

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era organisasi industri saat ini persaingan bisnis di dunia pekerjaan yang sangat padat dan juga termasuk dalam negara yang berkembang harus kuat dalam menghadapi negara berkembang yang cukup signifikan dalam segala segi aspek. Dari banyaknya aspek yang terjadi seperti aspek ekonomi, budaya, sosial, politik, dan lainnya menjadikan setiap individu masyarakat untuk dapat terus belajar serta cekatan dalam menghadapi antisipasi atas perubahan situasional yang diakibatkan oleh perkembangan yang terjadi. Tentunya dalam beberapa perusahaan memerlukan karyawan untuk tenaga kerjanya dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan dalam pencapaian target yang sesuai keinginan. Karyawan juga merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang harus diperhatikan untuk meningkatnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dengan memberikan kesejahteraan yang baik bagi perusahaan adalah salah satu tujuan organisasi untuk pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

Pada umumnya setiap organisasi memiliki kewajiban untuk dapat mengatur atau mengelola SDM dengan baik agar dapat berkembang jadi lebih besar. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting bagi organisasi perusahaan untuk dapat menunjang keberhasilan nama baik perusahaan. Menurut (Krismiyati, 2017) sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang dilakukan dengan cara sistematis dan terstruktur dan dirancang untuk memenuhi fasilitas kepada para karyawan di suatu perusahaan dengan keperluan yang dibutuhkan dalam memenuhi tuntutan/beban pekerjaan, baik di masa ini maupun di masa depan. Maka dari itu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) penting dilakukan bagi perusahaan ataupun organisasi dalam bentuk peningkatan skill atau kemampuan dari setiap pegawainya. Sebab sumber daya manusia (SDM) merupakan keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuan serta target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Apriliana & Ertien, 2021).

Setiap karyawan yang memiliki nama baik di Perusahaan tentunya memiliki beban tersendiri untuk dapat bersaing antar karyawan agar dapat mempertahankan pekerjaan tersebut dan membawa nama baik Perusahaan. Di sinilah karyawan dapat membuktikan dirinya untuk terlibat secara aktif dalam kegiatannya dan memberikan performa terbaik terhadap Perusahaan, karyawan mampu dalam mengatasi masalah dan berfokus terhadap perkembangan dan pencapaian potensial tertinggi pada individu agar mencapai keinginannya. Peran kesejahteraan psikologis sangat penting terhadap perkembangan dan juga kesehatan mental bagi individu yang ingin menetap karier di Perusahaan. Setiap individu pastinya mempunyai kebutuhan akan Kesejahteraan Psikologis dalam beraktivitas kehidupannya. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh individu adalah bekerja pada suatu lembaga. Ketika individu berbisnis di dalam suatu institusi maka pegawai memerlukan kenyamanan, keamanan, kedamaian dan kesesuaian dengan harapan hidup pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa individu memiliki emosi positif dan tumbuh menjadi orang yang baik secara psikologis.

Untuk dapat mempertahankan jabatan di Perusahaan karyawan perlu menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan Perusahaan bahkan memberikan performanya secara berlebih untuk meningkatkan kualitas Perusahaan. Dalam menjalankan tugas dibutuhkan energi yang tentunya akan mengurus emosional, mental, dan fisik individu. Kondisi psikologis yang sehat diperlukan karyawan untuk menjalankan perannya baik dilingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Organisasi perlu memperhatikan peran kesejahteraan karyawan hal ini dikarenakan kehidupan sehari-hari individu yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dipengaruhi oleh individu di lingkungan pekerjaan akan membuat pengalaman yang berkesan pada individu dan akan mempengaruhi kehidupan individu sehari-hari. Bagi Perusahaan yang mementingkan peranan kesejahteraan psikologis pada

karyawan akan berdampak baik dan memiliki keuntungan bagi Perusahaan akibat produktivitas yang diberikan karyawan terhadap Perusahaan.

Permasalahan yang dialami oleh individu karyawan seringnya muncul dampak negatif atas kinerja karyawan terhadap perusahaan umumnya karyawan terlihat bermalas-malasan dalam bekerja seperti menunda pekerjaan, seragam terlihat tidak rapi, datang terlambat, tidak memberikan kontribusi dalam menemukan ide-ide baru untuk perusahaan berkembang, dan melanggar aturan perusahaan. Atas terjadinya fenomena yang terjadi memperlihatkan bahwa karyawan kurang dalam tingkat kesejahteraan psikologisnya sehingga karyawan tidak memberikan performa secara maksimal terhadap perusahaan. Pegawai harus mampu memberikan kontribusi yang cukup bagi perusahaan untuk terus berkembang dan mengikuti tren yang ada, apalagi perusahaan bergerak di bidang jasa, dengan semakin ketatnya persaingan antar kompetitor maka pegawai harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik.

Fenomena terkait rendahnya kesejahteraan psikologis karyawan mudah ditemukan di lingkungan pekerjaan. Faktor eksternal yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis di tempat kerja, salah satunya adalah tuntutan pekerjaan. Menurut (Hermawan, 2018) dalam memperhatikan peran kesejahteraan psikologis yang ada pada karyawan merupakan hal yang penting bagi setiap industri organisasi hal ini dilakukan untuk dapat mempengaruhi dedikasi bagi setiap individu karyawan. Individu yang mengalami permasalahan-permasalahan yang terjadi di lingkungan perusahaan tentunya akan mempengaruhi tingkat psikologis mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hafid & Uswatun, 2016), lingkungan kerja yang positif merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang meliputi kondisi materi dan psikologis di dalam suatu perusahaan. Kondisi ini menyangkut hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan sesama rekan divisi kerja di lingkungan pekerjaan. Menurut (Sitohang, 2018) kesehatan mental yang dikenal dengan istilah *well-being* dibahas melalui pembahasan *World Health Organization* (WHO), kesehatan mental adalah kemampuan untuk mengendalikan tekanan dalam hidup,

termasuk di tempat kerja, individu bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Peran kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja nampaknya sangat penting dalam penelitian Cartwright & Cooper (Ayu & Endah, 2022), menjelaskan bahwa dampak kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja terhadap karyawan mempunyai jangkauan yang luas pada organisasi, seperti ketidakhadiran kerja, penurunan produktivitas kerja, dan tingkat *turnover* yang tinggi. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), gangguan kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja adalah salah satu penyebab paling terlihat atas berkurangnya produktivitas kinerjanya, keterlambatan dan tidak hadirnya di tempat kerja dan pergantian karyawan dalam organisasi Harnois & Gabriel (Fridayanti dkk, 2019). Konsekuensi buruk bagi karyawan dengan gangguan kesejahteraan psikologis di tempat kerja dikaitkan dengan hasil kesehatan mental yang buruk, misalnya depresi, kecemasan, gangguan tidur, dan bunuh diri (Harries dkk, 2015).

Menurut Ryff & Singer (Silviana Hermawan, 2018) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Dalam kesejahteraan fisik berkaitan dengan kondisi kesehatan jasmani individu sedangkan kesejahteraan psikologis berkaitan dengan mental atau perasaan yang dimiliki individu. Menurut Ryff & Keyes (Izzati dkk., 2021), Kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan individu dalam menjalani kehidupan sosial dan membina hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki tujuan dalam menjalani hidup, mampu menerima diri sendiri, kemauan untuk terus menyalurkan potensi yang dimiliki, mandiri dalam menghadapi tekanan sosial, dan mampu mengendalikan lingkungan eksternal. Faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis setiap individu adalah faktor demografi yang meliputi usia, status perkawinan, status sosial ekonomi dan budaya, pendidikan, jenis kelamin, dan faktor dukungan sosial, religiusitas, kepribadian, serta faktor evaluasi pengalaman Ryff (Izzati dkk, 2021)

Tidak semua individu dapat merasakan kesejahteraan psikologis di dalam kehidupannya, terutama di dalam pekerjaan. Menurut penelitian (Safitri & Listiyandini, 2017) yang menyatakan bahwa terdapat rendahnya kesejahteraan psikologis individu pada dimensi penerimaan diri dan penguasaan lingkungan. Berdasarkan hal ini hubungan tuntutan dengan kesejahteraan psikologis terkait dengan lingkungan kerja memiliki korelasi yang rendah. Selaras dengan penelitian (Handoyono, 2021), yang menyatakan bahwa rendahnya kesejahteraan psikologis karyawan disebabkan oleh stres hal ini dikarenakan tidak adanya keseimbangan pada kehidupan di tempat bekerja dan pada lingkungan pribadinya. Terdapat fenomena yang terjadi akibat kesejahteraan psikologis yang rendah pada karyawan di tempat kerja. Menurut penelitian Harnois & Gabriel (Rahayu & Alice, 2018), menjelaskan bahwa negara di Inggris, pegawai yang mengalami gangguan jiwa mengakibatkan kerugian sebesar £1-2 juta per tahun, sedangkan di Amerika Serikat pemerintah mengalami kerugian sekitar US\$ 30-40 miliar dalam menangani pegawai yang mengalami depresi. Meningkatnya beban kerja akibat persaingan bisnis dan globalisasi merupakan fenomena yang sering terjadi dalam persaingan dunia kerja. Hingga saat ini, telah ada penelitian yang mengamati hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis terkait pekerjaan. Namun, hal ini tidak secara khusus membahas kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Berdasarkan hasil *preliminary research* yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan perusahaan di PT. Gramedia Asri Media cabang Gramedia Harapan Indah Bekasi, pada aspek penerimaan diri dapatkan hasil bahwa terdapat 3 dari 5 responden atau sebanyak 60% menjelaskan bahwa karyawan sering mengeluh ketika terdapat hal yang tidak sesuai dengan dirinya saat ini dibandingkan di masa lampau, pada aspek hubungan yang positif dengan orang lain didapatkan hasil bahwa terdapat 3 dari 5 responden atau sebanyak 100% menjelaskan bahwa karyawan kurang dalam memiliki hubungan hangat antar rekan kerja di perusahaan, pada aspek otonomi sebanyak 3 dari 5 responden atau sebanyak 60% menjelaskan bahwa merasa kurang nyaman dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide sehingga cenderung diam dan tidak

berkontribusi besar kepada perusahaan, pada aspek penguasaan lingkungan 2 dari 5 responden atau sebanyak 100% menjelaskan bahwa mereka kurang dalam beradaptasi di lingkungan yang ada dan membuatnya merasa tidak nyaman, pada aspek tujuan hidup 4 dari 5 responden atau sebanyak 80% menjelaskan bahwa memiliki tujuan hidup yang jelas dan keyakinan dalam mencapai keinginannya, dan pada aspek pertumbuhan pribadi 4 dari 5 responden atau sebanyak 80% menjelaskan bahwa memiliki keinginan untuk meningkatkan produktivitas lebih baik lagi dalam bekerja.

Kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu resiliensi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novianti & Alfian, 2022) menjelaskan bahwa jika tingkat resiliensi semakin tinggi maka tingkat kesejahteraan psikologis seseorang juga akan semakin tinggi. Hasil yang sama dengan penelitian (Purwanti & Kustanti, 2020) bahwa resiliensi memberikan sumbangan efektif sebesar 77% pada *psychological well-being*, namun penelitian tersebut ditunjukkan untuk ibu yang memiliki anak dengan gangguan autisme. Menurut (Cooper dkk, 2014) menjelaskan bahwa resiliensi pada karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat bangkit kembali dari kegagalan dengan tetap efektif dalam menghadapi berbagai tuntutan yang berat juga keadaan yang menekan serta dapat tumbuh lebih kuat di segala prosesnya. Pemahaman tersebut didukung dengan pernyataan Bonnano (Ocktafian Q, 2021) menyebutkan resiliensi pada karyawan adalah kemampuan individu untuk dapat menjaga kestabilan diri untuk berhadapan dengan peristiwa yang menegangkan atau traumatis dan menuju perubahan yang positif setelah terjadinya pengalaman buruk. Menurut penelitian (Novianti & Alfian, 2022) menjelaskan bahwa resiliensi memiliki faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada individu dewasa awal.

Resiliensi memiliki faktor yang memiliki peran penting bagi interaksi masyarakat secara global dan telah berkontribusi terhadap peningkatan aktivitas kerja dan juga signifikan menuntut individu untuk menjadi peran yang lebih tangguh (Athota, 2020). Ketahanan merupakan kualitas pribadi yang memberikan individu kemampuan untuk menghadapi tantangan hidup Connor

& Davidson (Sari dkk, 2023). Individu dikatakan resilien apabila memiliki kompetensi pribadi, rasa percaya diri, mampu menghadapi kondisi stres, mampu menerima perubahan positif dan dapat berhubungan baik dengan orang lain, dapat mengendalikan diri, serta mempunyai pengaruh spiritual yang kuat. Menurut Gibbs & Miller (2014) resiliensi yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Strauss (Rahmawati dkk, 2019). Bahwa faktor ketahanan psikologis merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang. Individu dengan resiliensi akan mampu mengatasi masalah-masalah dan pengalaman negative yang menghambat dan menekan selama proses belajar sehingga individu tersebut dapat menyesuaikan diri serta melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan baik (Hendriani, 2017).

Menurut penelitian (Ismail & Istiqamah, 2021), yang menjelaskan bahwa semakin rendah atau buruknya resiliensi pada individu dapat menyebabkan kesulitan dalam menangani kesulitan, rentan menghadapi berbagai kecemasan dan kesulitan dalam perjalanan hidupnya. Jika karyawan perusahaan memiliki resiliensi dengan keadaan yang rendah atau buruk, dapat terjadinya kecemasan secara berlebih dan menjadikan karyawan sulit dalam mengatur permasalahan-permasalahan yang ada di lingkungan pekerjaan, sulit dalam beradaptasi, dan berkurangnya produktivitas dalam bekerja. Menurut (Purwanti & Kustanti, 2018) mengidentifikasi hubungan yang positif dan signifikan antara resiliensi dengan kesejahteraan psikologis, hal ini bertentangan dengan penelitian (Smith & Yang, 2017), yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara resiliensi dengan kesejahteraan psikologis namun penelitian tersebut dilakukan pada mahasiswa studi keperawatan di China.

Berdasarkan hasil *preliminary research* yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan perusahaan di PT. Gramedia Asri Media cabang Gramedia Harapan Indah Bekasi, pada aspek Kompetensi pribadi, standar tinggi, kegigihan dapatkan hasil bahwa terdapat 5 dari 5 responden atau sebanyak 100% menjelaskan bahwa karyawan mampu mencapai keinginannya sat ini dan

memiliki usaha untuk pencapaiannya di masa depan, pada aspek keyakinan pada insting, toleransi terhadap efek negatif didapatkan hasil bahwa terdapat 3 dari 5 responden atau sebanyak 60% belum cukup yakin dengan apa yang dicapai hingga saat ini namun dapat mentoleransi segala hal yang buruk sudah terjadi, pada aspek penerimaan diri yang positif terhadap perubahan didapatkan hasil bahwa sebanyak 2 dari 5 responden atau sebanyak 40% karyawan mengerti bagaimana perusahaan mengapresiasi karyawannya, pada aspek kontrol diri didapatkan hasil bahwa sebanyak 4 dari 5 responden atau sebanyak 80% menjelaskan bahwa memiliki pengendalian emosi dan menyelesaikan masalah secara tim dengan baik, pada aspek pengaruh spiritual didapatkan hasil bahwa sebanyak 5 dari 5 responden atau sebanyak 100% didapatkan hasil bahwa seluruh responden memiliki kepercayaan terhadap Tuhan dan dapat mengambil hikmah di atas segala kejadian yang sudah terjadi.

Selain adanya pengaruh resiliensi pada kesejahteraan psikologis, faktor welas diri (*self-compassion*) juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Menurut (Homan, 2016), menjelaskan bahwa *self-compassion* adalah variabel yang memberikan sumbangan pada *psychological well-being* serta dijelaskan jika *self-compassion* akan bertambah dengan semakin tinggi usia. Individu yang dapat mengatasi permasalahan dengan cara menciptakan ketenangan-ketenangan dalam mengatasi perasaan yang cenderung negatif dan perilaku yang dapat membahayakan diri sendiri supaya dapat menjadikan hidup mereka lebih berharga. Dengan hal tersebut individu diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan psikologisnya dan diharapkan untuk memberikan peran simpati pada diri sendiri, perasaan tersebut dapat dibangun dengan menunjukkan welas diri terhadap diri sendiri atau *self-compassion*. Menurut Neff (Karinda, 2020) *self-compassion* atau welas diri merupakan istilah dari konsep filosofi Budha yang memiliki arti kasih sayang sehingga menyatakan bahwa perbuatan mencintai diri sendiri dalam mengaitkan perilaku membiarkan serta terbuka buat penderitaan sendiri. Menurut Neff (Wardi & Yuninda, 2021) juga menjelaskan bahwa *self-compassion* atau welas diri adalah perilaku maupun sikap dengan pehatian atau kebaikan untuk diri

sendiri ketika berada pada kesusahan dan kesulitan adalah bagian dari hidup sebagai manusia.

Individu yang memiliki welas diri (*self-compassion*) yang baik tidak akan mudah menyalahkan diri sendiri jika ia mendapatkan kegagalan dan harus memperbaiki kesalahan tersebut serta berani untuk menghadapi tantangan kehidupan selanjutnya. Berdasarkan penelitian menurut Abaci & Arda (Satria dkk., 2023), menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *self-compassion* yang rendah cenderung mengalami perasaan yang kurang merasa puas terhadap kehidupannya dan cenderung dalam pengaruh negatif, dalam hal tersebut individu diperlukan adanya peran *self-compassion* yang tinggi supaya dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki dan memiliki penyesuaian lingkungan yang ada serta dapat meningkatkan produktivitas serta performa yang dimiliki karyawan untuk perusahaan. Menurut hasil penelitian (Mutiara & Sartika, 2016) menjelaskan bahwa perlu adanya usaha yang dilakukan oleh responden untuk mencapai peran *self-compassion* atau welas diri ketika berada pada kesulitan karena kekurangan yang ada di dirinya membuat responden tersebut mencapai kesejahteraan secara psikologis melalui aspek-aspek *psychological well-being*. Welas diri (*self-compassion*) merupakan kemampuan individu dalam memberikan kebaikan dan kepeduliannya terhadap diri sendiri saat mengalami tantangan dalam hidup, masalah, dan kesulitan dalam hidup yang merupakan bagian dari pengalaman hidup manusia.

Individu diharuskan untuk dapat memecahkan permasalahan dengan berbagai cara salah satunya dengan menciptakan ketenangan dalam menghindari perasaan negatif dan kebiasaan yang dapat membahayakan diri individu tersebut. Dengan adanya peran kesejahteraan psikologis yang ada dalam individu dan lebih memperhatikan rasa simpati pada dirinya individu tersebut akan menunjukkan kebiasaan welas diri terhadap diri sendiri atau dapat dikatakan *self-compassion*. (Neff & Costigan, 2014) menyatakan jika seorang individu dapat menampilkan rasa kasih sayang terhadap dirinya serta dapat memberikan kepedulian di saat mengalami kegagalan di dalam

kehidupannya maka hal tersebut juga mampu dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis yang ada dalam dirinya. Sehingga dalam hal tersebut individu mampu memahami kegagalan tanpa menghakimi kesalahan yang ada serta dapat memberikan respon baik terhadap permasalahan atau penderitaan yang di alami orang lain.

Berdasarkan hasil *preliminary research* yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan perusahaan di PT. Gramedia Asri Media cabang Gramedia Harapan Indah Bekasi, pada aspek *selfkindess* terdapat 4 dari 5 responden atau sebanyak 80% menjelaskan bahwa mampu menghadapi masalah-masalah yang terjadi di tempat kerja namun kurang memiliki rasa kepedulian terhadap rekan kerja yang mengalami permasalahan, pada aspek *common humanity* terdapat 5 dari 5 responden atau 100% berani untuk mencoba segala hal yang baru dan belajar dari kesalahan di masa lampau, pada aspek *mindfullnes* 3 dari 5 responden atau sebanyak 60% menjelaskan bahwa kurang memiliki keseimbangan dalam mengatur permasalahan kehidupan pribadi dan tekanan di lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “resiliensi dan welas diri (*self-compassion*) terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan” dengan permasalahan yang terjadi di PT. Gramedia Asri Media Cabang Harapan Indah Bekasi.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran resiliensi, welas diri (*self-compassion*) dan kesejahteraan psikologis pada karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan resiliensi terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan welas diri (*self-compassion*) terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh resiliensi dan welas diri (*self-compassion*) terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gambaran resiliensi dan welas diri (*self-compassion*) terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan.
2. Mengetahui hubungan resiliensi terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan
3. Mengetahui hubungan welas diri (*self-compassion*) terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan.
4. Mengetahui pengaruh antara resiliensi dan welas diri (*self-compassion*) terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari adanya penelitian ini adalah:

- a. Memperkuat serta memperluas kajian keilmuan mengenai fenomena kesejahteraan psikologis.
- b. Memberikan informasi atau pengetahuan mengenai hubungan antara resiliensi dan welas diri (*self-compassion*) terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari adanya penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan bagi pembaca mengenai hubungan antara resiliensi dan welas diri (*self-compassion*) terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan.

