

## SURAT TUGAS

Nomor: 47-R/UNTAR/PENELITIAN/VIII/2023

Rektor Universitas Tarumanagara, dengan ini menugaskan kepada saudara:

1. **MONIKA, S.Psi., M.Psi., Psikolog**
2. **LINDA WATI, S.Psi., M.Psi.**

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian/publikasi ilmiah dengan data sebagai berikut:

Judul : Hubungan Hardiness dan Psychological Well-Being pada Pekerja Asal Indonesia yang Berdomisili di Saudi Arabia  
Nama Media : Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan  
Penerbit : UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
Volume/Tahun : Vol.12/No.1/2023  
URL Repository : <https://journal.untar.ac.id/index.php/phronesis>

Demikian Surat Tugas ini dibuat, untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasil penugasan tersebut kepada Rektor Universitas Tarumanagara

18 Agustus 2023

**Rektor**



**Prof. Dr. Ir. AGUSTINUS PURNA IRAWAN**

Print Security : 7115dd152b9c99e5c56dc22f960fb530

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.

### Lembaga

- Pembelajaran
- Kemahasiswaan dan Alumni
- Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat
- Penjaminan Mutu dan Sumber Daya
- Sistem Informasi dan Database

### Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis
- Hukum
- Teknik
- Kedokteran
- Psikologi
- Teknologi Informasi
- Seni Rupa dan Desain
- Ilmu Komunikasi
- Program Pascasarjana

## HUBUNGAN *HARDINESS* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PEKERJA ASAL INDONESIA YANG BERDOMISILI DI SAUDI ARABIA

Nurjan<sup>1</sup>, Monika<sup>2</sup>, Linda Wati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: nurjan.705180313@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: monica@fpsi.untar.ac.id

<sup>3</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: lindaw@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 20-01-2023, Revisi: 08-03-2023, Diterima untuk diterbitkan : 17-03-2023

---

### ABSTRAK

Saat ini Saudi Arabia membuka kembali sebanyak delapan juta lapangan kerja dalam sektor formal dan sekitar tiga juta lapangan pekerjaan dalam sektor informal bagi Warga Negara Indonesia (WNI). Dengan demikian hal tersebut menarik minat WNI untuk bekerja di Saudi Arabia karena gaji yang didapatkan setara dengan gaji *manager* di Indonesia. Oleh karena itu fenomena gaji yang tinggi dapat meningkatkan *hardiness* pada individu. Namun disisi lain, terdapat beberapa aturan yang diberlakukan oleh pemerintah Saudi Arabia. Hal tersebut merupakan salah satu misi Saudi Arabia untuk mengganti pekerja asing dengan pekerja lokal. Dengan adanya aturan tersebut dapat menurunkan *psychological well-being* pada individu karena merasa tertekan oleh keadaan yang terjadi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan *hardiness* dan *psychological well-being* pada pekerja asal Indonesia yang berdomisili di Saudi Arabia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan melibatkan sebanyak 111 partisipan dengan status sebagai pekerja aktif di Saudi Arabia selama minimal 1 tahun, dan terdiri dari 66 laki-laki dan 45 perempuan. Variabel *hardiness* diukur dengan menggunakan *Dispositional Resilience Scale (DRS-15)* dan variabel *psychological well-being* diukur dengan menggunakan *psychological well-being scale* milik ryff. Untuk hasil analisis data partisipan peneliti menggunakan teknik uji korelasi *spearman* antara *hardiness* dengan *psychological well-being*. Hasil korelasi kedua variabel menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dan *psychological well-being*.

**Kata Kunci:** *Hardiness, Psychological Well-being, Pekerja Indonesia, Saudi Arabia.*

### ABSTRACT

Currently, Saudi Arabia reopens as many as eight million jobs in the formal sector and around three million jobs in the informal sector for Indonesian citizens (WNI). Thus, it attracts Indonesian citizens to work in Saudi Arabia, because the salary obtained is equivalent to the salary of a manager in Indonesia. Therefore, the phenomenon of a high salary can increase a person's *hardiness*. But on the other hand, there are several rules imposed by the Saudi Arabian government. This is one of Saudi Arabia's missions to replace foreign workers with local workers. With this rule, it can reduce a person's *psychological well-being* because they feel depressed by the situation that occurs. The purpose of this study is to determine the relationship between *hardiness* and *psychological well-being* in workers from Indonesia who are domiciled in Saudi Arabia. This study used a correlational quantitative method involving 111 participants with status as active workers in Saudi Arabia for at least 1 year, and consisted of 66 men and 45 women. The *hardiness* variable was measured using the *Dispositional Resilience Scale (DRS-15)* and the *psychological well-being* variable was measured using ryff's *psychological well-being scale*. The results of participant data analysis using the *spearman* correlation test technique between *hardiness* and *psychological well-being*. The results of the correlation of the two variables show that there is a positive and significant relationship between *hardiness* and *psychological well-being*.

**Keywords:** *Hardiness, Psychological Well-being, Indonesian Workers, Saudi Arabia.*

Terkait dengan pekerjaan dan penghidupan yang baik, Saudi Arabia menjadi salah satu negara tujuan bagi masyarakat Indonesia. Negara Indonesia merupakan sebuah negara yang mempunyai tingkat penduduk yang terbilang sangat tinggi. Tingginya jumlah penduduk tersebut menimbulkan permasalahan serius seperti permasalahan terkait dengan pengangguran (Hasmi et al., 2022). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik dikutip dalam Tempo.co (2022), disebutkan *persentase* angka pengangguran di Indonesia mencapai 4,94% di tahun 2020, kemudian 6,26% di tahun 2021 dan 5,83% di tahun 2022. Banyaknya pengangguran di Indonesia dapat menggambarkan besarnya angka persaingan kerja di Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tingkat pengangguran di Indonesia berdasarkan pada data dari Badan Pusat Statistik (Tempo.co, 2022). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizqi (2018) ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor mengapa seseorang memilih bekerja di luar negeri. Faktor utama yaitu ekonomi, kemudian mencari pengalaman serta adanya dorongan dari keluarga dan karena sempitnya lahan pekerjaan di Indonesia.

Menurut Tohir (Komunikasi personal, Oktober 14, 2022) selain karena alasan ekonomi, WNI menjadikan Saudi Arabia sebagai tujuan karena Saudi Arabia merupakan negara Islam. Hal tersebut dapat memberikan kemudahan bagi WNI dalam beradaptasi. Dengan arti lain tidak ada hal yang perlu dikhawatirkan, seperti makanan dan lingkungan misalnya, karena negara tersebut dikelilingi oleh masyarakat Islam seperti Indonesia yang didominasi oleh masyarakat Islam. Selain itu, diketahui bahwa ternyata kemiskinan menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh serta memberikan dorongan bagi (WNI) untuk memilih bekerja ke luar negeri sebagai tenaga kerja Indonesia (TKI) (Sumardiani, 2014). Sebagai contoh seorang WNI di Saudi Arabia, mengatakan bahwa gaji yang didapatkannya selama bekerja sebagai supir senilai 2.300 SAR perbulan atau setara 8,6 juta rupiah. Hal tersebut yang membuatnya memilih bekerja di Saudi Arabia karena gaji tersebut setara dengan gaji standar manajer di berbagai perusahaan di Indonesia jika dibandingkan (Nuryasin, 2022).

Selain mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang terbilang cukup tinggi terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan. Tertulis dalam Saudi Labour Law Royal Decree No. M/5, 1 Rajab 1442/13 Februari 2021 pasal 36 yang berisi bahwa terdapat beberapa pekerjaan dan profesi yang tidak diperbolehkan bagi pekerja non Saudi atau selain warga lokal (Saudi Arabia), hal tersebut ditentukan oleh menteri. Kemudian untuk pasal 37 berisikan mengenai kontrak kerja, yaitu setiap pekerja warga negara asing (WNA) diperlukan kontrak dengan mencantumkan berapa lama pekerja tersebut akan dipekerjakan dalam suatu perusahaan. Terlepas dari adanya aturan tersebut, Saudi Arabia mencoba memberikan aturan baru lain berupa *range*. Hal tersebut diberlakukan agar dapat dilakukan pembagian kuota pekerja dalam suatu instansi antara pekerja asing dan pekerja lokal (Saudi). Hal tersebut merupakan salah satu misi Saudi Arabia untuk mengganti pekerja asing dengan pekerja lokal (Wynbrandt, 2014). Seperti yang dikemukakan oleh World Health Organization (WHO) bahwa *psychological well-being* yang tidak baik dalam lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk penyebab yang paling sering terjadi dan menjadi faktor berkurangnya keterlibatan kerja, seperti tidak hadir di tempat kerja dan adanya pergantian karyawan dalam organisasi (Dalam Harnois & Gabriel, 2000).

Ryff dan Singer (1996) berpendapat bahwa karyawan dengan *psychological well-being* yang rendah akan memberikan dampak pada individu itu sendiri, seperti tidak memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar serta tidak mampu membangun hubungan secara personal yang baik dengan individu lain, serta memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah dan tidak memiliki tujuan dalam pekerjaan. Menurut Wells (2010) terdapat beberapa tipe kepribadian yang mudah untuk tertekan pada situasi tertentu yang dihadapi individu, tetapi terdapat pula tipe kepribadian yang mampu dihadapkan dengan situasi yang dapat memberikan tekanan dalam aktivitas yang dilakukan oleh individu, kepribadian tersebut merupakan kepribadian *hardiness*. Terkait dengan *hardiness*, Maddi dan Kobasa (1998) mengatakan bahwa *hardiness* merupakan suatu konstruk psikologis yang merujuk pada suatu kestabilan yang bersifat individu dalam hal memberikan respon suatu peristiwa dan memiliki karakteristik *control*, *commitment* dan *challenge*.

## **Terdapat Hubungan antara *Hardiness* dengan *Psychological Well-Being* pada Pekerja Asal Indonesia yang Berdomisili di Saudi Arabia.**

Berdasarkan pada hasil penelitian atau olah data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau positif antara *hardiness* dan *psychological well-being* pada pekerja asal Indonesia (WNI) yang berdomisili di Saudi Arabia. Artinya semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki oleh para pekerja Indonesia di Saudi Arabia maka akan semakin tinggi tingkat *psychological well-being* yang dimiliki para pekerja Indonesia di Saudi Arabia. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamida dan Izzati (2022) dengan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dan *psychological well-being*.

H.: Terdapat hubungan positif antara *hardiness* dengan *psychological well-being*

### **METODE**

Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang menguji hubungan antara variabel *hardiness* (X) dengan variabel *psychological well-being* (Y). Populasi dalam penelitian ini merupakan 111 partisipan dengan rentang usia dewasa awal yaitu 20 sampai dengan 40 tahun dan berdomisili di Saudi Arabia serta aktif sebagai pekerja selama minimal satu tahun. Pada penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan yaitu *non-probability sampling* yakni *convenience sampling*. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner *online* melalui Google Form. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel *hardiness* yaitu *Dispositional Resilience Scale (DRS-15)* yang dikembangkan oleh Bartone (2007) dan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Kobasa et al. (1982) dan untuk pengukuran variabel *psychological well-being* menggunakan *Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWB)*, yang dibuat pada tahun 1989. Alat ukur *Dispositional Resilience Scale (DRS-15)* terdiri atas 11 butir pernyataan *favorable* dan 4 butir pernyataan *unfavorable*. Alat ukur tersebut terdiri atas 3 dimensi yaitu *commitment*, *control* dan *challenge*.

Skala yang digunakan dalam *DRS-15* merupakan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), nilai 3 menunjukkan Setuju (S), nilai 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS). Kemudian untuk *Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWB)* terdiri atas 24 pernyataan *favorable* dan 7 pernyataan *unfavorable*. Alat ukur tersebut terdiri atas 6 dimensi yaitu *self-acceptance*, *positive relations*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life* dan *personal growth*. Skala yang digunakan dalam *Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWB)* merupakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu tidak sesuai (TS), kurang setuju (KS), agak setuju (AS), setuju (S), sangat sesuai (SS). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Spearman*. Prosedur dalam pengujian tersebut dilakukan dengan mengkorelasikan variabel *hardiness* dengan *psychological well-being*. item pernyataan akan dikatakan *valid* jika nilai sig. (2 tailed) didapatkan lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan pada variabel *hardiness* dengan *psychological well-being* dinyatakan berkorelasi karena nilai sig. (2 tailed) < 0.05. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika nilai Alpha Cronbach yang didapatkan lebih besar dari 0.07 maka *instrument* dapat dikatakan reliabel. Pada penelitian yang sudah dilakukan ini didapatkan nilai Alpha Cronbach pada alat ukur *hardiness* sebesar 0.780 dan untuk alat ukur *Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWB)* didapatkan Alpha Cronbach sebesar 0.898. Dalam penelitian yang sudah dilaksanakan ini metode yang digunakan adalah analisis data korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel *hardiness* dengan variabel *psychological well-being* pada pekerja asal Indonesia yang berdomisili di Saudi Arabia.

## HASIL

### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan dependen terdistribusi secara normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One sample Kolmogorov Smirnov* dengan persyaratan jika nilai *asympt.sig* di bawah 0.05 maka data dikatakan terdistribusi normal.

**Tabel 1**

*Uji Normalitas*

Variabel	Kolmogorov-Smirnov (Z)	Sig. (2 tailed) (p)
<i>Hardiness</i>	0.095	0.015
<i>Psychological Well-Being</i>	0.57	0.200

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *asympt.sig* yang didapat pada variabel *hardiness* sebesar 0.015 yaitu diatas 0.05 atau  $0.015 < 0.05$ , artinya data tidak terdistribusi secara normal. Sementara uji normalitas pada variabel *psychological well-being* didapatkan nilai *asympt.sig* sebesar 0.200 atau  $0.200 > 0.05$  artinya data terdistribusi secara normal.

### Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji korelasi yang digunakan yaitu non-parametrik dengan menggunakan Spearman Rho. Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dengan *psychological well-being*, dengan arti lain semakin tinggi *hardiness* maka akan semakin tinggi *psychological well-being*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan koefisien korelasi pada penelitian ini yaitu kuat.

**Tabel 2**

*Uji Hipotesis*

Variabel	Spearman Correlation (r)	p	Keterangan
<i>Hardiness</i> dengan <i>Psychological Well-Being</i>	0.681	0.000	Signifikan

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *hardiness* dan *psychological well-being* pada pekerja asal Indonesia (WNI) yang berdomisili di Saudi Arabia. Berdasarkan pada hasil penelitian atau olah data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau positif antara *hardiness* dan *psychological well-being* pada pekerja asal Indonesia (WNI) yang berdomisili di Saudi Arabia. Artinya semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki oleh para pekerja Indonesia di Saudi Arabia maka akan semakin tinggi tingkat *psychological well-being* yang dimiliki para pekerja Indonesia di Saudi Arabia. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamida dan Izzati (2022) dengan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dan *psychological well-being*. Hubungan antara kedua variabel yang sudah diteliti membuktikan bahwa *hardiness* menjadi dasar penting bagi para karyawan dan hal tersebut tidak menutup kemungkinan akan menjadi dasar penting bagi karyawan atau pekerja asal Indonesia yang berdomisili di Saudi Arabia dengan status sebagai pekerja aktif. Terkait dengan faktor, status pernikahan, usia dan jenis kelamin dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *psychological well-being* pada seseorang (Wells, 2010). Dengan demikian, *hardiness* dapat menjadi satu dasar penting lain yang perlu dipelihara oleh

setiap individu terutama dalam dunia pekerjaan. Individu dengan tingkat *hardiness* yang tinggi akan mampu mengatasi *stress* (Olivia, 2014). Berlandaskan pada hasil temuan Anggraeni dan Jannah (2014) bahwa *psychological well-being* mampu memberikan kepuasan pada individu terhadap hidupnya sementara *hardiness* berkontribusi dalam mendorong individu agar tetap bertahan dan tetap optimis dalam menghadapi setiap permasalahan. Penelitian ini sudah dilaksanakan dengan baik namun tidak dapat dikatakan sebagai penelitian yang sempurna karena penelitian yang sudah dilaksanakan ini tidak sepenuhnya mengkaji secara lebih rinci mengenai keterkaitan hubungan antara *hardiness* dan *psychological well-being* pada pekerja asal Indonesia yang berdomisili di Saudi Arabia. Dengan demikian perlu untuk dikaji secara lebih dalam dengan mengkaitkan kedua variabel yaitu *hardiness* dan *psychological well-being* dengan faktor usia, tinggal bersama dengan keluarga atau sendiri dan faktor pendapatan. Hal tersebut perlu untuk dipertimbangkan agar mendapatkan hasil yang lebih akurat, mendalam dan lebih rinci.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengambilan data, serta pengolahan data variabel *hardiness* dan *psychological well-being* terhadap 111 pekerja Indonesia yang berdomisili di Saudi Arabia, maka dapat disimpulkan bahwa *hardiness* berhubungan signifikan dengan *psychological well-being*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamida dan Izzati (2022) dengan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dan *psychological well-being*. Adapun saran dalam penelitian ini yaitu menyertakan faktor lain terkait dengan *hardiness* dan *psychological well-being*, seperti faktor jenis pekerjaan atau jabatan dalam suatu instansi tempat individu bekerja, faktor usia dan pendapatan individu dan mengkaji temuan lain yang dapat menjadi temuan baru serta menjadi pemecah permasalahan berkaitan dengan hal tersebut.

## REFERENSI

- Al Hasmi, N., & Lumumba, P. (2022). Masalah tenaga kerja Indonesia (TKI) di Arab Saudi dan perjuangan diplomasi republik Indonesia. *Hasanuddin Journal of International Affairs*, 2(2), 92-102.
- Anggraeni, T. P., & Jannah, M. (2014). Hubungan antara *psychological well-being* dan kepribadian *hardiness* dengan stres pada petugas port security. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 1–5.
- Hamida, C. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *psychological well-being* pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 14-25.
- Bartone, P. T. (2007). Test-retest reliability of the dispositional resilience scale-15, a brief *hardiness* scale. *Psychological Reports*, 101(3), 943–944. <https://doi.org/10.2466/pr0.101.3.943-944>
- Harnois, G., & Gabriel, P. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Geneva: World Health Organisation/International Labour Organisation. [http://www.who.int/mental\\_health/medi a/en/712.pdf](http://www.who.int/mental_health/medi a/en/712.pdf)
- Javier, F. (2022). BPS: Tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,83 persen pada februari 2022. Tempo.
- Kobasa, S. C. (1982). *Hardiness and Health: a prospective study*. *Journal of personality and social psychology*, 42, 162-177.
- Maddi, S. R., & Kobasa, S. C. (1984). *The hardy executive*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Nuryasin, I., 2022. *TKI ungkap gaji sopir di arab saudi sangat menggiurkan, berikut penjelasannya*. Media Pakuan. <https://mediapakuan.pikiran-rakyat.com/beja-ti-batur/pr-633465189/tki-ungkap-gaji-sopir-di-arab-saudi-sangat-menggiurkan-berikut-penjasannya>
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 115. <https://doi.org/10.22219/jipt.v2i1.1774>

- Rizqi, M. A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi masyarakat untuk menjadi tenaga kerja Indonesia di luar negeri. *Prosiding Seminar Nasional: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan*, 1(1), 1161-1174.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(13).
- Sumardiani, F. (2014). Peran serikat buruh migran Indonesia dalam melindungi hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. *Pandecta Research Law Journal*, 9(2), 257-272.
- Javier, F. (2022, Mei 17). BPS: Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 5,83 Persen pada Februari 2022. Tempo.
- Wells, I. E. (2010). *Psychological well-being*. Nova Science Publishers Inc.
- Wynbrandt, J. (2014). *A brief history of Saudi Arabia*. New York: Infobase Publishing.
- نظام العمل. نظام العمل. إوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. <https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/hrsd.pdf>