dapat dipengaruhi oleh kepribadian karena kepribadian merupakan bagian dari faktor *psychological well-being* yang dapat meningkatkan *psychological well-being* seseorang.

Kepribadian dapat mempengaruhi *psychological well-being* (Wells, 2010). Menurut temuan penelitian yang dilakukan pada tahun 1995 oleh Ryff dan Keyes, kepribadian adalah salah satu faktor yang berkontribusi akan peningkatan *psychological well-being* manusia. Kepribadian merupakan

komponen dari roh yang menjadikan kehadiran seseorang menjadi keutuhan. Pentingnya memperhatikan kepribadian karena kepribadian merupakan kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang yang dapat menonjolkan perilaku individu (Kreitner dan Angelo, dalam Sinuhaji, 2014). Kepribadian berpengaruh pada bagaimana individu mengambil tindakan terhadap tekanan dan masalah dalam hidupnya (Olivia, 2014). Kepribadian memiliki kekhasan salah satunya yaitu *hardiness* (Alwisol dalam Pambudi, 2022). *Hardiness* merupakan salah satu dari karakteristik kepribadian yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi menekan (Olivia, 2014). Kepribadian *Hardiness* adalah kesanggupan individu untuk bertahan dengan perilaku yang tangguh dan kesanggupan untuk kembali bangkit dari situasi yang menekan, mampu menuntaskan masalah, mengambil makna dari pengalaman yang pernah dilalui, menjadi berhasil dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Sevtianita & Renth, 2015). Alasan pemilihan variabel kepribadian *hardiness* karena sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dapat dibuktikan lewat penelitian Hamida & Izzati (2022), variabel kepribadian *hardiness* sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan karena kepribadian *hardiness* memberi pengaruh pada perilaku karyawan dalam menjalani setiap pekerjaannya. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan partisipan yang lebih bervariasi dan lokasi penelitian yang berbeda.

Hal ini membuat individu sanggup menerima dirinya sendiri, menjalin hubungan yang harmonis dan baik dengan lingkungannya, serta memiliki kemampuan koping yang cenderung menghindari konflik dan stres. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Skomorovsky dan Sodom (2011), Rizvi (2016), dan Dehnavi et al., (2017) kepribadian *hardiness* dapat memberikan prediksi tentang tingkat kesejahteraan psikologis seseorang.

Kepribadian *hardiness* adalah konstelasi atau bentuk yang memudahkan orang untuk menangani tekanan dalam hidup (Kobasa, Maddi, & Khan, 1982). (Maddi, 2013) Sifat kepribadian yang dikenal sebagai "tahan banting" adalah salah satu yang muncul sebagai pola sikap yang mengubah stres menjadi kesempatan untuk tumbuh dan bahkan dapat disebut sebagai "keberanian". Sambungnya, *hardiness* adalah tipe kepribadian yang mampu mengubah keadaan stres menjadi peluang untuk berkembang. Hal ini ditandai dengan komitmen, tanggapan positif terhadap tantangan, dan pengendalian diri yang kuat. Lanjut Santrock (2015) mendefinisikan *hardiness* sebagai tipe kepribadian yang ditandai dengan pengendalian diri, komitmen, dan kemampuan untuk mengatasi hambatan yang dirasakan. Aspek-aspek dari Kepribadian *Hardiness* menurut Kobasa et al. (1982) yaitu Komitmen (*Commitment*) yaitu individu yang melibatkan diri pada apapun peristiwa yang terjadi, Kontrol (*Control*) yaitu individu yang mampu mengendalikan hal yang terjadi di hidupnya, dan Tantangan (*Challenge*) yaitu seseorang yang

mengakui transformasi kehidupan sebagai suatu hal yang alamiah atau kewajaran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamida & Izzati (2022) mengungkapkan bahwa kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* punya kaitan yang sangat valid. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa antara kepribadian *hardiness* dan *psychological well-being* didapatkan keduanya mempunyai kaitan yang saling mengeratkan dimana kepribadian *hardiness* menjadi pondasi untuk para karyawan menjadi gigih, berani, dan cakap dalam menghadapi rintangan dan tantangan di berbagai sudut pekerjaannya.

Individu dengan *hardiness* yang tinggi punya keyakinan bisa meninjau perkara kejadian dan sangat beritikad dalam kegiatan dan ikatan interpersonalnya, menerima diri sendiri karena individu mengakui nilai-nilai khas Individu itu sendiri, tujuan, dan prioritas dalam hidup sehingga meningkatkan *psychological well-being* seseorang (Johnsen et al., 2016). Lanjutnya, sifat tahan banting pada psikologis seseorang menyertakan kesediaan untuk menyambangi masa depan yang belum kelihatan sebagai sumber dukungan untuk menghadapi situasi stres yang akan mengarah pada *personal growth* atau pertumbuhan pribadi yang adalah bagian aspek dari *psychological well-being*. Sebuah meta-analisis termasuk 180 studi tentang sifat tahan banting menyimpulkan bahwa sikap tahan banting khususnya dimensi komitmen, merupakan sumber penting untuk mengatasi stres sebab

dimensi ini menunjukkan hubungan negatif dengan stresor dan koping pasif, dan hubungan positif dengan koping aktif yang ditandai dengan individu yang menangani isu masalah secara sadar sehingga mempertahankan *psychological well-being* dan penting untuk kinerja seseorang (Eschleman et al. dalam Fyhn & Johnsen, 2016).

Menurut penelitian Latifun & Indriana (2019), kepribadian tangguh dan kesejahteraan psikologis sangat erat kaitannya. Studi yang dilakukan di aparat kepolisian Norwegia menemukan bahwa komitmen tahan banting berkorelasi positif dengan kebahagiaan serta kesejahteraan psikologis dan memiliki hubungan yang negative dengan depresi dan tekanan psikologis (Andrew et al. dalam Johnsen, dkk., 2016). Sementara itu, sifat tahan banting atau kepribadian *hardiness* secara menyeluruh mewujudkan gaya respon yang mengarah pada pertumbuhan terhadap tantangan, dan secara spesial dimensi komitmen dicirikan oleh rasa kebermaknaan, diambil dari dimensi *psychological well-being* yaitu komitmen pada arah pribadi dan ikatan baik dengan sesama manusia (Kobasa dalam Johnsen, dkk., 2016).

Jika seseorang mempunyai rencana mengatasi stress yang baik, maka bisa memudahkan seseorang untuk berbaikan dengan tekanan-tekanan sehingga *psychological well-being* bisa tercapai (Mabruri, 2009). Menurut Habibah dalam Olivia (2014) *hardiness* yang tinggi, khususnya dalam komitmen, merupakan prediktor kuat rendahnya tingkat stres, memastikan kesejahteraan psikologis individu. Selaras pernyataan Latifun & Indriana

(2019) yang mengatakan bahwa kepribadian *hardiness* sangat berhubungan erat dengan *psychological well-being*.

Menurut temuan riset yang dilaksanakan oleh Hamidah dan Izzati (2022), didapati korelasi yang sangat valid antara kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being*. *Psychological well-being* dan kepribadian *hardiness* ditemukan memiliki hubungan yang saling memperkuat, dengan kepribadian *hardiness* menjadi landasan bagi ketekunan, keberanian, dan kemampuan karyawan untuk mengatasi hambatan di berbagai bidang kerja. Tahapan pertama proses kepribadian *hardiness* mempengaruhi *psychological well-being* menurut Kobasa dalam Maburi (2009) yaitu kepribadian *hardiness* mampu mengubah cara kognitif seseorang dalam menilai, lalu mendorong seseorang untuk memaknakan stressor sebagai sebuah tantangan sehingga hal tersebut menyebabkan berkurangnya tindakan psikologis. Proses tahapan yang berikut yaitu seseorang yang berkepribadian *hardiness* akan memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah luwes meskipun dengan situasi yang menindih yang biasa disebut dengan strategi koping stress seseorang.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, muncul rumusan masalah penelitian yaitu : Apakah ada hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* pada karyawan dewasa awal yang bekerja di PT X?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* pada karyawan dewasa awal yang bekerja di PT X.

C. Manfaat Penelitian

a) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperbesar dan memperluas wawasan kajian ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Industri & Organisasi terkait kepribadian *hardiness* dan *psychological well-being* karyawan.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai rujukan referensi terkait kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* di dunia industri.