

**RESILIENSI PSIKOLOGIS DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING
KARYAWAN DI PT KIYOKUNI INDONESIA BEKASI**

Risya Alifiani Arifah¹, Sutarto Wijono²
alifianirisya@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²
Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

ABSTRAK

Psychological well-being merupakan aspek penting yang mendukung kesehatan mental dan kualitas kerja karyawan. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan psychological well-being adalah resiliensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan psychological well-being pada karyawan operator Stamping Press Produksi PT Kiyokuni Indonesia Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan penelitian berjumlah 123 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form. Resiliensi diukur menggunakan Resilience Scale (RS-25) yang dikembangkan oleh Wagnild dan Young (1993), sedangkan psychological well-being diukur menggunakan Psychological Well-Being Scale yang dikembangkan oleh Ryff (1989). Data dianalisis menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal ($p = 0,200$), sedangkan uji linearitas menunjukkan hubungan linear antara kedua variabel ($p = 0,000$). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dan psychological well-being ($r = 0,497$; $p = 0,000$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula psychological well-being yang dimiliki. Sebaliknya, rendahnya resiliensi diikuti oleh rendahnya psychological well-being. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa resiliensi merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam membantu karyawan menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendukung pengembangan resiliensi karyawan melalui berbagai program yang menunjang kesehatan mental dan kemampuan adaptasi kerja.

Kata Kunci : Resiliensi, Psychological Well-Being, Karyawan, Kesehatan Mental.

ABSTRACT

Psychological well-being is an important aspect that supports employees' mental health and work quality. One factor that is assumed to contribute to psychological well-being is resilience. This study aimed to examine the relationship between resilience and psychological well-being among Stamping Press Production employees at PT Kiyokuni Indonesia Bekasi. A quantitative approach with a correlational design was employed. The participants consisted of 123 employees selected through purposive sampling. Data were collected online using Google Forms. Resilience was measured using the Resilience Scale (RS-25) developed by Wagnild and Young (1993), while psychological well-being was measured using the Psychological Well-Being Scale developed by Ryff (1989). Data were analyzed using Pearson Product-Moment Correlation with SPSS version 25. The normality test indicated that the data were normally distributed ($p = 0.200$), and the linearity test showed a linear relationship between the variables ($p = 0.000$). The results revealed a significant positive relationship between resilience and psychological well-being ($r = 0.497$; $p = 0.000$). These findings indicate that employees with higher resilience tend to have higher levels of psychological well-being. Conversely, lower resilience is associated with lower psychological well-being. The results suggest that resilience plays an important role in helping employees cope with work-related pressures and maintain psychological well-being. Therefore, organizations are encouraged to implement programs that strengthen employee resilience and support mental health in the workplace.

Keywords: Resilience, Psychological Well-Being, Employees, Mental Health.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dunia kerja, karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis, namun juga memiliki ketahanan mental agar tetap produktif dan mampu untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Setiap perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan agar tercapainya tujuan organisasi (Sari & Monalisa, 2021). Perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kini bukan hanya sekedar pembahasan teoritis, melainkan telah menjadi kebutuhan utama yang dapat memengaruhi kinerja, loyalitas, dan kualitas hidup secara keseluruhan (Prasojo et al., 2025). Kesejahteraan psikologis juga mencerminkan kondisi kesehatan mental individu yang ditunjukkan melalui terpenuhinya aspek-aspek fungsi psikologis positif, dimana individu yang memiliki psychological well being tinggi dapat menerima diri, menjalin hubungan baik dengan orang lain, mandiri, dapat mengendalikan lingkungan eksternal, memiliki tujuan hidup, serta mampu mengembangkan dan merealisasikan potensi dirinya secara optimal (Purnomosidi et al., 2022). Salah satu perusahaan yang menghadapi masalah terkait kesejahteraan psikologis adalah PT Kiyokuni Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. PT Kiyokuni Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi komponen logam presisi untuk industri elektronik dan otomotif. Perusahaan ini memiliki sekitar 1.300 orang karyawan dengan sistem kerja yang menuntut ketepatan waktu, kualitas tinggi, dan efisiensi produksi. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan meningkatnya target produksi, para karyawan dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi dan tuntutan performa yang konsisten. Oleh karena itu, masalah kesejahteraan psikologis di tempat kerja menjadi salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan penurunan keterlibatan karyawan, meningkatnya absensi, serta tingginya tingkat pergantian tenaga kerja (Marbun et al., 2024) .

Berdasarkan hasil angket yang disebarakan kepada 31 karyawan PT Kiyokuni Indonesia, terdapat 10,58 % karyawan menyatakan belum cukup kompeten, kurang percaya pada kemampuan diri, serta belum puas dengan pencapaian kerja yang telah diraih. Sedangkan 9,52% mengatakan mengalami kesulitan dalam membangun relasi yang sehat dan suportif di lingkungan kerja. Kemudian 9,03 % merasa belum mampu bertindak secara mandiri atau membuat keputusan sendiri dalam pekerjaan. Kemudian 10,84 % karyawan merasa belum mampu mengelola dan mengarahkan lingkungan kerja mereka secara efektif. Kemudian 8,45 % merasa belum memiliki arah atau makna yang jelas dalam menjalani pekerjaan mereka. Kemudian 11,06 % merasa perkembangan diri mereka di tempat kerja belum optimal. Penelitian yang dilakukan Prabawa (2022), menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat psychological well-being antara laki-laki dan perempuan. Kemudian penelitian yang dilakukan Deviana et al., (2023) menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis remaja berada dalam kategori sangat tinggi, yang terlihat pada aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa psychological well-being berada pada kategori sangat tinggi dan tidak terdapat perbedaan berdasarkan jenis kelamin. Namun, hasil data yang disebarakan pada karyawan PT Kiyokuni Indonesia menunjukkan masih adanya hambatan dalam beberapa aspek psychological well-being. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara hasil penelitian sebelumnya dengan kondisi aktual di lapangan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi psychological well-being dalam konteks karyawan.

Penelitian mengenai psychological well-being pada karyawan menjadi semakin penting karena kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Sari & Monalisa, 2021). Penelitian yang dilakukan Devy & Topan (2020) menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki psychological wellbeing yang tinggi, maka dapat mempengaruhi

kinerja. Perusahaan atau instansi perlu memberikan perhatian dan dukungan terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis karyawan, karena hal tersebut berperan dalam membangun komitmen organisasi yang kuat (Ariva et al., 2023). Jika karyawan memiliki psychological well-being yang tinggi, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Semakin baik kesejahteraan karyawan yang diterapkan, maka akan semakin baik produktivitas kerja dalam instansi tersebut (Adillah, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa psychological well-being tidak hanya berdampak pada kondisi emosional individu, tetapi juga memainkan peran strategis dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan produktivitas secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa sejahtera secara psikologis, mereka akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja, berkontribusi secara optimal, serta membangun hubungan kerja yang positif.

Dampak positif dari psychological well-being bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, memiliki etos kerja yang kuat, serta loyal terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap kinerjanya (Devy & Topan, 2020). Individu dengan psychological well-being yang tinggi adalah mereka yang merasa puas dengan hidupnya, memiliki emosi positif, mampu menghadapi pengalaman buruk, menjalin hubungan yang sehat, mandiri dalam mengambil keputusan, dapat mengontrol lingkungan, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta berkomitmen untuk terus berkembang (Kholifatatus & Amiruddin, 2021). Sebaliknya, dampak negatif dari psychological well-being yang rendah dapat mengakibatkan individu tidak dapat menerima kekurangan dirinya, kurang percaya dengan orang lain, tidak mampu bekerja sama, tidak dapat menerima evaluasi dari orang lain, tidak mampu merubah situasi menjadi lebih baik, tidak peduli dengan lingkungan sekitar, tidak meyakini bahwa hidup ini berarti, serta tidak memiliki keinginan untuk berkembang (Rafki & Kurniawati, 2024). Tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah juga dapat merusak individu dan organisasi (Sari & Monalisa, 2021). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa psychological well-being berperan penting dalam mendukung kinerja dan kualitas individu di tempat kerja. Tingkat kesejahteraan psikologis yang baik dapat memperkuat produktivitas, sementara tingkat yang rendah berpotensi menghambat kinerja serta memengaruhi stabilitas organisasi.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi psychological well-being menurut Ryff (1995). Pertama adalah usia, yang merupakan faktor penting dimana individu yang bertambah usia terutama ketika memasuki masa dewasa awal sampai akhir, maka dimensi kesejahteraan seperti penguasaan lingkungan dan otonomi akan semakin meningkat. Kedua, jenis kelamin dimana perempuan di berbagai usia secara konsisten lebih tinggi dalam membangun hubungan positif dengan orang lain, dibandingkan dengan laki-laki, dan perempuan memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam dimensi pertumbuhan pribadi. Ketiga, budaya pada dimensi kesejahteraan seperti penerimaan diri dan otonomi memiliki pengaruh yang lebih besar dalam konteks budaya barat, sedangkan dimensi seperti hubungan positif dengan orang lain memiliki pengaruh yang lebih besar dalam budaya timur. Keempat, sosiodemografi yang mencakup status ekonomi, status perkawinan, tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman hidup. Dari keempat faktor tersebut, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi psychological well-being adalah usia, yang dimana usia memiliki keterkaitan dengan resiliensi. Hasil penelitian yang dilakukan Fariel et al., (2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara usia dengan resiliensi. Hal ini menunjukkan bahwa usia tidak hanya berpengaruh terhadap aspek-aspek dalam psychological well-being, namun juga dapat memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, yaitu melalui peningkatan resiliensi. Dengan demikian, resiliensi dapat dipertimbangkan sebagai salah satu mediator penting dalam terbentuknya kesejahteraan psikologis, khususnya pada kelompok usia kerja produktif seperti karyawan.

Penelitian mengenai resiliensi pada karyawan perusahaan menjadi penting untuk dikaji, karena resiliensi merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan dalam membantu individu untuk menghadapi tekanan, tantangan, serta perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja. Menurut Wagnild & Young (1993), resiliensi adalah karakteristik kepribadian yang berperan dalam mengurangi dampak negatif dari stres serta mendorong individu untuk mampu beradaptasi secara positif. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu menjaga kestabilan emosional, tetap fokus pada tugas, serta tidak mudah menyerah dalam menghadapi hambatan di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan Ocktafian (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara resiliensi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eriska et al., (2025), yang menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, maka akan cenderung mampu untuk mengelola stres kerja dengan lebih baik, mempertahankan motivasi, serta meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara resiliensi dengan psychological well-being. Hasil penelitian yang dilakukan Rainson & Rema (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara resiliensi dan psychological well being. Kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Binarta & Triarti (2024) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dan kesejahteraan psikologis. Sedangkan penelitian yang dilakukan Purwanti & Kustanti (2020) menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara resiliensi dan psychological well-being. Kemudian penelitian yang dilakukan Gunjan & Rana (2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi, psychological well-being, dan kualitas hidup. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa resiliensi berperan penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis pada individu, termasuk dalam konteks karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai psychological well-being, umumnya hanya dilakukan pada populasi umum seperti remaja, mahasiswa, atau karyawan secara keseluruhan, tanpa membedakan jenis pekerjaan atau bagian tertentu. Misalnya, penelitian yang dilakukan Deviana et al., (2023) , yang meneliti kesejahteraan psikologis remaja, dan Prabawa (2022) meneliti perbedaan berdasarkan jenis kelamin. Penelitian-penelitian tersebut tidak membahas tantangan psikologis pada karyawan di sektor manufaktur, khususnya pada posisi operator produksi. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada karyawan operator produksi di PT Kiyokuni Indonesia, yang berada di bawah tekanan kerja tinggi dan tuntutan performa yang konsisten. Survei awal menunjukkan adanya hambatan dalam beberapa aspek psychological well-being, seperti rendahnya arah hidup, kurangnya kepuasan kerja, dan lemahnya relasi sosial. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penelitian yang lebih relevan dengan situasi nyata di tempat kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengamati hubungan antara resiliensi dengan psychological well-being karyawan PT Kiyokuni Indonesia.

HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menentukan subjek berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu Karyawan PT. Kiyokuni Indonesia Bekasi, yang bekerja pada bagian

Operator Stamping Press Produksi. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 09 April 2026 hingga 18 April 2026. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara tidak langsung (online) dengan membagikan kuesioner dalam bentuk link google form. Metode ini dipilih karena keterbatasan akses peneliti untuk melakukan pengambilan data secara langsung di perusahaan, serta untuk memberikan kemudahan bagi responden dalam mengisi kuesioner sesuai dengan waktu yang dimiliki.

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner melalui media komunikasi karyawan, yaitu melalui grup WhatsApp. Partisipan mengisi kuesioner secara mandiri tanpa pendampingan langsung dari peneliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 123 karyawan yang telah memenuhi kriteria penelitian yang telah ditetapkan, yaitu karyawan yang bekerja pada operator stamping press produksi. Dengan memperhatikan kancan penelitian, metode pengumpulan data, serta karakteristik partisipan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara resiliensi dan psychological well-being pada karyawan PT Kiyokuni Indonesia Bekasi.

B. Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 123 orang karyawan PT. Kiyokuni Indonesia Bekasi yang bekerja pada bagian operator stamping press produksi. Seluruh partisipan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti, yaitu karyawan aktif pada bagian operator stamping press produksi dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian. Karakteristik demografis partisipan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berikut tabel distribusi data demografis partisipan:

Tabel 1. Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Presentase %
Jenis Kelamin	Laki – Laki	65	52.8%
	Perempuan	58	47.2%
Usia	18 - 30	61	49.6%
	31 - 40	37	30.1%
	41 - 50	25	20.3%
Masa Kerja	>1 - 5	54	43.9%
	6 – 10	24	19.5%
	11 – 15	14	11.4%
	16 - 20	17	13.8%
	>21	14	11.4%

Berdasarkan Tabel 1, partisipan berasal dari berbagai kategori demografis. Pada kelompok jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 65 orang (52,8%), sedangkan perempuan berjumlah 58 orang (47,2%). Pada kelompok usia, jumlah responden tertinggi berada pada rentang usia 18-30 tahun, yaitu sebanyak 61 orang (49,6%), sedangkan jumlah terendah terdapat pada kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 25 orang (20,3%). Kemudian kelompok usia lainnya, yaitu 31-40 tahun berjumlah 37 orang (30,1%). Dilihat dari masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun, yaitu sebanyak 54 orang (43,9%), sedangkan kategori terendah adalah masa kerja 11-15 tahun dan lebih dari 21 tahun, yang masing-masing berjumlah 14 orang (11,4%). Kelompok masa kerja lainnya terdiri dari responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 24 orang (19,5%), dan 16-20 tahun sebanyak 17 orang (13,8%).

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

a. Resiliensi

Untuk menggambarkan tingkat resiliensi yang dimiliki oleh responden, dilakukan pengelompokan berdasarkan skor total yang diperoleh dari hasil pengisian instrument penelitian. Pengelompokan ini bertujuan untuk melihat distribusi tingkat resiliensi responden ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 2. Hasil Kategorisasi Resiliensi

KATEGORI	INTERVAL	FREKUENSI	PRESENTASE%
Rendah	$X < 68.44$	7	5.7%
Sedang	$68.44 \leq X < 87.08$	106	86.2%
Tinggi	$X \geq 87.08$	10	8.1%
		123	100%
<u>Keterangan :</u>			
N	123		
Min	31		
Max	100		
Mean	77.76		
SD	9.318		

Berdasarkan tabel 2, data responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat resiliensi pada kategori sedang, yaitu sebanyak 106 orang (86.2%). Selanjutnya, responden pada kategori tinggi sebanyak 10 orang (8.1%), dan kategori rendah sebanyak 7 orang (5.7%).

b. Psychological well-being

Untuk menggambarkan tingkat psychological well-being yang dimiliki oleh responden, dilakukan pengelompokan berdasarkan skor total yang diperoleh dari hasil pengisian instrument penelitian. Pengelompokan ini bertujuan untuk melihat distribusi tingkat psychological well-being responden ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 3. Hasil Kategorisasi psychological well-being

KATEGORI	INTERVAL	FREKUENSI	PERSENTASE%
Rendah	$X < 44.24$	10	8.1%
Sedang	$44.24 \leq X < 58.50$	98	79.7%
Tinggi	$X \geq 58.50$	15	12.2%
		123	100

<u>Keterangan :</u>	
N	123
Min	18
Max	72
Mean	51.37
SD	7.131

Berdasarkan tabel 3, data responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat psychological well-being pada kategori sedang yaitu sebanyak 98 orang (79.7%). Kemudian responden yang berada pada kategori tinggi sebanyak 15 orang (12,2%), dan kategori rendah sebanyak 10 orang (8,1%).

2. Hasil Uji Asumsi

Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi pearson product moment dan sebelumnya dilakukan uji asumsi yaitu normalitas dan linearitas. Semua perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.18749301
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.051
Test Statistic		.060
Asymp. Sig (2-Tailed)		.200

Pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki nilai signifikansi sebesar .200 ($> .05$) dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Test for Linearity melalui program SPSS 25. Dasar pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) pada kolom Linearity. Nilai signifikansi kurang dari .05 (Sig. $< .05$), maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari .05 (Sig. $> .05$), maka hubungan antara kedua variabel dianggap tidak linear.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>(Combined)</i>	3526.343	32	110.198	3.703	.000
<i>Linearity</i>	1533.758	1	1533.758	51.542	.000
<i>Deviation</i>	1992.584	31	64.277	2.160	.003
<i>from</i>	2678.194	90	29.758		
<i>Linearity</i>	6204.5373	122			

Berdasarkan tabel 5, tampak bahwa uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai F Linearity sebesar 51.542 dengan nilai signifikansi linearity sebesar .000 ($p < .05$) yang berarti terdapat hubungan linear antara resiliensi dengan psychological well-being.

3. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Pearson product-moment.

	<i>Resiliensi</i>	<i>Psychological well-being</i>
<i>Pearson Correlation</i>	1	.497
<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
<i>N</i>	123	123
<i>Pearson Correlation</i>	.497	1
<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
<i>N</i>	123	123

Hipotesis penelitian ini menggunakan korelasi Pearson product-moment karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson product-moment, diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar .497 dengan nilai signifikansi .000 ($p < .05$). Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dan psychological well-being pada karyawan di PT. Kiyokuni Indonesia Bekasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi resiliensi, maka semakin tinggi pula psychological well-being yang ditunjukkan oleh karyawan. Nilai Pearson product-moment .497 menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dan psychological well-being bersifat positif dengan kekuatan hubungan pada kategori cukup kuat.

Pembahasan

Hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dan psychological well-being. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dinyatakan diterima. Hal tersebut ditunjukkan dalam analisis statistik yaitu nilai $r = .497$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0.05$). Hasil penelitian ini disebabkan bahwa semakin tinggi resiliensi, maka semakin tinggi pula psychological well-being yang ditunjukkan oleh karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila karyawan memiliki resiliensi yang rendah, maka tingkat psychological well-being juga semakin rendah. Hal ini mungkin disebabkan oleh pertama, ketika karyawan memiliki resiliensi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menyesuaikan diri terhadap perubahan, sehingga dapat meningkatkan psychological well-being. Pendapat ini didukung dengan temuan Purwanti & Kustanti (2020) yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara resiliensi dan psychological well-being. Kemudian yang kedua, sebagian karyawan menganggap bahwa resiliensi penting untuk mendukung tugas-tugas pekerjaannya ketika mereka menghadapi tantangan, namun mereka tetap bisa meningkatkan psychological well-being. Artinya nilai $r = 0,497$ memiliki

arti psychological well-being yang tinggi, maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan dengan tingkat psychological well-being yang tinggi cenderung memiliki kondisi emosi yang lebih stabil, mampu menjalin hubungan interpersonal yang baik, serta memiliki tujuan hidup dan makna kerja yang jelas. Pendapat ini didukung dengan temuan Ayed et al., (2025) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dan psychological well-being.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Ryff & Singer (1996) yang menyatakan bahwa psychological well-being merupakan suatu kondisi psikologis yang positif, yang mencerminkan fungsi mental yang sehat dan seimbang, yaitu kemampuan individu dalam menerima diri, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki otonomi, mampu menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi. Sejalan dengan itu, Wagnild & Young (1993) mengatakan bahwa resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, serta mampu untuk bangkit dari tekanan atau kesulitan. Dengan demikian, individu yang resilien akan lebih mampu untuk mengelola stress, menjaga kestabilan emosi, serta tetap berperan secara optimal dalam berbagai kondisi. Hal ini menjadi dasar pentingnya resiliensi dalam meningkatkan psychological well-being.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai macam penelitian sebelumnya, yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara resiliensi dan psychological well-being. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hutapea & Huwae (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dan psychological well-being. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung et al., (2022) juga turut mendukung penelitian ini, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dan psychological well-being. Hasil temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa resiliensi berperan sebagai faktor protektif yang penting dalam meningkatkan psychological well-being. Individu yang memiliki psychological well-being yang tinggi adalah mereka yang merasa puas dengan hidupnya, memiliki emosi positif, mampu menghadapi pengalaman buruk, menjalin hubungan yang sehat, mandiri dalam mengambil keputusan, dapat mengontrol lingkungan, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta berkomitmen untuk terus berkembang (Kholifatus & Amiruddin, 2021). Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Sari & Monalisa (2021) serta Devy & Topan (2020), yang menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki psychological well-being yang tinggi, maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penguatan resiliensi menjadi salah satu strategi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna menciptakan karyawan yang tidak hanya produktif, namun juga memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

Dinamika konteks penelitian pada karyawan operator stamping press produksi di PT. Kiyokuni Indonesia Bekasi memberikan gambaran yang menarik mengenai hubungan antara resiliensi dan psychological well-being. Lingkungan kerja pada bagian produksi seringkali menghadapi tuntutan yang tinggi, seperti target produksi yang ketat, pekerjaan yang bersifat terus menerus, serta kebutuhan akan ketelitian dan konsistensi dalam setiap proses kerja. Kondisi tersebut dapat memicu tekanan kerja yang berkepanjangan. Namun demikian, meskipun berada dalam situasi tekanan kerja, sebagian karyawan tetap menunjukkan tingkat resiliensi dan psychological well-being pada kategori cukup. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwanti & Kustanti (2020) serta Klainin-Yobas et al., (2021), yang menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif signifikan dengan psychological well-being, serta berperan dalam membantu individu beradaptasi dengan tekanan yang dihadapi. Dalam konteks penelitian ini, resiliensi dapat dipahami sebagai kemampuan psikologis yang memungkinkan karyawan untuk tetap bertahan,

menyesuaikan diri, serta menjalankan tugas secara optimal. Kemampuan dalam mengelola emosi, mempertahankan pola pikir yang adaptif, serta memandang tekanan kerja sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan berkontribusi dalam menjaga keseimbangan psychological well-being.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa resiliensi berhubungan positif dengan psychological well-being. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rainson & Rema (2021) yang menyatakan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan psychological well-being. Penelitian Binarta & Triarti (2024) juga membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dan psychological well-being. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Gunjan & Rana (2024) juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara resiliensi dan psychological well-being. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eriska et al., (2025), yang menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, maka mereka akan cenderung mampu untuk mengelola stres kerja dengan lebih baik, mempertahankan motivasi, serta meningkatkan produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki resiliensi tinggi akan lebih mampu dalam menghadapi tekanan, mengelola stres, serta mampu beradaptasi secara positif terhadap berbagai tantangan dalam pekerjaan. Individu dengan kemampuan resiliensi yang baik juga lebih mampu untuk menjaga kestabilan emosi dan mempertahankan kondisi psikologis yang baik. Keseluruhan hasil penelitian tersebut memperkuat temuan dalam penelitian ini bahwa resiliensi merupakan variabel psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan psychological well-being pada karyawan.

Kekuatan penelitian ini terletak pada konteks penelitian dan karakteristik subjek yang diteliti, yaitu karyawan pada bagian operator produksi di PT. Kiyokuni Indonesia Bekasi. Penelitian mengenai hubungan resiliensi dan psychological well-being dalam konteks karyawan masih relatif terbatas, sehingga penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian Psikologi Industri dan Organisasi. Hal ini membedakan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutapea & Huwae (2023), yang hanya berfokus pada dokter dan perawat, sedangkan dalam penelitian ini berfokus pada karyawan Perusahaan. Selain itu, penelitian ini mengkaji resiliensi sebagai salah satu konsep dalam psikologi positif yang masih banyak belum dikaji dalam konteks karyawan, terutama pada sektor industri manufaktur. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru, baik secara teoritis maupun empiris dalam memahami peran resiliensi dan psychological well-being pada karyawan.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup variabel yang diteliti, yaitu hanya berfokus pada resiliensi dan psychological well-being. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode self-report dalam pengumpulan data, sehingga memungkinkan adanya bias subjektivitas dari responden dalam memberikan jawaban. Penelitian ini juga terbatas pada jumlah dan karakteristik partisipan yang hanya berasal dari satu departemen perusahaan, sehingga hasil penelitian ini belum dapat mewakili seluruh populasi karyawan pada sektor ataupun perusahaan yang berbeda. Keterbatasan penelitian ini juga terletak pada proses pengambilan data yang tidak dilakukan secara langsung di lokasi perusahaan, sehingga peneliti tidak dapat mengamati kondisi responden dan situasi kerja nyata secara langsung. Selain itu, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat berpotensi memengaruhi psychological well-being, seperti dukungan sosial, beban kerja, kepuasan kerja, serta lingkungan organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang berbeda, serta menggunakan metode penelitian yang lebih menyeluruh agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi psychological well-being pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara resiliensi dan psychological well-being pada karyawan bagian operator stamping press produksi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat resiliensi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat psychological well-being yang ditunjukkan oleh karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan di PT. Kiyokuni Indonesia tetap mampu mempertahankan tingkat resiliensi dan psychological well-being yang tinggi meskipun bekerja dalam kondisi penuh tekanan kerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu adanya hubungan positif signifikan antara resiliensi dan psychological well-being. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan, beradaptasi, serta bangkit dari kesulitan berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka di lingkungan kerja, khususnya pada bagian operator stamping press produksi.

Saran

1. Saran bagi Perusahaan PT. Kiyokuni Indonesia Bekasi

Pihak perusahaan memberikan kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk meningkatkan resiliensi mereka agar lebih memiliki daya tahan terhadap situasi yang menekan atau menghadapi tekanan, sehingga tetap dapat meningkatkan psychological well-being. Hal itu dapat dilakukan melalui pelatihan atau program pengembangan diri yang berfokus pada peningkatan resiliensi, seperti pelatihan manajemen stres, coping strategy, serta penguatan mental. Dengan demikian, karyawan akan dapat lebih mampu dalam menghadapi tekanan kerja dan tetap memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

2. Saran bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus mengembangkan kemampuan resiliensi dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja dalam tantangan apapun untuk meningkatkan psychological well-being. Hal ini dapat dilakukan dengan cara berpikir positif, mengelola emosi dengan baik, serta membangun dukungan sosial dengan rekan kerja. Dengan meningkatnya resiliensi, diharapkan karyawan mampu menjaga dan meningkatkan psychological well-being dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi psychological well-being, seperti dukungan sosial, beban kerja, atau kepuasan kerja, sehingga diperoleh gambaran yang lebih mendalam. Selain itu, peneliti juga dapat memperluas jumlah dan karakteristik responden agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan. Disarankan pula untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait dinamika resiliensi dan psychological well-being pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, S. (2024). Journal of Science Education and Management Business. *Journal of Science Education and Management Business*, 2, 134–156.
<https://doi.org/https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i1.279>
- Ariva, Z. N., Nainggolan, E. E., & Haque, S. A. U. (2023). Komitmen organisasi pada karyawan: Bagaimana peranan psychological well being? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(2), 281–292.
- Ayed, M., Ejheisheh, M. A., Ayed, A., & Batran, A. (2025). Understanding the relationship between resilience and psychological well-being among nursing students in Palestine. *BMC Nursing*,

- 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03566-z>
- Binarta, A., & Triarti, S. (2024). Studi Korelasi Resiliensi dan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Jakarta. *Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 6(2), 1275–1284. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jsr.v6i2.653>
- Daulay, N., Arsini, Y., Rangkuti, R. P., Ozar, B. M., Salianto, & Riowati. (2024). Resiliensi Masyarakat Indonesia (F. Indriani (ed.)). <https://books.google.co.id/books?id=P8NoDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Deviana, M., Umari, T., & Khadijah, K. (2023). Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Remaja (Vol. 5). <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11563>
- Devy, S., & Topan, S. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT Asia Kapitalindo Jakarta. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(02), 25–34. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/279>
- Eriska, M., Yamaly, F., & Safitri, E. (2025). Pengaruh Resiliensi, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Bara Priharum Tanjung Lalang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 115–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.61079/jkemi.v2i3.62>
- Farial, Handayani, E. S., & Tohari, S. (2020). Studi Perbandingan Tingkat Resiliensi Pengguna Narkoba Di Tinjau Berdasarkan Tingkat Usia. *Jurnal Consulenza : Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 038, 30–39.
- Gunjan, G., & Rana, S. S. (2024). National Association of Psychological Science. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Humaidah, A., & Mulyono, R. (2025). Adaptasi Psychological Well-Being Short Scale pada Mahasiswa [Adaptation of Psychological Well-Being Short Scale in Students]. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(1), 141–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/edukatif.v7i1.7990>
- Humaidah, A., Nihayah, Z., & Sumiati, N. T. (2024). Scoping Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(5), 5931–5938. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i5.7479>
- Hutagalung, F. T., Arianto, A. B., Sinaga, F., Keberawatan, I., Tinggi, S., Kesehatan, I., Borromeus, S., Keberawatan, I., Tinggi, S., Kesehatan, I., & Borromeus, S. (2022). PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN RESILIENSI MASYARAKAT SAAT PANDEMI COVID-19. *Health Journal “Love That Renewed,”* 10(1), 1–7.
- Hutapea, M. A., & Huwae, A. (2023). Resiliensi dan Kesejahteraan Psikologis Pada Dokter dan Perawat IGD RSUD Dr . Soekardjo Soekardjo Hospital Fakultas Psikologi , Universitas Kristen Satya Wacana Email Korespondensi : monang2000@gmail.com. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 9, 67–79.
- Kholifatus, S., & Amiruddin. (2021). Pentingnya Psychological Well Being di Masa Pandemi Covid 19. *Kariman: Jurnal Pendidikan Keislaman*, 8(02), 221–232. <https://doi.org/10.52185/kariman.v8i02.149>
- Klainin-Yobas, P., Vongsirimas, N., Ramirez, D. Q., Sarmiento, J., & Fernandez, Z. (2021). Evaluating the relationships among stress, resilience and psychological well-being among young adults: a structural equation modelling approach. *BMC Nursing*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00645-9>
- Lara-Cabrera, M. L., Betancort, M., Muñoz-Rubilar, C. A., Novo, N. R., & De las Cuevas, C. (2021). The mediating role of resilience in the relationship between perceived stress and mental health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 1–10. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189762>
- López, J., Perez-Rojo, G., Noriega, C., Carretero, I., Velasco, C., Martinez-Huertas, J. A., López-Frutos, P., & Galarraga, L. (2020). Psychological well-being among older adults during the COVID-19 outbreak: A comparative study of the young-old and the old-old adults. *International Psychogeriatrics*, 32(11), 1365–1370. <https://doi.org/10.1017/S1041610220000964>
- Marbun, Y., Ramos, & Christian, F. (2024). *Pribadi JUARA : Pelatihan Resiliensi untuk peningkatan*

- Kesejahteraan Psikologis Pekerja Migran Indonesia. 62(58).
<https://doi.org/10.26539/pcr.623114>
- Nurwidawati, D., Jannah, M., Santosa, R. P., Halida, A. N., Fahmiya, A., Rachman, N., Prihadi, K. D., Maulidiyah, E. F., Kafrawi, F. R., Nurhayati, F., & Reza, M. (2024). Psychological Well-Being of Teacher Professional Education Program (TPEP) Students: A Demographic Analysis. *IJORER: International Journal of Recent Educational Research*, 5(6), 1461–1473.
<https://doi.org/10.46245/ijorer.v5i6.669>
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resilience karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2014), 830–843.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>
- Prabawa, A. F. izzarahman. (2022). Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application Psychological Well-Being Dan Self-Compassion Mahasiswa Di Mahad IAIN Salatiga. *Ijgc*, 11(1), 70–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/ijgc.v11i1.58090>
- Prasojo, W., Putri, A., Sari, R. A., & Rizana, D. (2025). Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 2(4), 280–293. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v2i4.1093>
- Purnomosidi, F., Widiyono, & Musslifah, A. R. (2022). Buku referensi kesejahteraan psikologis dengan sholat dhuha (Penerbit Lembaga Chakra Brahmanda Lentera (ed.)).
[http://repository.usahidsolo.ac.id/1923/1/Buku Ref Kesejahteraan-978-623-6541-72-2.pdf](http://repository.usahidsolo.ac.id/1923/1/Buku%20Ref%20Kesejahteraan-978-623-6541-72-2.pdf)
- Purwanti, D. A., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Psychological Well-Being Pada Ibu Yang Memiliki Anak Dengan Gangguan Autis. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 283–287. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20219>
- Rafki, M., & Kurniawati, D. (2024). Hubungan Tingkat Kesepian dengan Psychological Well-Being Pada Lansia Di Wilayah Kerja Puskesmas Alahan Panjang Relationship between Loneliness and Psychological Well-Being in Elderly in Alahan Panjang Health Center. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 10(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33023/jikep.v10i2.2155>
- Rainson, D., & Rema, M. K. (2021). Resilience and Psychological Wellbeing Among Cancer Patients. *International Journal of Science Academic Research*, 02(05), 1401–1408.
<http://www.scienceijsar.com>
- 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/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1159/000289026>
- Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). Psychological Well-Being Karyawan Studi Literatur. 32(3), 167–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i1.863>
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2).