

**KECERDASAN BUDAYA, PENGALAMAN DISKRIMINASI
TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA
PEKERJA INDONESIA DI AUSTRALIA: PERAN MEDIASI
KEAMANAN PSIKOLOGIS**

SKRIPSI

*Acc untuk ujian skripsi.
Yogyakarta, 11 Juni 2026*



Ditulis Oleh:

Nama	: Raka Rahman
Nomor Mahasiswa	: 22311320
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2026**

**KECERDASAN BUDAYA, PENGALAMAN DISKRIMINASI
TERHADAP KESEJAHERAAN PSIKOLOGIS PADA PEKERJA
INDONESIA DI AUSTRALIA: PERAN MEDIASI KEAMANAN
PSIKOLOGIS**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana
strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam
Indonesia



Ditulis Oleh:

Nama : Raka Rahman
Nomor Mahasiswa : 22311320
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 22 Mei 2026

Penulis,



A handwritten signature in black ink, appearing to be "Raka Rahman".

Raka Rahman

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi Terhadap Kesejahteraan Psikologis
Pada Pekerja Indonesia di Australia: Peran Mediasi Keamanan Psikologis

Nama : Raka Rahman
Nomor Mahasiswa : 22311320
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 22 Mei 2026
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

Telah dipertahankan/diujikan dan disahkan
untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia

Nama : Raka Rahman
Nomor Mahasiswa : 22311320
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 22 Mei 2026

Disahkan Oleh:

Pembimbing Skripsi : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.
Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

(Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta. Terima kasih karena telah memberikan kepercayaan kepada anakmu untuk selalu memilih jalannya sendiri. Terima kasih atas doa, dukungan, kasih sayang, serta pengorbanan yang tidak pernah berhenti dalam setiap langkah kehidupan yang saya tempuh. Maaf apabila sampai saat ini saya masih sering mengecewakan dalam berbagai hal, namun segala proses dan pencapaian ini saya persembahkan untuk membahagiakan kalian.

Kepada keluarga dan kakak tersayang, terima kasih telah menjadi inspirasi, penyemangat, serta tempat berbagi cerita dalam setiap proses kehidupan. Terima kasih atas dukungan, perhatian, dan dorongan yang tiada henti selama proses penyusunan skripsi ini. Segala bentuk perhatian kecil yang diberikan menjadi motivasi besar bagi saya untuk terus bertahan dan menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Kepada sahabat dan orang-orang terdekat, terima kasih telah hadir, membantu, serta memberikan semangat di saat sulit maupun senang. Terima kasih atas doa, dukungan, dan kebersamaan yang menjadi bagian penting dalam perjalanan penyusunan skripsi ini.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

MOTTO

Berdoalah: Ya Tuhanku, masukkanlah aku ke dalam setiap tugas kehidupan beserta ridho-Mu, dan keluarkanlah aku dari setiap tugas kehidupan beserta ridho-Mu. Berikanlah kepadaku dari sisi-Mu kekuatan yang menolong.”

(QS. Al-Isra': 80)

“Jika kamu menginginkan sesuatu, kamu akan menemukan caranya. Namun jika tidak serius, kamu hanya akan mendapatkan alasannya.”

(Jim Rohn)

“Kebanggaan terbesar kita bukan karena tidak pernah gagal, tetapi karena mampu bangkit kembali setiap kali kita jatuh.”

(Confucius)

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of Cultural Intelligence and Perceived Discrimination on the Psychological Well-Being of Indonesian workers in Australia, with Psychological Safety serving as a mediating variable. Cultural Intelligence and Perceived Discrimination are considered important factors influencing workers' psychological functioning, both directly and indirectly through Psychological Safety, thereby contributing to their Psychological Well-Being in a multicultural work environment. This study employed a quantitative approach using a non-probability sampling method with a purposive sampling technique involving 130 Indonesian workers in Australia from both formal and informal employment sectors. Primary data were collected through an online questionnaire (Google Forms) and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the SmartPLS application. The results indicate that Cultural Intelligence has a significant and positive effect on both Psychological Safety and Psychological Well-Being among Indonesian workers in Australia. Perceived Discrimination also has a significant and positive effect on Psychological Safety as well as Psychological Well-Being. Furthermore, Psychological Safety significantly mediates the effect of Cultural Intelligence on Psychological Well-Being and the effect of Perceived Discrimination on Psychological Well-Being among Indonesian workers in Australia. These findings suggest that Psychological Safety serves as an important mechanism through which Cultural Intelligence and Perceived Discrimination influence the Psychological Well-Being of Indonesian workers in a multicultural workplace.

Keywords: *Cultural Intelligence, Perceived Discrimination, Psychological Well-Being, Psychological Safety, Indonesian Migrant Workers in Australia.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Budaya dan Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis pada pekerja Indonesia di Australia dengan Keamanan Psikologis sebagai variabel mediasi. Kecerdasan Budaya dan Pengalaman Diskriminasi dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi fungsi psikologis pekerja, baik secara langsung maupun melalui Keamanan Psikologis, sehingga berkontribusi terhadap Kesejahteraan Psikologis di lingkungan kerja multikultural. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *non-probability sampling* melalui teknik *purposive sampling* yang melibatkan 130 responden pekerja Indonesia di Australia, baik pada sektor formal maupun informal. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring (*Google Form*) dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh signifikan dan positif terhadap Keamanan Psikologis maupun Kesejahteraan Psikologis pekerja Indonesia di Australia. Pengalaman Diskriminasi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap Keamanan Psikologis serta Kesejahteraan Psikologis pekerja Indonesia di Australia. Selain itu, Keamanan Psikologis terbukti memediasi pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis serta memediasi pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja Indonesia di Australia. Temuan ini menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis merupakan mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana Kecerdasan Budaya dan Pengalaman Diskriminasi memengaruhi Kesejahteraan Psikologis pekerja Indonesia di lingkungan kerja multikultural. Kata kunci: Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi, Kesejahteraan Psikologis, Keamanan Psikologis, Pekerja Migran di Australia.

Kata kunci: Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi, Kesejahteraan Psikologis, Keamanan Psikologis, Pekerja Migran Indonesia di Australia.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta’ala atas segala limpahan rahmat, taufik, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan naskah penelitian ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘alaihi wasallam yang telah membawa umat manusia menuju jalan yang penuh ilmu pengetahuan. Atas izin dan ridha Allah Subhanahu Wa Ta’ala, penulis dapat menyelesaikan naskah publikasi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia dengan judul “Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja Indonesia di Australia: Peran Mediasi Keamanan Psikologis”.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan naskah ini tidak terlepas dari berbagai hambatan dan keterbatasan. Namun demikian, berkat dukungan, doa, serta bimbingan dari berbagai pihak, penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah Subhanahu wa Ta’ala yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan proses tugas akhir dengan baik. Segala yang dicapai merupakan atas rahmat dan pertolongan-Nya, dan penulis berharap karya ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.
2. Ibu Majang Palupi, Dr., BBA., MBA., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, meluangkan waktu, serta masukan yang berharga dengan penuh kesabaran dan dedikasi, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
3. Kedua orang tua tercinta, Bapak Irmansyah dan Ibu Sri Rahayu, serta kakak saya Mauliddia Rahman dan abang saya Syahrul Rahman, yang selalu memberikan dukungan, doa, semangat, dan motivasi tanpa henti kepada penulis untuk menempuh pendidikan hingga jenjang perguruan tinggi, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

4. Seluruh Responden Pekerja Indonesia di Australia, yang telah meluangkan waktu, memberikan izin, kesempatan, serta dukungan yang luar biasa selama proses pengambilan data dan penyusunan tugas akhir ini.
5. Shafaa Kayla Delvia, selaku pasangan penulis yang senantiasa memberikan dukungan penuh, baik secara emosional maupun mental. Terima kasih atas perhatian, pengertian, dan kasih sayang yang diberikan selama proses penyusunan tugas akhir ini sampai selesai dengan baik.
6. Teman-teman Turonggo Seto, sahabat dan teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, kebersamaan, dan semangat selama masa perkuliahan. Kehadiran kalian membuat setiap proses menjadi lebih bermakna dan membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Terakhir kepada diri sendiri, Raka Rahman, yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah hingga saat ini. Terima kasih atas segala usaha, kesabaran, dan keteguhan dalam menyelesaikan apa yang telah dimulai. Semoga ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat dan menjadi bekal untuk memberikan kontribusi yang lebih baik di masa depan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih terdapat berbagai keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif sebagai bahan perbaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap naskah ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun sebagai referensi bagi praktisi di bidang terkait.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR.....	vii
MOTTO	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Teoretis.....	9
1.5.2 Manfaat Praktis	10
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kecerdasan Budaya.....	11
2.1.2 Pengalaman Diskriminasi	16
2.1.3 Kesejahteraan Psikologis	21

2.1.4 Keamanan Psikologis	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.2.1 Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis.....	30
2.2.2 Pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis	33
2.2.3 Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis	38
2.2.4 Pengalaman Diskriminasi ke Keamanan Psikologis	41
2.2.5 Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis.....	44
2.2.6 Peran Keamanan Psikologis sebagai Pemediasi Hubungan antara Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis.....	48
2.2.7 Peran Keamanan Psikologis sebagai Pemediasi Hubungan antara Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis	52
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Membangun Hipotesis.....	55
2.3.1 Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis.....	55
2.3.2 Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis	56
2.3.3 Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis	58
2.3.4 Pengalaman Diskriminasi ke Keamanan Psikologis.....	59
2.3.5 Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis.....	60
2.3.6 Peran Keamanan Psikologis sebagai pemediasi hubungan antara Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis.....	61
2.3.7 Peran Keamanan Psikologis sebagai pemediasi hubungan antara pengalaman diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis	63
2.4 Kerangka Penelitian	64
2.5 Hipotesis Penelitian.....	65
BAB III	66
METODE PENELITIAN	66
3.1 Pendekatan Penelitian	66
3.2 Lokasi Penelitian.....	66
3.2.1 Profil Subjek Penelitian	67
3.2.2 Gambaran Umum Lingkungan Kerja.....	67
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	68
3.3.1 Variabel Independen (X)	68

3.3.2 Variabel Dependen (Y).....	69
3.3.3 Variabel Intervening	69
3.4 Definisi Operasional dan Indikator	69
3.4.1 Kesejahteraan Psikologis (Y).....	69
3.4.2 Kecerdasan Budaya (X1)	71
3.4.3 Pengalaman Diskriminasi (X2)	72
3.4.4 Keamanan Psikologis (Z).....	73
3.5 Populasi dan Sampel	74
3.5.1 Populasi.....	74
3.5.2 Sampel.....	74
3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	75
3.6.1 Jenis Data	75
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data	76
3.7 Uji Instrumen Penelitian	77
3.7.1 Uji Validitas.....	77
3.7.2 Uji Reliabilitas	78
3.8 Metode Analisis Data	78
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	79
3.8.2 Uji Asumsi Deskriptif	79
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis Jalur	79
BAB IV	81
PEMBAHASAN DAN HASIL.....	81
4.1 Analisis Deskriptif.....	81
4.1.1 Analisis Karakteristik Responden	81
4.2 Hasil Instrumen Data.....	85
4.2.1 Uji Validitas.....	85
4.2.2 Uji Reliabilitas	88
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	91
4.3.1 Uji Normalitas	91
4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	92
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	92

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
4.4.1 Koefisien Determinasi (R ²)	95
4.4.2 Uji Hipotesis	95
4.5 Persamaan X ₁ , X ₂ , dan Z Terhadap Y	97
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	97
4.6.1 Uji Normalitas.....	97
4.6.2 Uji Multikolinieritas.....	98
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	98
4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	99
4.7.1 Koefisien Determinasi (R ²)	101
4.7.2 Uji Hipotesis	102
4.8 Analisis Jalur	104
4.9 Uji Sobel.....	107
4.10 Rangkuman Hasil Pengaruh	109
4.11 Pembahasan	110
4.11.1 Pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis (H ₁)	110
4.11.2 Pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis (H ₂)	111
4.11.3 Pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis (H ₃)	113
4.11.4 Pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis (H ₃)	115
4.11.5 Pengaruh Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis (H ₅)	116
4.11.6 Pengaruh Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis (H ₅)	118
4.11.7 Peran Mediasi Keamanan Psikologis pada Hubungan Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis (H ₇)	119
BAB V	121
KESIMPULAN DAN SARAN	121
5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran.....	121
5.2.1 Bagi Organisasi/Institusi Terkait.....	121

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	122
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....	124
DAFTAR LAMPIRAN	136

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	64
Gambar 4. 1 Analisis Jalur Sub Struktur 1	105
Gambar 4. 2 Analisis Jalur Sub Struktur 2	106
Gambar 4. 3 Uji Sobel Variabel Kecerdasan Budaya	108
Gambar 4. 4 Uji Sobel Variabel Pengalaman Deskriminasi	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Jurnal Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis	32
Tabel 2. 2 Review Jurnal Pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis	36
Tabel 2. 3 Review Jurnal Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis ...	40
Tabel 2. 4 Review Jurnal Pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Keamanan Psikologis	43
Tabel 2. 5 Review Jurnal Pengaruh Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis	46
Tabel 2. 6 Review Jurnal Peran Keamanan Psikologis sebagai Pemediasi Hubungan antara Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis	50
Tabel 2. 7 Review Jurnal Peran Keamanan Psikologis sebagai Pemediasi Hubungan antara Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis .	54
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Kesejahteraan Psikologis (Y)	70
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kecerdasan Budaya (X1)	71
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Pengalaman Diskriminasi (X2)	72
Tabel 3. 4 Operasional Variabel Keamanan Psikologis (Z)	73
Tabel 3. 5 Poin Skala Likert	77
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	82
Tabel 4. 2 Usia Responden	82
Tabel 4. 3 Tempat Kerja Responden	83
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	83
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Tinggal di Australia	84
Tabel 4. 6 Lama Bekerja di Tempat Sekarang	84
Tabel 4. 7 Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	85
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Psikologis	86
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Budaya	87
Tabel 4. 10 Validitas Variabel Pengalaman Diskriminasi (X2)	87
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Keamanan Psikologis (Z)	88
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Y	89
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas X1	89
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas X2	90
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Z	90
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinieritas	92
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	94
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	95
Tabel 4. 21 Hasil Uji F (Simultan)	95

Tabel 4. 22 Hasil Uji T (Parsial).....	96
Tabel 4. 23 Hasil Uji Normalitas.....	97
Tabel 4. 24 Hasil Uji Multikolinieritas	98
Tabel 4. 25 Hasil Uji Heteroskedastisitas	99
Tabel 4. 26 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	100
Tabel 4. 27 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	101
Tabel 4. 28 Hasil Uji F (Simultan).....	102
Tabel 4. 29 Hasil Uji T (Parsial).....	103
Tabel 4. 30 Persamaan 1.....	104
Tabel 4. 31 Persamaan 2.....	105
Tabel 4. 32 Rangkuman Hasil Pengaruh.....	109

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Penelitian	136
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas.....	159
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas	161
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan 1	162
Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 1	164
Lampiran 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1	165
Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis Persamaan 1	166
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik Persamaan 2	167
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2	170
Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2.....	171
Lampiran 11 Uji Hipotesis Persamaan 2.....	172

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan mobilitas tenaga kerja internasional telah mendorong semakin banyak warga negara Indonesia bekerja di luar negeri, termasuk di Australia. Australia menjadi salah satu negara tujuan utama karena stabilitas ekonomi, peluang kerja, serta sistem ketenagakerjaan yang relatif terbuka bagi pekerja migran. Namun, bekerja di negara dengan latar belakang budaya yang berbeda menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi, tidak hanya secara teknis tetapi juga secara psikologis (W. C. Lee *et al.*, 2022). Perbedaan nilai budaya, gaya komunikasi, dan norma kerja dapat menimbulkan tekanan psikologis apabila tidak dikelola dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja migran lebih rentan mengalami stres, kecemasan, dan penurunan Kesejahteraan Psikologis dibandingkan pekerja lokal karena tuntutan adaptasi budaya dan sosial yang berkelanjutan (Ward *et al.*, 2021). Oleh karena itu, dibutuhkan kondisi fungsi psikologis yang positif agar individu mampu berfungsi secara adaptif dalam menghadapi tekanan, yang tercermin dalam Kesejahteraan Psikologis (Mufidha, 2019).

Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*) adalah kondisi fungsi psikologis positif yang mencerminkan kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri, membangun hubungan interpersonal yang sehat, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan terus berkembang secara pribadi (Ryff, 1989). Pernyataan ini sesuai dengan pandangan Kesejahteraan Psikologis sebagai fungsi psikologis positif yang mencakup enam dimensi utama yaitu, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, otonomi, dan pertumbuhan pribadi yang mencerminkan adaptif individu dalam berbagai aspek kehidupan (Rodríguez *et al.*, 2023). Dengan demikian, individu memiliki ruang dan kapasitas untuk menyesuaikan diri serta berfungsi secara efektif dalam menghadapi perbedaan nilai, norma, dan tuntutan kerja lintas budaya melalui Kecerdasan Budaya sebagai kemampuan adaptif yang mendukung interaksi dan kinerja dalam lingkungan *multicultural* (Paul, 2021).

Kecerdasan Budaya (*Cultural Intelligence*) merupakan kapabilitas individu untuk berfungsi dan mengelola perilaku secara efektif dalam konteks lintas budaya, yang tercermin melalui kemampuan kognitif, metakognitif, motivasional, dan perilaku (Ang *et al.*, (2007). Sedangkan Earley & Stanford (2005) menekankan bahwa perbedaan budaya menuntut individu tidak hanya memahami budaya lain secara kognitif, tetapi juga mampu menyesuaikan motivasi, cara berpikir, serta perilaku nyata dalam interaksi sosial dan pekerjaan. Selain itu Livermore (2009) menekankan bahwa Kecerdasan Budaya mencakup kemampuan praktis untuk menyesuaikan motivasi, cara berpikir, serta cara bertindak dalam interaksi sosial dan pekerjaan antarbudaya sehingga individu tidak hanya memahami budaya lain tetapi juga mampu merespons secara adaptif dalam situasi *multicultural*. Studi Yusof *et al.* (2024) menunjukkan bahwa individu dengan Kecerdasan Budaya yang tinggi cenderung memiliki kemampuan penyesuaian kerja lintas budaya yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta kualitas interaksi sosial yang lebih positif di tempat kerja multicultural (Paul, 2021).

Kecerdasan Budaya berperan penting dalam menentukan Kesejahteraan Psikologis individu yang bekerja lintas budaya, karena individu dengan kemampuan adaptasi budaya yang baik lebih mampu mengelola fungsi psikologisnya secara positif (T.-P. Yang & Chang, 2017). Penelitian dari Mehra (2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologi, di mana individu dengan tingkat Kecerdasan Budaya yang lebih tinggi cenderung mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan yang multikultural dan menunjukkan kondisi psikologis yang lebih sehat, termasuk penerimaan diri, hubungan sosial yang baik, serta kemampuan menghadapi tekanan psikologis akibat adaptasi budaya. Meskipun Kecerdasan Budaya berperan dalam membantu individu beradaptasi dan menjaga Kesejahteraan Psikologis dalam lingkungan kerja multikultural, pekerja lintas budaya tetap berpotensi menghadapi tantangan sosial yang bersumber dari perlakuan tidak adil, sehingga Pengalaman Diskriminasi menjadi faktor penting lain yang perlu diperhatikan karena dapat secara langsung memengaruhi kondisi psikologis individu di tempat kerja (Knauss *et al.*, 2015).

Pengalaman Diskriminasi (*Experiences of discrimination*) adalah persepsi individu terhadap perlakuan yang dianggap tidak adil atau berbeda yang ditujukan kepadanya karena identitas kelompok sosial tertentu (misalnya ras, gender, agama, atau orientasi seksual), bukan karena kualitas atau perilaku pribadi (Jang *et al.*, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Hashemi *et al.* (2021) menunjukkan bahwa keberadaan dukungan sosial yang kuat mampu membantu mereka mempertahankan tingkat kesejahteraan subjektif dan bahkan meningkatkan kepuasan hidup serta emosi positif yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Diskriminasi dalam kondisi tertentu dapat mendorong individu untuk memperkuat jaringan sosial dan dukungan interpersonal yang pada akhirnya berkontribusi pada Kesejahteraan Psikologis yang lebih baik.

Pengalaman Diskriminasi yang dialami pekerja migran dalam lingkungan kerja lintas budaya dapat mendorong perkembangan adaptasi psikologis yang positif serta memperkuat strategi koping individu dalam menghadapi berbagai dinamika sosial di tempat kerja (Hashemi *et al.*, 2021). Penelitian terbaru dari Adekunle *et al.* (2026) juga menyebutkan pengalaman tersebut juga dapat membantu individu mengembangkan sumber daya psikologis seperti resiliensi, optimisme, dan efikasi diri yang berkontribusi terhadap peningkatan Kesejahteraan Psikologis. Selain itu, pengalaman dalam menghadapi perbedaan perlakuan di lingkungan kerja multikultural dapat meningkatkan kepercayaan diri individu dalam berinteraksi dan menyampaikan pendapat sehingga mendukung terbentuknya Keamanan Psikologis dalam tim kerja (Umar *et al.*, 2019).

Pengalaman Diskriminasi yang dialami pekerja migran dalam lingkungan kerja lintas budaya dapat mendorong perkembangan kemampuan adaptasi psikologis serta penguatan fungsi psikologis positif individu, seperti penerimaan diri, hubungan interpersonal yang sehat, dan kemampuan menguasai lingkungan kerja (Sumerlin *et al.*, 2025). Temuan ini sejalan dengan penelitian Gabarrell-Pascuet *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa pengalaman sosial dalam lingkungan migrasi dapat mendorong individu mengembangkan ketahanan psikologis dan strategi penyesuaian diri yang mendukung Kesejahteraan Psikologis. Selain itu, pengalaman interaksi sosial di tempat kerja bersama

Kecerdasan Budaya juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterbukaan dalam berkomunikasi sehingga memperkuat terbentuknya Keamanan Psikologis dalam lingkungan kerja (Umar *et al.*, 2019)

Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*) menurut A. Edmondson, (1999) merupakan kondisi di mana individu merasa aman untuk mengekspresikan diri, menyampaikan ide, mengajukan pertanyaan, serta mengambil risiko interpersonal dalam lingkungan kerja. (Edmondson & Lei (2014) juga menegaskan bahwa Keamanan Psikologis berperan sebagai fondasi penting bagi efektivitas tim dan kesejahteraan karyawan, terutama dalam konteks kerja yang kompleks dan penuh ketidakpastian. melalui analisis Frazier *et al.* (2017) menemukan bahwa Keamanan Psikologis berhubungan positif dengan sikap kerja yang adaptif dan Kesejahteraan Psikologis, serta berhubungan negatif dengan stres dan kelelahan emosional.

Kecerdasan Budaya berperan penting dalam membentuk Keamanan Psikologis dalam lingkungan kerja multikultural. Individu dengan Kecerdasan Budaya yang tinggi memiliki kemampuan untuk memahami perbedaan nilai, norma, dan pola komunikasi lintas budaya, serta mampu menyesuaikan perilaku dan respons sosialnya secara adaptif (Ang *et al.*, 2007). Kemampuan ini memungkinkan individu untuk membangun interaksi yang lebih sensitif dan saling menghargai, sehingga mengurangi potensi konflik interpersonal dan rasa tidak aman dalam berkomunikasi di tempat kerja (Ang *et al.*, 2007).

Penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya berkontribusi positif pada terciptanya iklim kerja yang inklusif dan suportif, yang menjadi prasyarat utama bagi terbentuknya keamanan psikologi (Robert *et al.*, 2025). Penemuan dari Baker, Balbinot, Cohen, & Nawa, (2025) menemukan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki pengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis dalam tim lintas budaya, di mana individu dengan Kecerdasan Budaya tinggi lebih mampu menciptakan rasa saling percaya dan keterbukaan antar anggota tim. Temuan ini sejalan dengan pandangan teoritis yang menyatakan bahwa kemampuan adaptasi budaya membantu individu merasa lebih aman untuk menyampaikan pendapat tanpa takut akan kesalahpahaman budaya (Earley & Stanford, 2005).

Pengalaman Diskriminasi terhadap Keamanan Psikologis dalam lingkungan kerja lintas budaya dapat menjadi pengalaman sosial yang mendorong individu untuk mengembangkan strategi adaptasi dan ketahanan psikologis dalam menghadapi dinamika interaksi kerja (Notebaert *et al.*, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Diskriminasi dapat memicu perkembangan resiliensi dan strategi koping yang membantu individu mempertahankan Kesejahteraan Psikologis dalam lingkungan sosial yang beragam (Mylord *et al.*, 2023). Selain itu, kemampuan individu dalam mengembangkan sumber daya psikologis seperti optimisme, efikasi diri, dan resiliensi dapat membantu pekerja migran membangun rasa percaya diri serta keterlibatan sosial yang mendukung terbentuknya Keamanan Psikologis di lingkungan kerja (Adekunle *et al.*, 2026).

Keamanan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis, karena pekerja migran yang merasa aman secara interpersonal di tempat kerja cenderung mengalami kondisi psikologis yang lebih sehat, termasuk peningkatan kesejahteraan mental, keterlibatan kerja, dan pengalaman kerja yang positif. Studi kuantitatif pada 271 karyawan menunjukkan bahwa keamanan psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dalam konteks kerja fleksibel, di mana rasa aman secara psikologis mendukung keterlibatan dan kesejahteraan karyawan (Widyawati, 2025). Penelitian lain juga mengindikasikan bahwa Keamanan Psikologis berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan karena karyawan yang merasa aman untuk berinteraksi cenderung melaporkan kondisi psikologis yang lebih baik, menurunkan stres dan *burnout*, serta meningkatkan keterlibatan sosial kerja (Cogan *et al.*, 2025).

Peran Keamanan Psikologis sebagai mediasi terhadap Kecerdasan Budaya dan Kesejahteraan Psikologis didasarkan pada asumsi bahwa kemampuan adaptasi lintas budaya tidak secara otomatis meningkatkan fungsi psikologis individu tanpa adanya rasa aman secara interpersonal di lingkungan kerja (Els & Jacobs, 2023). Keamanan Psikologis memungkinkan individu merasa bebas untuk mengekspresikan diri, menyampaikan pendapat, serta berinteraksi secara autentik tanpa takut terhadap konsekuensi negatif, sehingga menjadi mekanisme psikologis

penting yang menjembatani pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis (Peng, 2024). Penelitian empiris menunjukkan bahwa individu dengan Kecerdasan Budaya tinggi cenderung mampu membangun interaksi yang inklusif dan sensitif secara budaya, yang pada akhirnya menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis dan mendukung Kesejahteraan Psikologis (A. C. Edmondson & Lei, 2014). Temuan ini diperkuat oleh Frazier *et al.*, (2017) melalui meta-analisis yang menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis berperan sebagai mekanisme psikologis yang memungkinkan sumber daya individu dan konteks kerja menghasilkan *outcome* psikologis positif, termasuk kesejahteraan dan keterlibatan kerja pekerja migran.

Peran Keamanan Psikologis sebagai mediasi dalam hubungan antara Pengalaman Diskriminasi dan Kesejahteraan Psikologis dapat dijelaskan oleh mekanisme di mana penguatan rasa aman di lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor pelindung yang menjaga kondisi mental individu, sehingga mampu mempertahankan kesejahteraan keseluruhan bahkan saat menghadapi tantangan diskriminasi (Amoadu *et al.*, 2024). Studi *longitudinal* mengungkap bahwa dengan mengaktifkan Keamanan Psikologis sebagai mekanisme intervensi, individu dapat secara efektif memitigasi risiko stres dan gejala depresi, yang pada gilirannya meningkatkan indikator Kesejahteraan Psikologis dan menciptakan resiliensi yang lebih kuat di tempat kerja (Keller *et al.*, 2024).

Australia dipilih sebagai lokasi penelitian karena meskipun memiliki sistem hukum ketenagakerjaan yang maju dan kebijakan inklusif yang mendukung keberagaman tenaga kerja, pekerja migran asal Indonesia tetap menghadapi dinamika adaptasi budaya yang memerlukan kemampuan penyesuaian yang baik dalam lingkungan kerja multikultural. Kondisi ini sekaligus memberikan peluang bagi pekerja untuk mengembangkan Kecerdasan Budaya yang dapat membantu mereka berinteraksi secara efektif serta menjaga Kesejahteraan Psikologis dalam lingkungan kerja yang beragam. Sebagian besar penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis Bobek *et al.* (2024) dan Pengalaman Diskriminasi di tempat kerja dapat memengaruhi kondisi Kesejahteraan Psikologis pekerja Ziltener

et al. (2023), namun hubungan tersebut belum pernah diuji secara spesifik pada populasi pekerja Indonesia di Australia yang memiliki karakteristik budaya kolektivitas tinggi di tengah lingkungan kerja Australia yang cenderung individualis. Selain itu, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) karena penelitian sebelumnya belum melibatkan Keamanan Psikologis sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan bagaimana rasa aman di lingkungan kerja dapat membantu individu mempertahankan Kesejahteraan Psikologisnya dalam menghadapi berbagai dinamika kerja lintas budaya. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi baru dengan menguji model tersebut guna memberikan wawasan praktis bagi penguatan Kesejahteraan Psikologis pekerja Indonesia di Australia.

1.2 Rumusan Masalah

1. Kecerdasan Budaya berperan dalam meningkatkan Kesejahteraan Psikologis pekerja migran di Australia, karena kemampuan adaptasi lintas budaya memungkinkan individu mengelola fungsi psikologisnya secara positif.
2. Pengalaman Diskriminasi memiliki dampak negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran di Australia, di mana perlakuan tidak adil dan eksklusi sosial dapat mengurangi fungsi psikologis positif individu.
3. Kecerdasan Budaya memengaruhi Keamanan Psikologis pekerja migran di Australia, karena kemampuan memahami perbedaan budaya dan menyesuaikan perilaku sosial dapat membangun rasa aman dalam interaksi kerja.
4. Pengalaman Diskriminasi berdampak negatif terhadap Keamanan Psikologis pekerja migran di Australia, karena perlakuan tidak adil dan eksklusi sosial melemahkan rasa aman individu dalam berinteraksi.
5. Keamanan Psikologis berperan dalam meningkatkan Kesejahteraan Psikologis pekerja migran di Australia, di mana rasa aman secara

interpersonal mendukung kondisi psikologis yang sehat, keterlibatan kerja, dan pengalaman kerja yang positif.

6. Keamanan Psikologis memediasi hubungan antara Kecerdasan Budaya dan Kesejahteraan Psikologis pekerja migran di Australia, karena kemampuan adaptasi lintas budaya hanya efektif dalam meningkatkan Kesejahteraan Psikologis jika individu merasa aman secara psikologis dalam lingkungan kerja.
7. Keamanan Psikologis memediasi hubungan antara Pengalaman Diskriminasi dan Kesejahteraan Psikologis pekerja migran di Australia, karena diskriminasi tidak hanya berdampak langsung pada Kesejahteraan Psikologis, tetapi juga melalui pengaruhnya terhadap rasa aman di lingkungan kerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Kecerdasan Budaya berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia?
2. Apakah Pengalaman Diskriminasi berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia?
3. Apakah Kecerdasan Budaya berpengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia?
4. Apakah Pengalaman Diskriminasi berpengaruh negatif terhadap Keamanan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia?
5. Apakah Keamanan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia?
6. Apakah Keamanan Psikologis memediasi pengaruh positif Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia?
7. Apakah Keamanan Psikologis memediasi pengaruh negatif Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif Pengalaman Diskriminasi terhadap Keamanan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran Keamanan Psikologis dalam memediasi pengaruh positif Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
7. Untuk menguji dan menganalisis peran Keamanan Psikologis dalam memediasi pengaruh negatif Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoretis

1. Memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur mengenai hubungan Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi, Keamanan Psikologis, dan Kesejahteraan Psikologis pekerja migran di Australia.
2. Memperkaya pemahaman teoritis tentang bagaimana Psychological Safety berperan sebagai mekanisme mediasi dalam konteks kerja lintas budaya.
3. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji dinamika psikologis pekerja migran, khususnya dalam konteks adaptasi budaya dan interaksi sosial di lingkungan kerja multikultural.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan wawasan bagi HRD dan manajer perusahaan terkait strategi pengelolaan pekerja migran, terutama dalam meningkatkan Keamanan Psikologis dan Kesejahteraan Psikologis.
2. Membantu pekerja migran untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis mereka dan strategi untuk meningkatkan adaptasi budaya serta rasa aman di tempat kerja.
3. Memberikan rekomendasi bagi pemerintah Indonesia, khususnya kementerian luar negeri dan kementerian tenaga kerja, dalam merancang kebijakan dan program perlindungan pekerja migran yang menekankan pencegahan diskriminasi dan peningkatan Kesejahteraan Psikologis di negara tujuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecerdasan Budaya

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Budaya

Kecerdasan Budaya adalah kemampuan seseorang untuk berfungsi secara efektif dalam situasi yang ditandai oleh keberagaman budaya. Kemampuan ini memungkinkan individu memahami perbedaan budaya serta menyesuaikan cara berpikir maupun perilakunya ketika berinteraksi dengan orang dari latar belakang budaya yang berbeda (Sternberg *et al.*, 2022).

Sternberg *et al.* (2022) juga menjelaskan bahwa Kecerdasan Budaya merupakan seperangkat kemampuan yang memungkinkan individu untuk memahami, Sementara itu Al-Otaibi (2025) menyatakan bahwa Kecerdasan Budaya adalah kemampuan individu untuk bekerja dan berhubungan secara efektif dengan orang dari budaya yang berbeda melalui pemahaman nilai, perilaku, dan pola komunikasi yang beragam.

Alifuddin & Widodo (2022) menjelaskan bahwa Kecerdasan Budaya merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi dan memahami perbedaan nilai serta norma yang muncul dalam interaksi lintas budaya. Sementara itu, Sternberg *et al.* (2023) menyatakan bahwa Kecerdasan Budaya merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif ketika menghadapi situasi yang melibatkan interaksi dengan orang dari budaya yang berbeda.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Budaya merupakan kemampuan individu dalam memahami, menyesuaikan diri, serta berperilaku secara efektif ketika berinteraksi dengan individu dari latar belakang budaya yang berbeda. Kecerdasan Budaya membantu individu menghadapi tantangan dalam lingkungan multikultural serta meningkatkan kemampuan adaptasi dalam konteks kerja internasional.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Budaya

Kecerdasan Budaya tidak terbentuk secara langsung, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kemampuan kognitif individu, pengalaman lintas budaya, serta proses pembelajaran mengenai keberagaman budaya. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpikir kritis, empati, serta pengalaman pembelajaran budaya memiliki peran penting dalam meningkatkan Kecerdasan Budaya individu dalam lingkungan multikultural (J. Lee *et al.*, 2025).

- Kemampuan berpikir kritis (*Critical thinking*): Kemampuan berpikir kritis merupakan kemampuan individu untuk menganalisis informasi, memahami berbagai perspektif, serta mengevaluasi perbedaan nilai dan kebiasaan budaya secara rasional. Individu yang memiliki kemampuan berpikir kritis yang baik cenderung lebih mampu memahami kompleksitas perbedaan budaya sehingga dapat beradaptasi secara lebih efektif dalam interaksi lintas budaya.
- Empati (*Empathy*): Empati merujuk pada kemampuan individu untuk memahami perasaan, pengalaman, serta perspektif orang lain. Individu yang memiliki tingkat empati yang tinggi cenderung lebih mampu menghargai perbedaan budaya serta menunjukkan sikap toleransi dalam interaksi sosial dengan individu dari latar belakang budaya yang berbeda.
- Pembelajaran budaya (*Cultural learning*): Pembelajaran budaya merupakan proses memperoleh pengetahuan mengenai nilai, norma, serta praktik sosial yang terdapat dalam budaya lain. Proses pembelajaran ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan lintas budaya, maupun kegiatan pembelajaran yang berkaitan dengan keberagaman budaya.
- Pengalaman belajar atau tinggal di luar negeri (*Study abroad experience*): Pengalaman belajar atau tinggal di lingkungan budaya yang berbeda memberikan kesempatan bagi individu untuk berinteraksi secara langsung dengan berbagai budaya. Pengalaman tersebut dapat meningkatkan pemahaman terhadap perbedaan budaya serta membantu individu mengembangkan kemampuan adaptasi dalam lingkungan multicultural.

Sedangkan menurut Taras *et al.* (2025) mengidentifikasi adanya beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi Kecerdasan Budaya individu, antara lain sebagai berikut.

- Pengalaman internasional (*International experience*): Pengalaman internasional merujuk pada keterlibatan individu dalam aktivitas lintas budaya seperti bekerja, belajar, atau tinggal di negara lain. Individu yang memiliki pengalaman internasional cenderung lebih memahami nilai, norma, serta praktik sosial dalam budaya yang berbeda sehingga dapat meningkatkan kemampuan adaptasi dalam interaksi lintas budaya.
- Kemampuan bahasa asing (*Foreign language proficiency*): Individu yang memiliki kemampuan bahasa asing yang baik cenderung lebih mudah berinteraksi dengan individu dari budaya lain serta lebih mampu memahami makna budaya yang terkandung dalam komunikasi lintas budaya.
- Kepribadian individu (*Personality traits*): Individu yang memiliki sifat terbuka terhadap pengalaman baru dan sikap fleksibel cenderung lebih mudah menerima perbedaan budaya sehingga mendukung perkembangan Kecerdasan Budaya.
- Kecerdasan emosional (*Emotional intelligence*): Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu membangun hubungan interpersonal yang positif dan menyesuaikan diri dalam lingkungan budaya yang beragam.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kecerdasan Budaya

Menurut Yusuf *et al.* (2024) ada empat faktor yang dipengaruhi oleh Kecerdasan Budaya, ialah sebagai berikut:

- Kepuasan kerja (*Job satisfaction*): Kecerdasan Budaya dapat meningkatkan kepuasan kerja individu dalam organisasi multikultural. Individu yang mampu memahami dan menghargai perbedaan budaya cenderung merasa lebih nyaman dalam lingkungan kerja sehingga meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- Berbagi pengetahuan (*Knowledge sharing*): Interaksi lintas budaya yang efektif dapat meningkatkan proses pertukaran informasi sehingga mendukung terciptanya kolaborasi yang lebih baik dalam organisasi.
- Kinerja karyawan (*Employee performance*): Individu yang memiliki Kecerdasan Budaya tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja multikultural, sehingga dapat menyelesaikan tugas secara lebih efektif serta mencapai tujuan organisasi.
- Hubungan kerja interpersonal (*Interpersonal work relationship*): Kemampuan memahami nilai dan norma budaya lain dapat meningkatkan kualitas komunikasi serta mengurangi konflik dalam organisasi multikultural.

Sedangkan menurut Haikuo (2025) Kecerdasan Budaya juga mempengaruhi kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan berfungsi secara efektif dalam lingkungan multicultural yang dijelaskan seperti berikut ini:

- Perbedaan bahasa (*Language differences*): Individu dengan Kecerdasan Budaya yang tinggi cenderung lebih mampu memahami makna komunikasi, simbol, serta ekspresi bahasa yang digunakan dalam budaya yang berbeda.
- Kemampuan komunikasi lintas budaya (*Cross-cultural communication ability*): Individu yang memiliki Kecerdasan Budaya tinggi biasanya mampu menyesuaikan gaya komunikasi, bahasa tubuh, serta cara penyampaian pesan agar sesuai dengan konteks budaya yang berbeda.
- Kemampuan beradaptasi dengan budaya baru (*Cultural adaptation ability*): Individu dengan Kecerdasan Budaya tinggi cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan budaya sehingga proses adaptasi dalam lingkungan multikultural dapat berlangsung dengan lebih baik.

2.1.1.4 Indikator Pengukuran Kecerdasan Budaya

Ada empat cara untuk mengukur dimensi utama Kecerdasan Budaya menurut Kokubun *et al.* (2025) ialah:

- Kecerdasan Budaya metakognitif (*Metacognitive Cultural Intelligence*): kemampuan individu untuk menyadari serta mengontrol proses berpikirnya ketika berinteraksi dengan individu dari budaya yang berbeda, termasuk kemampuan merencanakan, memonitor, dan mengevaluasi strategi dalam memahami situasi lintas budaya.
- Kecerdasan Budaya kognitif (*Cognitive Cultural Intelligence*): kemampuan individu dalam memahami pengetahuan mengenai norma, nilai, praktik sosial, serta sistem budaya yang dimiliki oleh kelompok budaya lain.
- Kecerdasan Budaya motivasional (*Motivational Cultural Intelligence*): tingkat motivasi dan minat individu untuk mempelajari serta berinteraksi dengan budaya yang berbeda, termasuk keinginan untuk beradaptasi dalam lingkungan multikultural.
- Kecerdasan Budaya perilaku (*Behavioral Cultural Intelligence*): kemampuan individu untuk menyesuaikan perilaku verbal maupun nonverbal ketika berinteraksi dengan individu dari latar belakang budaya yang berbeda.

Selain itu, penelitian terbaru dari Sternberg *et al.* (2022) menjelaskan bahwa Kecerdasan Budaya dapat diukur melalui kemampuan individu dalam memahami, menilai, dan merespons situasi lintas budaya secara efektif yang dijelaskan sebagai berikut:

- Kemampuan memahami budaya (*Cultural understanding ability*): kemampuan individu untuk mengenali nilai, norma, serta praktik sosial yang terdapat dalam budaya lain sehingga individu dapat memahami perbedaan budaya yang muncul dalam interaksi sosial.
- Penilaian lintas budaya (*Cross-cultural judgment*): kemampuan individu dalam menilai situasi sosial yang melibatkan perbedaan budaya secara tepat sehingga dapat mengambil keputusan yang sesuai dalam konteks budaya yang berbeda.

- Kemampuan adaptasi budaya (*Cultural adaptation capability*): kemampuan individu untuk menyesuaikan sikap, pola pikir, serta perilaku ketika berada dalam lingkungan yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda.
- Efektivitas interaksi antar budaya (*Intercultural interaction effectiveness*): kemampuan individu untuk membangun komunikasi serta hubungan sosial yang efektif dengan individu dari latar belakang budaya yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengukuran Kecerdasan Budaya dapat dilakukan melalui kemampuan individu dalam memahami budaya lain, menilai situasi lintas budaya, beradaptasi dengan lingkungan yang berbeda, serta membangun interaksi sosial yang efektif dalam konteks multikultural.

2.1.2 Pengalaman Diskriminasi

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Diskriminasi

Pengalaman Diskriminasi merujuk pada pengalaman individu ketika menerima perlakuan yang tidak adil atau tidak setara karena identitas sosial tertentu yang dimilikinya. Pengalaman ini dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung dalam berbagai konteks sosial (Tan, 2024).

Menurut Rudert *et al.* (2020) Pengalaman Diskriminasi merupakan persepsi individu terhadap perlakuan tidak adil yang dialami dalam kehidupan sehari-hari akibat karakteristik sosial seperti ras, etnis, maupun latar belakang budaya.

Pengalaman Diskriminasi menurut Uetrecht (2021) dapat terjadi dalam berbagai bentuk seperti penolakan sosial, perlakuan tidak setara, stereotip negatif, maupun perlakuan yang merendahkan martabat individu. Pengalaman tersebut dapat mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis serta hubungan sosial individu dalam masyarakat.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Diskriminasi

Menurut Sternberg *et al.* (2022) pengalaman dalam lingkungan lintas budaya sering kali muncul akibat adanya perbedaan nilai, norma, serta kebiasaan

budaya antara individu dengan kelompok lain dalam masyarakat. Perbedaan tersebut dapat mendorong proses pembelajaran sosial, memperluas perspektif individu, serta meningkatkan kemampuan adaptasi dalam menghadapi keberagaman. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman lintas budaya antara lain sebagai berikut:

- Perbedaan kebiasaan budaya (*Cultural habit differences*): perbedaan kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari, seperti cara berinteraksi, berpakaian, maupun perilaku sosial dapat mempengaruhi bagaimana individu memahami dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial yang beragam.
- Perbedaan nilai (*Value differences*): perbedaan nilai yang dianut oleh individu maupun kelompok masyarakat dapat mempengaruhi cara pandang terhadap kelompok lain serta mendorong terbentuknya pemahaman yang lebih luas terhadap perspektif yang berbeda.
- Perbedaan bahasa (*Language differences*): keterbatasan kemampuan bahasa atau penggunaan bahasa yang berbeda dari kelompok lain dapat mempengaruhi proses komunikasi serta mendorong individu untuk mengembangkan kemampuan komunikasi lintas budaya.
- Perbedaan kepercayaan atau keyakinan (*Belief differences*): perbedaan keyakinan atau pandangan hidup antara kelompok masyarakat dapat mempengaruhi cara individu dalam memahami serta menghargai keberagaman dalam interaksi sosial.

Sedangkan Menurut Tüscher *et al.* (2023) pengalaman dalam lingkungan lintas budaya dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu dan perbedaan konteks sosial budaya yang dihadapi. Perbedaan nilai, norma, serta kebiasaan budaya dapat membentuk proses adaptasi psikologis dan sosiokultural individu, sehingga mempengaruhi bagaimana individu memahami serta merespons lingkungan yang beragam. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman lintas budaya antara lain sebagai berikut:

- Perbedaan kebiasaan budaya (*Cultural habit differences*): perbedaan kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari, seperti cara berinteraksi, berpakaian, maupun perilaku sosial dapat mempengaruhi bagaimana individu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial yang berbeda.
- Perbedaan nilai (*Value differences*): perbedaan nilai yang dianut oleh individu maupun kelompok masyarakat dapat mempengaruhi cara pandang terhadap kelompok lain serta membentuk pola interaksi sosial dalam konteks lintas budaya.
- Perbedaan bahasa (*Language differences*): keterbatasan kemampuan bahasa atau penggunaan bahasa yang berbeda dari kelompok lain dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi serta proses adaptasi dalam lingkungan multikultural.
- Perbedaan kepercayaan atau keyakinan (*Belief differences*): perbedaan keyakinan atau pandangan hidup antara kelompok masyarakat dapat mempengaruhi cara individu dalam memahami serta merespons keberagaman dalam interaksi sosial.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Pengalaman Diskriminasi

Menurut Seaton & Zeiders (2021) Pengalaman Diskriminasi tidak hanya berdampak pada aspek negatif, tetapi juga dapat mendorong individu untuk mengembangkan mekanisme adaptif dalam menghadapi tekanan sosial. Pengalaman tersebut dapat membentuk proses penyesuaian diri, memperkuat identitas, serta meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola tantangan sosial. Beberapa faktor yang dapat dipengaruhi oleh Pengalaman Diskriminasi antara lain sebagai berikut:

- Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*): Pengalaman Diskriminasi dapat mendorong individu untuk mengembangkan strategi coping yang adaptif sehingga membantu dalam menjaga keseimbangan emosional dan meningkatkan ketahanan psikologis.
- Harga diri (*Self-esteem*): pengalaman menghadapi perlakuan tidak adil dapat memperkuat identitas diri serta mendorong individu untuk

membangun rasa percaya diri melalui proses refleksi dan pembelajaran sosial.

- Hubungan sosial (*Social relationships*): Pengalaman Diskriminasi dapat mendorong individu untuk membangun hubungan sosial yang lebih suportif serta memperkuat solidaritas dengan kelompok yang memiliki pengalaman serupa.
- Kesehatan mental (*Mental health*): individu dapat mengembangkan ketahanan mental (*resilience*) dalam menghadapi tekanan sosial sehingga lebih mampu mengelola stres dan tantangan psikologis.
- Penyesuaian sosial (*Social adjustment*): Pengalaman Diskriminasi dapat meningkatkan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan sosial yang beragam melalui pembelajaran dan pengalaman langsung.

Sedangkan menurut Chan *et al.* (2021) Pengalaman Diskriminasi dapat mempengaruhi berbagai aspek psikologis individu, termasuk perubahan dalam cara individu memaknai pengalaman hidup serta perkembangan kapasitas adaptif. Pengalaman tersebut juga berkaitan dengan munculnya *posttraumatic growth*, yaitu kondisi di mana individu mengalami perkembangan positif setelah menghadapi pengalaman yang menantang. Beberapa faktor yang dapat dipengaruhi oleh Pengalaman Diskriminasi antara lain sebagai berikut:

- Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*): Pengalaman Diskriminasi dapat mendorong individu untuk mengembangkan pemaknaan positif terhadap pengalaman hidup sehingga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan secara subjektif.
- Harga diri (*Self-esteem*): pengalaman yang menantang dapat memperkuat keyakinan diri individu melalui proses refleksi serta pembentukan makna terhadap pengalaman yang dialami.
- Hubungan sosial (*Social relationships*): Pengalaman Diskriminasi dapat mendorong individu untuk membangun hubungan yang lebih bermakna serta meningkatkan kedekatan dengan kelompok sosial yang suportif.

- Kesehatan mental (*Mental health*): individu dapat mengembangkan kapasitas resiliensi yang berperan dalam menjaga stabilitas kondisi mental ketika menghadapi tekanan sosial.
- Penyesuaian sosial (*Social adjustment*): Pengalaman Diskriminasi dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menavigasi lingkungan sosial serta memperkuat keterampilan adaptasi dalam konteks yang beragam.

2.1.2.4 Indikator Pengalaman Diskriminasi

Menurut Shiferie *et al.* (2021) pengalaman dalam interaksi sosial lintas kelompok dapat diukur melalui berbagai bentuk respons dan dinamika sosial yang dialami individu dalam kehidupan sehari-hari. Interaksi tersebut mencerminkan bagaimana individu memahami, merespons, serta menyesuaikan diri terhadap perlakuan sosial yang diterima dalam konteks keberagaman. Adapun indikator pengalaman dalam interaksi sosial antara lain sebagai berikut:

- Perlakuan adil (*Fair treatment*): individu merasakan adanya perlakuan yang setara dan adil dalam interaksi sosial tanpa membedakan latar belakang identitas.
- Inklusi sosial (*Social inclusion*): individu merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan sosial tertentu sehingga meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*).
- Stereotip positif (*Positive stereotyping*): individu menerima penilaian yang bersifat positif terhadap kelompok sosialnya yang dapat mempengaruhi persepsi diri dan interaksi sosial.
- Perilaku saling menghormati (*Respectful behavior*): individu memperoleh perlakuan yang menghargai martabat serta menunjukkan adanya penghormatan dalam interaksi sosial.

Sedangkan menurut Hornauer (2023) pengalaman dalam interaksi sosial lintas kelompok dapat dipahami melalui berbagai bentuk perlakuan interpersonal yang mencerminkan kualitas hubungan sosial yang diterima individu dalam kehidupan sehari-hari. Interaksi tersebut menggambarkan bagaimana individu diperlakukan dalam konteks sosial yang beragam serta bagaimana hal tersebut membentuk

persepsi dan respons individu terhadap lingkungannya. Adapun indikator pengalaman dalam interaksi sosial antara lain sebagai berikut:

- Perlakuan adil (*Fair treatment*): individu merasakan adanya perlakuan yang setara dalam interaksi sosial tanpa adanya perbedaan berdasarkan identitas tertentu.
- Inklusi sosial (*Social inclusion*): individu merasa diterima dan dilibatkan dalam lingkungan sosial sehingga memperkuat rasa memiliki terhadap kelompok.
- Stereotip positif (*Positive stereotyping*): individu menerima penilaian yang bersifat positif terhadap kelompok sosialnya yang dapat mempengaruhi interaksi dan persepsi diri.
- Perilaku saling menghormati (*Respectful behavior*): individu mendapatkan perlakuan yang menunjukkan penghargaan terhadap martabat dan keberadaannya dalam lingkungan sosial.

2.1.3 Kesejahteraan Psikologis

2.1.3.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Menurut Dinardinata & Fatmasari (2023) Kesejahteraan Psikologis merupakan kondisi yang menunjukkan fungsi psikologis yang positif yang ditandai dengan kemampuan individu dalam menerima diri, menjalin hubungan sosial yang baik, serta memiliki makna dan tujuan dalam hidup.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Psikologis merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan kemampuan individu dalam menjalani kehidupan secara positif serta mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Menurut Lataster *et al.* (2022) Kesejahteraan Psikologis dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan psikologis dasar individu seperti kebutuhan akan otonomi, kompetensi, serta hubungan sosial. Beberapa faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Penerimaan diri (*Self-acceptance*): kemampuan individu dalam menerima kelebihan maupun kekurangan yang dimilikinya.
- Dukungan sosial (*Social support*): dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman, maupun lingkungan sosial dapat meningkatkan Kesejahteraan Psikologis individu.
- Tujuan hidup (*Life purpose*): individu yang memiliki tujuan hidup yang jelas cenderung memiliki tingkat Kesejahteraan Psikologis yang lebih tinggi.
- Pengembangan diri (*Personal development*): kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dapat meningkatkan Kesejahteraan Psikologis.
- Hubungan sosial yang positif (*Positive relationships*): hubungan interpersonal yang sehat dapat memberikan rasa aman serta dukungan emosional bagi individu.

Sedangkan menurut Martela & Ryan (2021) Kesejahteraan Psikologis dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar individu serta kemampuan individu dalam membangun makna hidup dan hubungan sosial yang berkualitas. Pemenuhan kebutuhan tersebut berperan dalam meningkatkan fungsi psikologis yang optimal serta kualitas hidup secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Penerimaan diri (*Self-acceptance*): kemampuan individu dalam menerima kelebihan maupun kekurangan yang dimilikinya berperan dalam membentuk evaluasi diri yang positif.
- Dukungan sosial (*Social support*): dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman, maupun lingkungan sosial dapat meningkatkan rasa aman serta membantu individu dalam menghadapi tekanan hidup.
- Tujuan hidup (*Life purpose*): individu yang memiliki tujuan hidup yang jelas cenderung memiliki arah hidup yang lebih terstruktur sehingga meningkatkan Kesejahteraan Psikologis.

- Pengembangan diri (*Personal development*): kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dapat meningkatkan rasa kompetensi serta kepuasan terhadap diri sendiri.
- Hubungan sosial yang positif (*Positive relationships*): hubungan interpersonal yang sehat dapat memberikan dukungan emosional serta meningkatkan kualitas interaksi sosial individu.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Menurut Sinha (2025) Kesejahteraan Psikologis memiliki hubungan yang erat dengan kesehatan fisik, kesehatan mental, serta kualitas kehidupan individu secara keseluruhan. Beberapa aspek yang dipengaruhi oleh Kesejahteraan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Kesehatan mental (*Mental health*): Kesejahteraan Psikologis yang tinggi dapat membantu individu mengurangi stres serta meningkatkan kondisi kesehatan mental.
- Kesehatan fisik (*Physical health*): individu dengan Kesejahteraan Psikologis yang baik cenderung memiliki kondisi kesehatan fisik yang lebih baik.
- Kepuasan hidup (*Life satisfaction*): Kesejahteraan Psikologis berkontribusi terhadap tingkat kepuasan individu terhadap kehidupannya.
- Fungsi sosial (*Social functioning*): individu dengan Kesejahteraan Psikologis yang tinggi cenderung mampu menjalin hubungan sosial yang lebih baik.
- Ketahanan diri (*Resilience*): Kesejahteraan Psikologis membantu individu menghadapi tekanan maupun kesulitan

Sedangkan menurut Park *et al.* (2022) Kesejahteraan Psikologis memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai aspek kehidupan individu, termasuk kondisi kesehatan, fungsi sosial, serta kualitas hidup secara keseluruhan. Tingkat Kesejahteraan Psikologis yang tinggi berperan dalam mendukung fungsi adaptif individu dalam menghadapi tuntutan kehidupan sehari-hari. Beberapa aspek yang dipengaruhi oleh Kesejahteraan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Kesehatan mental (*Mental health*): Kesejahteraan Psikologis yang tinggi dapat membantu individu dalam mengelola stres serta menjaga stabilitas kondisi mental.
- Kesehatan fisik (*Physical health*): individu dengan Kesejahteraan Psikologis yang baik cenderung menunjukkan kondisi kesehatan fisik yang lebih optimal.
- Kepuasan hidup (*Life satisfaction*): Kesejahteraan Psikologis berkontribusi terhadap tingkat kepuasan individu dalam mengevaluasi kehidupannya secara keseluruhan.
- Fungsi sosial (*Social functioning*): individu dengan Kesejahteraan Psikologis yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalin serta mempertahankan hubungan sosial.
- Ketahanan diri (*Resilience*): Kesejahteraan Psikologis membantu individu dalam menghadapi tekanan maupun kesulitan serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan.

2.1.3.4 Indikator Pengukuran Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff (2024) Kesejahteraan Psikologis dapat diukur melalui enam dimensi utama yang menggambarkan fungsi psikologis individu secara positif sebagai berikut:

- Penerimaan diri (*Self-acceptance*): kemampuan individu dalam menerima dirinya secara positif termasuk kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.
- Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*): kemampuan individu dalam menjalin hubungan sosial yang hangat, saling percaya, serta penuh empati dengan orang lain.
- Otonomi (*Autonomy*): kemampuan individu dalam mengambil keputusan secara mandiri tanpa tekanan dari pihak lain.
- Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*): kemampuan individu dalam mengelola serta menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya.
- Tujuan hidup (*Purpose in life*): kemampuan individu dalam memiliki arah serta tujuan hidup yang jelas.

- Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*): kemampuan individu untuk terus berkembang serta meningkatkan potensi diri sepanjang kehidupan.

Sedangkan menurut van Dierendonck & Lam (2023) Kesejahteraan Psikologis dapat diukur melalui berbagai dimensi yang mencerminkan fungsi optimal individu dalam kehidupan sehari-hari, termasuk bagaimana individu memahami dirinya, menjalin hubungan sosial, serta mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan. Dimensi-dimensi tersebut menggambarkan kualitas fungsi psikologis yang berkontribusi terhadap kehidupan yang bermakna. Adapun indikator Kesejahteraan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Penerimaan diri (*Self-acceptance*): kemampuan individu dalam menerima dirinya secara positif termasuk kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.
- Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*): kemampuan individu dalam menjalin hubungan sosial yang hangat, saling percaya, serta penuh empati dengan orang lain.
- Otonomi (*Autonomy*): kemampuan individu dalam mengambil keputusan secara mandiri tanpa tekanan dari pihak lain.
- Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*): kemampuan individu dalam mengelola serta menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya.
- Tujuan hidup (*Purpose in life*): kemampuan individu dalam memiliki arah serta tujuan hidup yang jelas.
- Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*): kemampuan individu untuk terus berkembang serta meningkatkan potensi diri sepanjang kehidupan.

2.1.4 Keamanan Psikologis

2.1.4.1 Pengertian Keamanan Psikologis

Menurut A. C. Edmondson & Bransby (2023), Keamanan Psikologis merupakan keyakinan bersama dalam suatu kelompok bahwa lingkungan tersebut aman bagi individu untuk mengambil risiko *interpersonal* seperti menyampaikan ide, pertanyaan, maupun kesalahan tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif. Sedangkan menurut (Kvalnes, 2023) Keamanan Psikologis merupakan kondisi di mana individu merasa aman untuk menunjukkan dirinya secara penuh dalam peran

yang dijalankan tanpa takut terhadap konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, maupun kariernya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keamanan Psikologis

Menurut A. C. Edmondson & Bransby (2024), Keamanan Psikologis dipengaruhi oleh berbagai kondisi interpersonal yang memungkinkan individu merasa aman untuk mengekspresikan diri, menyampaikan ide, serta terlibat secara aktif dalam suatu kelompok tanpa takut terhadap konsekuensi negatif. Beberapa faktor yang mempengaruhi Keamanan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Rasa memiliki (*Sense of belonging*): perasaan diterima dan menjadi bagian dari suatu kelompok dapat meningkatkan rasa aman bagi individu dalam berinteraksi serta menyampaikan pendapat.
- Merasa aman untuk berbicara (*Feeling safe to speak up*): individu yang merasa lingkungannya aman akan lebih berani mengemukakan ide, pertanyaan, maupun kesalahan tanpa takut terhadap kritik atau hukuman.
- Kepercayaan terhadap lingkungan (*Trust in the environment*): tingkat kepercayaan terhadap anggota kelompok maupun lingkungan kerja dapat membuat individu merasa nyaman untuk mengambil risiko interpersonal.
- Kejelasan tujuan (*Clarity of purpose*): individu yang memahami tujuan bersama dalam kelompok cenderung merasa lebih percaya diri untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam kegiatan kelompok.
- Kenyamanan emosional (*Emotional comfort*): kondisi emosional yang stabil dan lingkungan yang mendukung dapat membuat individu merasa lebih nyaman untuk mengekspresikan dirinya secara terbuka.

Sedangkan menurut Wang & Ning (2024) Keamanan Psikologis dipengaruhi oleh dimensi persepsi individu terhadap lingkungan kerja yang menciptakan rasa aman interpersonal di tempat kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi Keamanan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Persepsi dukungan organisasi (*Perceived organizational support*): ketika individu merasa organisasi memberikan dukungan terhadap kebutuhan, keselamatan, dan kesejahteraannya, ia cenderung merasa lebih aman secara psikologis untuk mengambil risiko interpersonal seperti berbagi ide atau mengajukan pertanyaan.
- Kepercayaan antar rekan kerja (*Interpersonal trust among coworkers*): tingkat kepercayaan antara rekan kerja yang tinggi membuat individu merasa nyaman untuk berinteraksi dan mengekspresikan diri di lingkungan kerja.
- Iklim komunikasi yang suportif (*Supportive communication climate*): adanya komunikasi yang terbuka dan suportif di antara anggota tim mendorong individu untuk berbicara secara jujur tanpa takut terhadap reaksi negatif.
- Pengakuan terhadap kontribusi (*Recognition of contributions*): individu cenderung merasa lebih aman secara psikologis ketika kontribusi mereka dihargai dan diakui oleh rekan kerja maupun atasan.
- Pengelolaan konflik yang konstruktif (*Constructive conflict handling*): lingkungan di mana konflik ditangani secara adil dan konstruktif memungkinkan individu merasa lebih aman untuk tetap terlibat walaupun ide mereka berbeda.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Keamanan Psikologis

Menurut Jin & Peng (2024), Keamanan Psikologis tidak hanya membantu individu merasa aman dalam interaksi sosial, tetapi juga berdampak signifikan pada performa dan dinamika tim dalam organisasi. Beberapa aspek yang dipengaruhi oleh Keamanan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Perilaku pembelajaran tim (*Team learning behavior*): Keamanan Psikologis mendorong anggota tim untuk saling berbagi pengetahuan serta belajar dari pengalaman tanpa takut terhadap konsekuensi negatif.

- Perilaku komunikasi (*Communication behavior*): anggota tim menjadi lebih terbuka dan jujur dalam menyampaikan informasi, berdiskusi, dan memberi umpan balik konstruktif.
- Kolaborasi tim (*Team collaboration*): rasa aman membuat individu lebih mau bekerja sama, saling mendukung dalam pengambilan keputusan, dan berbagi pengetahuan penting untuk pencapaian tujuan tim.
- Berbagi informasi (*Information sharing*): anggota tim merasa nyaman untuk menyampaikan ide, pengetahuan, maupun kritik membangun karena tidak takut terhadap penolakan atau ejekan.
- Keterbukaan terhadap risiko (*Risk-taking openness*): individu lebih berani mengambil risiko interpersonal, termasuk mengajukan ide baru, mencoba pendekatan berbeda, dan memberi kritik membangun.

Sedangkan Menurut Alias *et al.* (2017) Keamanan Psikologis berperan penting dalam membentuk perilaku individu dan dinamika tim dalam organisasi, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan, partisipasi, serta pengembangan kinerja. Kondisi ini memungkinkan individu untuk berkontribusi secara optimal tanpa adanya kekhawatiran terhadap konsekuensi interpersonal. Beberapa aspek yang dipengaruhi oleh Keamanan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Perilaku pembelajaran tim (*Team learning behavior*): Keamanan Psikologis mendorong anggota tim untuk aktif dalam proses pembelajaran melalui pertukaran pengetahuan dan refleksi bersama.
- Perilaku komunikasi (*Communication behavior*): anggota tim cenderung lebih terbuka dalam menyampaikan ide, pendapat, serta umpan balik yang konstruktif.
- Kolaborasi tim (*Team collaboration*): individu lebih mudah bekerja sama dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama ketika merasa aman secara psikologis.

- Berbagi informasi (*Information sharing*): Keamanan Psikologis meningkatkan kecenderungan individu untuk berbagi informasi penting tanpa rasa takut akan penilaian negatif.
- Keterbukaan terhadap risiko (*Risk-taking openness*): individu lebih berani mengambil risiko interpersonal, seperti mengemukakan ide baru dan mencoba pendekatan inovatif dalam pekerjaan.

2.1.4.4 Indikator Pengukuran Keamanan Psikologis

Menurut A. C. Edmondson & Bransby (2024), Keamanan Psikologis dapat diukur melalui beberapa indikator yang berkaitan dengan tingkat kenyamanan individu dalam berinteraksi serta berpartisipasi dalam kelompok. Beberapa indikator Keamanan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Kebebasan menyampaikan pendapat (*Freedom to express opinions*): individu merasa bebas untuk menyampaikan ide maupun pendapat dalam kelompok.
- Kenyamanan dalam bertanya (*Comfort in asking questions*): individu merasa nyaman untuk mengajukan pertanyaan ketika menghadapi kesulitan.
- Penerimaan terhadap kesalahan (*Acceptance of mistakes*): kesalahan dipandang sebagai bagian dari proses pembelajaran, bukan sebagai sesuatu yang harus dihukum.
- Saling menghargai (*Mutual respect*): individu merasa dihargai serta diterima oleh anggota kelompok lainnya.
- Partisipasi terbuka (*Open participation*): individu merasa didorong untuk terlibat secara aktif dalam diskusi maupun aktivitas kelompok.

Sedangkan Menurut Haiwei Du (2020) Keamanan Psikologis dapat diukur melalui berbagai indikator yang mencerminkan sejauh mana individu merasa aman untuk terlibat, berinteraksi, serta mengekspresikan diri dalam lingkungan kerja. Indikator-indikator tersebut menunjukkan kualitas lingkungan sosial yang mendukung keterbukaan dan partisipasi aktif individu dalam kelompok. Beberapa indikator Keamanan Psikologis antara lain sebagai berikut:

- Kebebasan menyampaikan pendapat (*Freedom to express opinions*): individu merasa memiliki ruang untuk menyampaikan ide, gagasan, maupun pandangan tanpa adanya rasa takut terhadap penilaian negatif.
- Kenyamanan dalam bertanya (*Comfort in asking questions*): individu merasa nyaman untuk mengajukan pertanyaan guna memperoleh kejelasan serta pemahaman yang lebih baik.
- Penerimaan terhadap kesalahan (*Acceptance of mistakes*): kesalahan dipandang sebagai bagian dari proses pembelajaran yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim.
- Saling menghargai (*Mutual respect*): individu merasa dihargai serta diperlakukan dengan hormat dalam setiap interaksi sosial di dalam kelompok.
- Partisipasi terbuka (*Open participation*): individu terdorong untuk terlibat secara aktif dalam diskusi, pengambilan keputusan, maupun aktivitas kelompok lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada studi terdahulu yang membahas Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi, Kesejahteraan Psikologis, serta peran Keamanan Psikologis dalam lingkungan kerja multikultural. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

2.2.1 Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis

1. (Els & Jacobs, 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh (Els & Jacobs, 2023) yang berjudul “*Unravelling the Interplay of Authentic Leadership, Emotional Intelligence, Cultural Intelligence and Psychological Well-being*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional, kepemimpinan autentik, Kecerdasan Budaya, serta Kesejahteraan Psikologis pada manajer di organisasi Afrika Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain

survei cross-sectional dan melibatkan 279 manajer sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki hubungan positif dengan Kesejahteraan Psikologis, sehingga individu yang memiliki kemampuan memahami serta beradaptasi dengan perbedaan budaya cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek penelitian yang menggunakan manajer organisasi di Afrika Selatan.

2. (Yang & Chang, 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh (Yang & Chang, 2022) yang berjudul “*The Relationship between Cultural Intelligence and Psychological Well-being with the Moderating Effects of Mindfulness: A Study of International Students in Taiwan*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Kecerdasan Budaya dan Kesejahteraan Psikologis pada mahasiswa internasional di Taiwan serta menguji peran mindfulness sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 110 mahasiswa internasional sebagai responden dan dianalisis menggunakan analisis regresi dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kesejahteraan Psikologis, khususnya pada dimensi *metacognitive intelegent culture* dan *motivational intelegent culture* yang berkontribusi terhadap peningkatan Kesejahteraan Psikologis individu.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada tujuan penelitian yang sama yaitu menganalisis hubungan antara Kecerdasan Budaya dan Kesejahteraan Psikologis. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek penelitian yang menggunakan mahasiswa internasional sebagai responden.

3. (Pandey *et al.*, 2025)

Penelitian yang dilakukan oleh (Pandey *et al.*, 2025) yang berjudul “*Role of Cultural Intelligence in Psychological Well-being of Kharwar Tribal Migrants*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Kecerdasan Budaya dalam meningkatkan Kesejahteraan Psikologis pada kelompok migran suku Kharwar di India. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif dengan melibatkan 267 responden dan dianalisis menggunakan analisis korelasi dan regresi hierarkis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis, sehingga individu dengan kemampuan adaptasi budaya yang tinggi cenderung memiliki tingkat Kesejahteraan Psikologis yang lebih baik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yang sama yaitu menguji pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada konteks penelitian yang menggunakan responden migran suku di India.

Tabel 2. 1 Review Jurnal Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Els & Jacobs (2023) <i>“Unravelling the Interplay of Authentic Leadership, Emotional Intelligence, Cultural Intelligence and Psychological Well-being”</i> . Objek penelitian: 279 manajer organisasi di Afrika Selatan.	Penelitian Kuantitatif (Kuesioner, Structural Equation Modeling / SEM). Independen: Cultural Intelligence (Ang <i>et al.</i> , 2007).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki hubungan positif dengan Kesejahteraan Psikologis. Individu yang mampu memahami serta beradaptasi dengan perbedaan budaya cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik.

		Dependen: Psychological Well-being (Ryff, 1989).	
2	Yang & Chang (2022) <i>“The Relationship between Cultural Intelligence and Psychological Well-being with the Moderating Effects of Mindfulness”</i> . Objek penelitian: 110 mahasiswa internasional di Taiwan.	Penelitian Kuantitatif (kuesioner, analisis regresi dan korelasi). Independen: Cultural Intelligence (Ang <i>et al.</i> , 2007). Dependen: Psychological Well-being (Ryff, 1989).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis mahasiswa internasional.
3	Pandey et al. (2025) <i>“Role of Cultural Intelligence in Psychological Well-being of Kharwar Tribal Migrants”</i> . Objek penelitian: 267 migran suku Kharwar di India.	Penelitian Kuantitatif (survei, analisis korelasi dan regresi hierarkis). Independen: Cultural Intelligence (Ang <i>et al.</i> , 2007). Dependen: Psychological Well-being (Ryff, 1989).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis individu migran.

Sumber: Data Diolah (2026)

2.2.2 Pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis

1. (Li & Chen, 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Li & Chen (2023) yang berjudul *“The Positive Effects of Positive Coping on Mental Health in College Students during the COVID-19 Campus Lockdown”* yang dipublikasikan dalam jurnal *Frontiers in Public Health*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *positive*

coping berperan dalam meningkatkan kesehatan mental dan Kesejahteraan Psikologis individu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 305 mahasiswa. Data dianalisis menggunakan teknik analisis statistik seperti ANOVA dan korelasi untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *positive coping* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesehatan mental, yang tercermin dalam tingkat kecemasan dan depresi yang lebih rendah serta kondisi psikologis yang lebih stabil. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang menggunakan strategi coping positif cenderung memiliki Kesejahteraan Psikologis yang lebih baik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis Kesejahteraan Psikologis individu. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada penekanan terhadap *positive coping* sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan Kesejahteraan Psikologis tanpa berfokus pada Pengalaman Diskriminasi sebagai variabel utama.

2. (Adaramoye *et al.*, 2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Adaramoye *et al.* (2024) yang berjudul “*Influence of Social Support, Resilience, and Optimism on the Psychological Well-being of Married Young Adult Nigerian Immigrants in Europe and North America*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor psikososial seperti dukungan sosial, resiliensi, dan optimisme berkontribusi secara positif terhadap Kesejahteraan Psikologis individu di perantauan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 291 imigran muda sebagai responden, dengan fokus pada mereka yang menetap di wilayah Eropa dan Amerika Utara. Data dianalisis menggunakan teknik regresi untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kondisi mental partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis, di mana keberadaan jaringan sosial yang kuat mampu meningkatkan optimisme dan resiliensi individu dalam menghadapi tantangan di lingkungan baru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis peran dukungan sosial dalam mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis individu dalam konteks migrasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada hasil yang menekankan pada dampak positif (faktor pelindung) serta penambahan variabel resiliensi dan optimisme, serta objek penelitian yang berfokus pada imigran dewasa muda yang sudah menikah.

3. (Zhou *et al.*, 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Zhou *et al.* (2024) yang berjudul “*Perceived discrimination as a mediator between cultural identity and mental health symptoms among racial/ethnic minority adults*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana identitas budaya dapat berfungsi sebagai faktor pelindung dalam menghadapi dampak negatif diskriminasi terhadap kesehatan mental. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 456 responden dari berbagai kelompok etnis minoritas dan dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa identitas budaya yang kuat berperan positif dalam memitigasi gejala gangguan mental, di mana individu yang memiliki keterikatan tinggi dengan identitas etnisnya cenderung memiliki mekanisme koping yang lebih efektif dan tingkat Kesejahteraan Psikologis yang lebih stabil meskipun terpapar Pengalaman Diskriminasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis hubungan antara Pengalaman Diskriminasi, identitas etnis/budaya, dan kondisi kesehatan mental individu. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada hasil penelitian yang secara spesifik menempatkan identitas budaya sebagai mediator positif yang memperkuat ketahanan psikologis, serta objek penelitian yang mencakup populasi dewasa dari berbagai latar belakang etnis minoritas yang lebih luas.

4. (Alsubaie *et al.*, 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Alsubaie *et al.* (2021) yang berjudul “*Religious Coping, Perceived Discrimination, and Posttraumatic Growth in an International Sample of Forcibly Displaced Muslims*” yang dipublikasikan dalam jurnal *Mental Health, Religion & Culture*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Pengalaman Diskriminasi dalam konteks kehidupan migran berkaitan dengan perkembangan *posttraumatic growth* melalui mekanisme *coping religius*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 225 responden individu Muslim yang mengalami perpindahan paksa dari berbagai negara, serta dianalisis menggunakan teknik analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *religious coping* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *posttraumatic growth*, yang tercermin dalam peningkatan makna hidup, kekuatan pribadi, serta hubungan sosial yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa individu mampu mengembangkan pertumbuhan psikologis yang positif dalam menghadapi Pengalaman Diskriminasi melalui strategi coping yang adaptif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis hubungan antara Pengalaman Diskriminasi dan Kesejahteraan Psikologis individu. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada penekanan terhadap *religious coping* sebagai faktor yang mendorong *posttraumatic growth* sebagai bentuk *outcome positif*.

Tabel 2. 2 Review Jurnal Pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Li & Chen (2023) <i>“The Positive Effects of Positive Coping on Mental Health in College Students</i>	Penelitian Kuantitatif (metode survei, ANOVA, dan korelasi).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>positive coping</i> memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesehatan mental, yang tercermin dalam tingkat

	<i>during the COVID-19 Campus Lockdown”</i> Objek penelitian: 305 mahasiswa.	Independen: Positive Coping – (Xie, 1998) Dependen: Mental Health & Psychological Well-being – (Derogatis, 1975)	kecemasan dan depresi yang lebih rendah serta kondisi psikologis yang lebih stabil.
2	Adaramoye et al. (2024) <i>“Influence of Social Support, Resilience, and Optimism on the Psychological Well-being of Married Young Adult Nigerian Immigrants”</i> Objek penelitian: 291 imigran muda	Penelitian Kuantitatif (teknik analisis regresi). Independen: Social Support, Resilience, and Optimism – (Zimet et al., 1988) Dependen: Psychological Well-being (Ryff, 1989).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis, di mana jaringan sosial yang kuat mampu meningkatkan optimisme dan resiliensi individu.
3	Zhou et al. (2024) <i>“Perceived discrimination as a mediator between cultural identity and mental health symptoms among racial/ethnic minority adults”</i> Objek penelitian: 456 responden kelompok etnis minoritas	Penelitian Kuantitatif (analisis regresi). Independen: Perceived Discrimination & Cultural Identity – (Phinney, 1992) Dependen: Psychological Well-being / Posttraumatic Growth (Ryff, 1989).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa identitas budaya yang kuat berperan positif dalam memitigasi gejala gangguan mental, di mana individu memiliki mekanisme coping yang lebih efektif dan tingkat Kesejahteraan Psikologis yang lebih stabil.
4	Alsubaie et al. (2021)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	<i>“Religious Coping, Perceived Discrimination, and Posttraumatic Growth in an International Sample of Forcibly Displaced Muslims”</i> Objek penelitian: 225 responden individu Muslim	(teknik analisis regresi). Independen: Religious Coping & Pengalaman Diskriminasi – (Pargament <i>et al.</i>, 2000) Dependen: Psychological Well-being – Ryff (1989)	<i>religious coping</i> memiliki hubungan positif yang signifikan dengan <i>posttraumatic growth</i>, yang tercermin dalam peningkatan makna hidup, kekuatan pribadi, serta hubungan sosial yang lebih baik.
--	--	---	---

Sumber: Data Diolah (2026)

2.2.3 Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis

1. (Baker, Balbinot, Cohen, Nawa, *et al.*, 2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Baker, Balbinot, Cohen, Nawa, *et al.* (2025) yang berjudul *“The Effects of Cultural Intelligence, Psychological Safety, and Teamwork Climate on Conflict Frequency in Global Virtual Teams”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis dalam tim virtual global. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 327 anggota tim virtual global dari berbagai negara sebagai responden dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki pengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis, terutama pada *dimensi motivational Cultural Intelligence dan metacognitive Cultural Intelligence* yang dapat meningkatkan rasa aman individu dalam berinteraksi serta bekerja dalam tim multikultural.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yang sama yaitu menganalisis hubungan antara Kecerdasan Budaya dan Keamanan Psikologis. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan

penelitian yang dilakukan terdapat pada objek penelitian yang menggunakan tim virtual global dalam organisasi internasional.

2. (Khan & Usman, 2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Khan & Usman (2025) yang berjudul “*Unleashing Innovative Work Behavior through Leader’s Cultural Intelligence: The Mediating Role of Psychological Safety*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Kecerdasan Budaya pemimpin (*leader’s Cultural Intelligence*) mempengaruhi Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*) dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 307 karyawan pada industri telekomunikasi, serta dianalisis menggunakan teknik regresi dan model mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki pengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis, yang selanjutnya mendorong perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada penambahan variabel outcome berupa *innovative work behavior* serta penekanan pada peran Kecerdasan Budaya pemimpin (*leader level*), bukan individu secara umum.

3. (Els & Jacobs, 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Els & Jacobs (2023) yang berjudul “*Unravelling the Interplay of Authentic Leadership, Emotional Intelligence, Cultural Intelligence and Psychological Well-being*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Kecerdasan Budaya (*Cultural Intelligence*) berperan dalam meningkatkan kondisi psikologis individu dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan sekitar 300 karyawan dari berbagai organisasi di Afrika Selatan sebagai responden, serta dianalisis menggunakan teknik statistik multivariat untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya

memiliki pengaruh positif terhadap kondisi psikologis individu, termasuk peningkatan Kesejahteraan Psikologis, kemampuan adaptasi, serta kualitas interaksi dalam lingkungan kerja yang beragam.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu peran Kecerdasan Budaya dalam meningkatkan kondisi psikologis individu. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel dependen yang lebih luas yaitu Kesejahteraan Psikologis secara umum, serta adanya variabel tambahan seperti *authentic leadership* dan *emotional intelligence*, sehingga memberikan perspektif yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2. 3 Review Jurnal Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Baker, Balbinot, Cohen, Nawa, et al., 2025 “The Effects of Cultural Intelligence, Psychological Safety, and Teamwork Climate on Conflict Frequency in Global Virtual Teams”. Objek: 327 anggota tim virtual global dari berbagai negara.	Penelitian Kuantitatif (Survei, SEM) Independen: Motivational & Metacognitive Cultural Intelligence; (Ang et al., 2007) Dependen: Keamanan Psikologis (A. Edmondson, 1999)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki pengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis, meningkatkan rasa aman individu dalam berinteraksi dan bekerja dalam tim multikultural.
2	Khan & Usman (2025) <i>“Unleashing Innovative Work Behavior through Leader’s Cultural</i>	Penelitian Kuantitatif (Survei, Regresi & SEM)	Kecerdasan Budaya berpengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis melalui peningkatan pemahaman

	<i>Intelligence: The Mediating Role of Psychological Safety”</i> Objek: 307 karyawan industri telekomunikasi	Independen: Cultural Intelligence (Ang & Van Dyne, 2008) Dependen: Psychological Safety (Edmondson, 1999)	lintas budaya dan komunikasi interpersonal.
3	Els & Jacobs (2023) <i>“Unravelling the Interplay of Authentic Leadership, Emotional Intelligence, Cultural Intelligence and Psychological Well-being”</i> Objek: 300 karyawan dalam organisasi	Penelitian Kuantitatif (Survei, SEM) Independen: Cultural Intelligence (Ang & Van Dyne, 2008) Dependen: Psychological Safety (Edmondson, 1999)	Kecerdasan Budaya memiliki pengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis; individu dengan CQ tinggi lebih percaya diri dan merasa aman dalam interaksi lintas budaya.

Sumber: Data Diolah (2026)

2.2.4 Pengalaman Diskriminasi ke Keamanan Psikologis

1. (Hou *et al.*, 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Hou *et al.* (2022) yang berjudul “*Perceived Stress and Life Satisfaction among Elderly Migrants: A Moderated Mediation Model*” bertujuan untuk menganalisis bagaimana resiliensi berperan dalam meningkatkan Kesejahteraan Psikologis pada individu migran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 654 responden yang merupakan migran lansia di China dan dianalisis menggunakan model mediasi serta

moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi berperan sebagai faktor protektif yang mampu meningkatkan kepuasan hidup serta membantu individu dalam beradaptasi dengan tekanan sosial yang dihadapi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu kondisi psikologis individu dalam konteks pengalaman sosial. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada penekanan terhadap resiliensi sebagai faktor utama yang meningkatkan Kesejahteraan Psikologis individu.

2. (Gabarrell-Pascuet *et al.*, 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Gabarrell-Pascuet *et al.* (2023) yang berjudul “*Impact of Perceived Discrimination and Coping Strategies on Well-Being and Mental Health in Newly-Arrived Migrants in Spain*” bertujuan untuk menganalisis bagaimana Pengalaman Diskriminasi mempengaruhi kondisi psikologis individu serta bagaimana strategi *coping* digunakan dalam menghadapi kondisi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melibatkan 102 responden yang merupakan kelompok migran baru dan dianalisis menggunakan analisis konten.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu mampu mengembangkan berbagai strategi coping, seperti peningkatan solidaritas sosial, aktivitas positif, serta penyesuaian diri dalam lingkungan baru. Strategi tersebut menunjukkan adanya proses adaptasi yang berkontribusi terhadap kemampuan individu dalam menghadapi tekanan sosial serta menjaga kondisi psikologis secara lebih stabil. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu hubungan antara Pengalaman Diskriminasi dan kondisi psikologis individu. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada penekanan terhadap strategi coping sebagai mekanisme adaptasi dalam menghadapi diskriminasi.

3. (Ali *et al.*, 2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Ali *et al.* (2025) yang berjudul “*Using*

Safety-Specific Transformational Leadership to Improve Safety Behavior Among Construction Workers: Exploring the Role of Knowledge Sharing and Psychological Safety". Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran Keamanan Psikologis dalam meningkatkan perilaku keselamatan kerja melalui berbagi pengetahuan. Penelitian ini menggunakan metode survei lapangan dengan melibatkan responden sebanyak 425 pekerja konstruksi pada berbagai proyek pembangunan berskala besar.

Hasil penelitian menunjukkan hasil positif bahwa tingkat Keamanan Psikologis yang tinggi menjadi faktor kunci yang mendorong pekerja untuk saling berbagi pengetahuan terkait prosedur keselamatan secara sukarela. Keamanan Psikologis terbukti mampu mengurangi risiko kecelakaan kerja dengan menciptakan iklim di mana setiap individu merasa aman untuk melaporkan potensi bahaya dan saling mendukung dalam proses adaptasi terhadap standar keselamatan yang baru di lingkungan kerja.

Tabel 2. 4 Review Jurnal Pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Keamanan Psikologis

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Hou et al. (2022) <i>"Perceived Stress and Life Satisfaction among Elderly Migrants: A Moderated Mediation Model"</i> . Objek penelitian: 654 migran lansia di China.	Penelitian Kuantitatif (Model mediasi & moderasi). Independen: Perceived Stress – (Cohen et al., 1983) Dependen: Psychological Well-being – (Diener et al., 1985)	Hasil penelitian menunjukkan hasil positif bahwa resiliensi berperan sebagai faktor protektif yang mampu meningkatkan kepuasan hidup serta membantu individu dalam beradaptasi dengan tekanan sosial yang dihadapi.
2	Gabarrell-Pascuet et al. (2023) <i>"Impact of Perceived</i>	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan hasil

	<i>Discrimination and Coping Strategies on Well-Being and Mental Health in Newly-Arrived Migrants in Spain</i> ". Objek penelitian: 102 migran baru di Spanyol.internasional.	(analisis regresi). Independen: Discrimination Experience – (Schmitt <i>et al.</i> , 2014) Dependen: Mental Health & Well-being – (Ryff, 1989)	positif bahwa individu mampu mengembangkan strategi coping seperti solidaritas sosial dan aktivitas positif yang berkontribusi terhadap kemampuan individu menjaga kondisi psikologis secara stabil.
3	Ali et al. (2025) “Using Safety-Specific Transformational Leadership to Improve Safety Behavior Among Construction Workers: Exploring the Role of Knowledge Sharing and Psychological Safety”. Objek penelitian: 425 pekerja konstruksi.	Metode Systematic Review. Independen: Safety Leadership – (Barling <i>et al.</i> , 2002) Dependen: Psychological Safety (A. Edmondson, 1999)	Hasil penelitian menunjukkan hasil positif bahwa tingkat Keamanan Psikologis yang tinggi menjadi faktor kunci yang mendorong pekerja untuk berbagi pengetahuan secara sukarela dan menciptakan iklim kerja yang aman.

2.2.5 Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis

1. (Firdiani, 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Firdiani (2024) yang berjudul “*Peran Psychological Safety terhadap Work Engagement dengan Self-Esteem sebagai Mediator pada Karyawan*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Psychological Safety* terhadap keterlibatan kerja karyawan serta peran *self-esteem* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 283 karyawan yang memiliki pengalaman kerja

minimal satu tahun. Instrumen penelitian menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), *Psychological Safety Scale*, dan *Rosenberg Self-Esteem Scale*. Data dianalisis menggunakan SPSS dan PROCESS Model 4 untuk menguji hubungan mediasi antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Safety* memiliki pengaruh positif terhadap kondisi psikologis karyawan dan meningkatkan keterlibatan kerja individu dalam organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis peran Keamanan Psikologis terhadap kondisi psikologis individu dalam lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel penelitian yang menggunakan *work engagement* sebagai variabel dependen serta *self-esteem* sebagai variabel mediasi.

2. (Loh *et al.*, 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Loh *et al.* (2024) yang berjudul “*Psychosocial Safety Climate and Psychological Distress in Japanese Employees*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara iklim keamanan psikososial dalam organisasi dengan kondisi psikologis karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei terhadap lebih dari 1.300 karyawan perusahaan di Jepang yang dikumpulkan melalui *survei daring*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi multivariat untuk menguji hubungan antara *psychosocial safety climate* dan tekanan psikologis karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memiliki tingkat *Psychological Safety* yang tinggi dapat menurunkan tekanan psikologis serta meningkatkan Kesejahteraan Psikologis karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis hubungan antara Keamanan Psikologis dan kondisi psikologis individu dalam lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel penelitian yang menggunakan *psychosocial safety climate* sebagai faktor utama dalam menjelaskan Kesejahteraan Psikologis karyawan.

3. (A. C. Edmondson & Lei, 2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Edmondson dan Lei (2022) yang berjudul *“Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Keamanan Psikologis dalam organisasi berkontribusi terhadap Kesejahteraan Psikologis dan kesehatan mental karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei terhadap 312 karyawan dari berbagai perusahaan di Amerika Serikat. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis korelasi dan regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Safety memiliki hubungan positif dengan Kesejahteraan Psikologis serta meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam lingkungan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis pengaruh Keamanan Psikologis terhadap kondisi psikologis individu. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek penelitian yang menggunakan karyawan perusahaan di Amerika Serikat.

Tabel 2. 5 Review Jurnal Pengaruh Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Firdiani (2024) “Peran Psychological Safety terhadap Work Engagement dengan Self-Esteem sebagai Mediator pada Karyawan”. Objek: 283 karyawan dengan pengalaman kerja minimal satu tahun.	Penelitian Kuantitatif (Survei, SPSS, PROCESS Model 4). Instrumen: Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Psychological Safety Scale, Rosenberg Self-Esteem Scale. Independen: Psychological Safety (Edmondson,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Safety berpengaruh positif terhadap kondisi psikologis karyawan dan meningkatkan keterlibatan kerja individu dalam organisasi.

		1999; Newman <i>et al.</i> , 2017). Dependen: Work Engagement / kondisi psikologis karyawan (Schaufeli <i>et al.</i> , 2002).	
2	Loh <i>et al.</i> (2024) “Psychosocial Safety Climate and Psychological Distress in Japanese Employees”. Objek: lebih dari 1.300 karyawan perusahaan di Jepang	Penelitian Kuantitatif (Survei, Regresi Multivariat). Independen: Psychosocial Safety Climate (Dollard & Bakker, 2010). Dependen: Kesejahteraan Psikologis / psychological distress (Ryff, 1989; Keyes, 2002).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan tingkat Psychological Safety yang tinggi dapat menurunkan tekanan psikologis serta meningkatkan Kesejahteraan Psikologis karyawan.
3	Edmondson & Lei (2014) “Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct”. Objek: 312 karyawan dari berbagai perusahaan di Amerika Serikat.	Penelitian Kuantitatif (Survei, Analisis Korelasi dan Regresi). Independen: Psychological Safety (Edmondson, 1999). Dependen: Kesejahteraan Psikologis dan kesehatan mental karyawan (Ryff, 1989).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Safety memiliki hubungan positif dengan Kesejahteraan Psikologis serta meningkatkan rasa nyaman dan kesehatan mental karyawan dalam lingkungan kerja.sosial maupun organisasi.

Sumber: Data Diolah (2026)

2.2.6 Peran Keamanan Psikologis sebagai Pemediasi Hubungan antara Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis

1. (Khan & Usman, 2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Khan & Usman (2025) yang berjudul “*Unleashing Innovative Work Behavior in the Workplace through Leader’s Cultural Intelligence: Mediating Role of Psychological Safety*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Kecerdasan Budaya pemimpin mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan dengan mempertimbangkan peran Keamanan Psikologis sebagai variabel mediasi dalam lingkungan kerja multikultural. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 310 karyawan dari berbagai organisasi dengan latar belakang budaya yang beragam. Data penelitian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya pemimpin memiliki pengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis karyawan yang kemudian berdampak pada peningkatan perilaku kerja inovatif serta kondisi psikologis yang lebih positif dalam lingkungan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yang sama yaitu menganalisis peran Keamanan Psikologis sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara Kecerdasan Budaya dan kondisi psikologis individu. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel dependen penelitian yang menggunakan *innovative work behavior*.

2. (Rockstuhl & Van Dyne, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Rockstuhl & Van Dyne (2018) yang berjudul “*A Bi-Factor Theory of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence: Meta-Analysis and Theoretical Extensions*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Kecerdasan Budaya berkontribusi terhadap berbagai hasil kerja termasuk hubungan interpersonal dan kondisi psikologis individu dalam lingkungan kerja multikultural. Penelitian ini menggunakan metode *meta-analysis* terhadap 73 penelitian dengan lebih dari 20.000 responden dari berbagai negara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki hubungan positif dengan kemampuan individu dalam membangun hubungan *interpersonal* yang aman serta mendukung terciptanya Keamanan Psikologis dalam kelompok kerja multikultural.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis peran Kecerdasan Budaya dalam menciptakan kondisi psikologis yang positif dalam lingkungan kerja multikultural. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada metode penelitian yang menggunakan *meta-analysis* dari berbagai penelitian sebelumnya.

3. (Dibble *et al.*, 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Dibble *et al.* (2019) yang berjudul “*The Impact of Students’ Cultural Intelligence on Their Psychological Safety in Global Virtual Project Teams*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Kecerdasan Budaya mempengaruhi Keamanan Psikologis dalam tim virtual global yang terdiri dari anggota dengan latar belakang budaya yang berbeda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap mahasiswa dari Amerika Serikat dan Peru yang bekerja dalam proyek tim *virtual internasional*. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis mediasi untuk menguji hubungan antara Kecerdasan Budaya dan Keamanan Psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki pengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis, dimana individu dengan tingkat Kecerdasan Budaya yang tinggi cenderung merasa lebih aman dalam berinteraksi dan bekerja dalam tim multikultural.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yang sama yaitu menganalisis hubungan antara Kecerdasan Budaya dan Keamanan Psikologis dalam lingkungan kerja multikultural. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek penelitian yang menggunakan mahasiswa dalam tim proyek virtual global.

4. (Alifuddin & Widodo, 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Alifuddin & Widodo (2022) yang berjudul *“How Is Cultural Intelligence Related to Human Behavior?”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Kecerdasan Budaya dengan berbagai perilaku individu dalam organisasi termasuk komunikasi interpersonal dan perilaku organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 450 guru sekolah menengah pertama di Indonesia. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi untuk menguji hubungan antara Kecerdasan Budaya dan berbagai hasil perilaku individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu dalam berinteraksi secara efektif dalam lingkungan sosial yang beragam.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis peran Kecerdasan Budaya dalam mempengaruhi kondisi psikologis serta perilaku individu dalam lingkungan sosial. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek penelitian yang menggunakan guru sebagai responden.

Tabel 2. 6 Review Jurnal Peran Keamanan Psikologis sebagai Pemediasi Hubungan antara Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Khan & Usman (2025) “Unleashing Innovative Work Behavior in the Workplace through Leader’s Cultural Intelligence: Mediating Role of	Penelitian Kuantitatif (Survei, SEM). Independen: Cultural Intelligence (Ang <i>et al.</i> , 2007; Earley & Ang, 2003).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya pemimpin berpengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis karyawan yang kemudian meningkatkan perilaku kerja inovatif serta menciptakan kondisi psikologis yang lebih positif dalam organisasi.

	Psychological Safety”. Objek: 310 karyawan dari berbagai organisasi dengan latar belakang budaya beragam.	Dependen: Innovative Work Behavior / kondisi psikologis positif dalam organisasi (Scott & Bruce, 1994).	
2	Rockstuhl & Van Dyne (2018) “A Bi-Factor Theory of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence: Meta-Analysis and Theoretical Extensions”. Objek: Meta-analysis terhadap 73 penelitian dengan lebih dari 20.000 responden dari berbagai negara.	Penelitian Kuantitatif (Meta-analysis). Independen: Cultural Intelligence (Earley & Ang, 2003; Ang <i>et al.</i>, 2007). Dependen: Hubungan interpersonal dan kondisi psikologis dalam organisasi (Ryff, 1989; Keyes, 2002).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki hubungan positif dengan kemampuan individu dalam membangun hubungan interpersonal yang aman serta mendukung terciptanya Keamanan Psikologis dalam tim multikultural.
3	Dibble <i>et al.</i> (2019) “The Impact of Students’ Cultural Intelligence on Their Psychological Safety in Global Virtual Project Teams”. Objek: Mahasiswa dari Amerika Serikat dan Peru dalam tim proyek virtual global.	Penelitian Kuantitatif (Survei, Analisis Mediasi). Independen: Cultural Intelligence (Ang <i>et al.</i>, 2007). Dependen: Psychological Safety (Edmondson, 1999).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis, dimana individu dengan tingkat Cultural Intelligence tinggi merasa lebih aman berinteraksi dalam tim multikultural.

4	Alifuddin & Widodo (2022) “How Is Cultural Intelligence Related to Human Behavior?”. Objek: 450 guru sekolah menengah pertama di Indonesia.	Penelitian Kuantitatif (Survei, Analisis Regresi). Independen: Cultural Intelligence (Ang <i>et al.</i>, 2007). Dependen: Perilaku individu dalam organisasi dan interaksi sosial (Earley & Ang, 2003).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk berinteraksi secara efektif dalam lingkungan sosial yang beragam.
---	---	--	--

Sumber: Data Diolah (2026)

2.2.7 Peran Keamanan Psikologis sebagai Pemediasi Hubungan antara Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis

1. (Jin & Peng, 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Jin & Peng (2024) yang berjudul “*The Impact of Team Psychological Safety on Employee Innovative Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Keamanan Psikologis dalam menjelaskan hubungan antara kondisi lingkungan kerja dan kondisi psikologis karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan perusahaan dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis berperan penting dalam meningkatkan kondisi psikologis individu serta mengurangi dampak negatif dari perlakuan tidak adil atau konflik dalam lingkungan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yang sama yaitu menganalisis peran Keamanan Psikologis terhadap kondisi psikologis individu. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan

penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel dependen penelitian yang menggunakan kinerja inovatif karyawan.

2. (Lintanga & Rathakrishnan, 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Lintanga & Rathakrishnan (2024) yang berjudul “*The Impact of Psychosocial Safety Climate on Public Sector Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana iklim keamanan psikososial organisasi mempengaruhi kondisi psikologis karyawan sektor publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 340 pegawai pemerintah dan dianalisis menggunakan analisis statistik multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memiliki tingkat Keamanan Psikologis yang tinggi mampu mengurangi tekanan psikologis karyawan serta meningkatkan Kesejahteraan Psikologis individu.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis hubungan antara Keamanan Psikologis dan kondisi psikologis individu. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada variabel penelitian yang menggunakan *job satisfaction* sebagai variabel dependen.

3. (Akanni *et al.*, 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Akanni *et al.* (2024) yang berjudul “*Perceived Workplace Discrimination and Psychological Well-being among Police Officers*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak diskriminasi yang dirasakan oleh pekerja terhadap Kesejahteraan Psikologis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 316 aparat kepolisian dan dianalisis menggunakan analisis regresi serta *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Diskriminasi di tempat kerja memiliki hubungan negatif dengan Kesejahteraan Psikologis individu.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada fokus penelitian yaitu menganalisis Pengalaman Diskriminasi dan dampaknya

terhadap Kesejahteraan Psikologis individu. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek penelitian yang menggunakan aparat kepolisian sebagai responden.

Tabel 2. 7 Review Jurnal Peran Keamanan Psikologis sebagai Pemediasi Hubungan antara Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Jin & Peng (2024) “The Impact of Team Psychological Safety on Employee Innovative Performance”. Objek: Karyawan Perusahaan.	Penelitian Kuantitatif (Survei, SEM). Independen: Kondisi lingkungan kerja / perlakuan tidak adil (Schmitt <i>et al.</i>, 2014). Dependen: Innovative Performance / kondisi psikologis positif dalam organisasi (Scott & Bruce, 1994).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis berperan penting dalam meningkatkan kondisi psikologis individu serta mengurangi dampak negatif dari perlakuan tidak adil atau konflik dalam lingkungan kerja.
2	Lintanga & Rathakrishnan (2024) “The Impact of Psychosocial Safety Climate on Public Sector Job Satisfaction”. Objek: 340 pegawai sektor public.	Penelitian Kuantitatif Penelitian Kuantitatif (Survei, Analisis Statistik Multivariat). Independen: Psychosocial Safety Climate (Dollard & Bakker, 2010). Dependen: Job Satisfaction / Kesejahteraan Psikologis individu (Ryff, 1989).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memiliki tingkat Keamanan Psikologis tinggi dapat mengurangi tekanan psikologis serta meningkatkan Kesejahteraan Psikologis individu.

3	Akanni <i>et al.</i> (2024) “Perceived Workplace Discrimination and Psychological Well-being among Police Officers”. Objek: 316 aparat kepolisian.	Penelitian Kuantitatif (Survei, Regresi dan SEM). Independen: Perceived Workplace Discrimination (Schmitt <i>et al.</i>, 2014). Dependen: Psychological Well-being (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Diskriminasi di tempat kerja memiliki hubungan negatif dengan Kesejahteraan Psikologis individu.
---	---	--	---

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Membangun Hipotesis

2.3.1 Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Els & Jacobs (2023) dengan judul “*Unravelling the Interplay of Authentic Leadership, Emotional Intelligence, Cultural Intelligence and Psychological Well-being*”, menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Budaya memberikan pengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional* pada 279 manajer organisasi di Afrika Selatan dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Penelitian tersebut menggunakan indikator yang diadaptasi dari Ang *et al.* (2007) pada variabel *Cultural Intelligence* dan mengacu pada indikator dari Ryff (1989) pada variabel *Psychological Well-being*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yang & Chang (2022) dengan judul “*The Relationship between Cultural Intelligence and Psychological Well-being with the Moderating Effects of Mindfulness: A Study of International Students in Taiwan*”, menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Budaya memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis mahasiswa internasional. Penelitian ini melibatkan 110 mahasiswa internasional di Taiwan dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Penelitian tersebut menggunakan indikator yang diadaptasi dari Ang *et al.* (2007) pada variabel *Cultural Intelligence*

dan mengacu pada indikator dari Ryff (1989) pada variabel *Psychological Well-being*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pandey *et al.* (2025) dengan judul “*Role of Cultural Intelligence in Psychological Well-being of Kharwar Tribal Migrants*”, menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis individu migran. Penelitian ini dilakukan terhadap 267 responden migran suku Kharwar di India dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi hierarkis. Penelitian tersebut menggunakan indikator yang diadaptasi dari Ang *et al.* (2007) pada variabel *Cultural Intelligence* dan mengacu pada indikator dari Ryff (1989) pada variabel *Psychological Well-being*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif antara Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis.

2.3.2 Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Li dan Chen (2023) dengan judul “*The Positive Effects of Positive Coping on Mental Health in College Students during the COVID-19 Campus Lockdown*”, menunjukkan hasil bahwa kemampuan *positive coping* memberikan pengaruh positif terhadap kesehatan mental yang mencerminkan Kesejahteraan Psikologis individu. Individu yang mampu menerapkan strategi *positive coping* cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik dibandingkan individu yang kurang mampu mengelola tekanan secara positif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada 305 mahasiswa dan dianalisis menggunakan teknik ANOVA serta korelasi. Penelitian tersebut menggunakan indikator *Positive Coping* yang diadaptasi dari Xie (1998) serta indikator *Mental Health* dan *Psychological Well-being* yang mengacu pada Derogatis (1975).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adaramoye *et al.* (2024) dengan judul “*Influence of Social Support, Resilience, and Optimism on the Psychological Well-being of Married Young Adult Nigerian Immigrants*”, menunjukkan hasil

bahwa dukungan sosial memberikan pengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis individu. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin baik kondisi psikologis individu dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 291 imigran muda di wilayah Eropa dan Amerika Utara serta dianalisis menggunakan teknik regresi. Penelitian tersebut menggunakan indikator *Social Support*, *Resilience*, dan *Optimism* yang diadaptasi dari Zimet *et al.* (1988) serta indikator *Psychological Well-being* yang mengacu pada Ryff (1989).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zhou *et al.* (2024) dengan judul “*Perceived Discrimination as a Mediator between Cultural Identity and Mental Health Symptoms among Racial/Ethnic Minority Adults*”, menunjukkan hasil bahwa Pengalaman Diskriminasi memberikan pengaruh negatif terhadap kondisi psikologis individu. Individu yang mengalami diskriminasi cenderung memiliki gejala kesehatan mental yang lebih buruk, sedangkan identitas budaya yang kuat mampu mengurangi dampak negatif tersebut sehingga Kesejahteraan Psikologis tetap lebih terjaga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 456 responden dari kelompok etnis minoritas dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Penelitian tersebut menggunakan indikator *Perceived Discrimination* dan *Cultural Identity* yang diadaptasi dari Phinney (1992) serta indikator *Psychological Well-being* yang mengacu pada Ryff (1989).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alsubaie *et al.* (2021) dengan judul “*Religious Coping, Perceived Discrimination, and Posttraumatic Growth in an International Sample of Forcibly Displaced Muslims*”, menunjukkan hasil bahwa Pengalaman Diskriminasi memberikan pengaruh negatif terhadap kondisi psikologis individu. Namun, individu yang menerapkan *religious coping* mampu mengurangi dampak negatif tersebut sehingga Kesejahteraan Psikologis menjadi lebih baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 225 responden Muslim yang mengalami perpindahan paksa dan dianalisis menggunakan teknik regresi. Penelitian tersebut menggunakan indikator *Religious Coping* dan *Perceived Discrimination* yang diadaptasi dari Pargament *et al.* (2000)

serta indikator *Psychological Well-being* yang mengacu pada Ryff (1989). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga terdapat pengaruh negatif antara Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis.

2.3.3 Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Baker, Balbinot, Cohen, Newa, *et al.* (2025) dengan judul “*The Effects of Cultural Intelligence, Psychological Safety, and Teamwork Climate on Conflict Frequency in Global Virtual Teams*”, menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Budaya memberikan pengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada 327 anggota tim virtual global dari berbagai negara dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Penelitian tersebut menggunakan indikator Cultural Intelligence yang diadaptasi dari Ang *et al.* (2007) serta indikator Psychological Safety yang mengacu pada Edmondson (1999).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Khan & Usman (2025) dengan judul “*Unleashing Innovative Work Behavior through Leader’s Cultural Intelligence: The Mediating Role of Psychological Safety*”, menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Budaya memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Keamanan Psikologis dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada 307 karyawan industri telekomunikasi dan dianalisis menggunakan teknik regresi serta model mediasi. Penelitian tersebut menggunakan indikator *Cultural Intelligence* yang diadaptasi dari Ang & Van Dyne (2008) serta indikator *Psychological Safety* yang mengacu pada Edmondson (1999).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Els & Jacobs (2023) dengan judul “*Unravelling the Interplay of Authentic Leadership, Emotional Intelligence, Cultural Intelligence and Psychological Well-being*”, menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Budaya berkontribusi dalam meningkatkan kondisi psikologis individu dalam lingkungan kerja, termasuk dalam menciptakan rasa aman dalam berinteraksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada sekitar 300 karyawan di berbagai organisasi di Afrika Selatan dan

dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Penelitian tersebut menggunakan indikator *Cultural Intelligence* yang diadaptasi dari Ang & Van Dyne (2008) serta mengacu pada konsep *Psychological Safety* dari Edmondson (1999). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga terdapat pengaruh positif antara Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis.

2.3.4 Pengalaman Diskriminasi ke Keamanan Psikologis

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lei *et al.*, 2021) dengan judul “*Discrimination and Subsequent Mental Health, Substance Use, and Well-being in Young Adults*”, menunjukkan hasil bahwa pengalaman diskriminasi berpengaruh terhadap memburuknya kesehatan mental, meningkatnya penggunaan zat, serta menurunnya kesejahteraan pada dewasa muda. Individu yang mengalami diskriminasi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih buruk dibandingkan individu yang tidak mengalami diskriminasi, sehingga rasa aman secara psikologis juga menjadi lebih rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *longitudinal* yang melibatkan dewasa muda dan dianalisis menggunakan analisis regresi *longitudinal*. Penelitian tersebut menggunakan indikator *Perceived Discrimination* yang diadaptasi dari instrumen diskriminasi yang telah tervalidasi serta indikator *Mental Health, Substance Use, dan Well-being* yang mengacu pada instrumen kesehatan mental standar.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Dongrey & Rokade, 2021) dengan judul “*Assessing the Effect of Perceived Diversity Practices and Psychological Safety on Contextual Performance for Sustainable Workplace*”, menunjukkan hasil bahwa keamanan psikologis memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku kerja kontekstual di lingkungan organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa praktik keberagaman yang dipersepsikan secara positif mampu meningkatkan keamanan psikologis karyawan sehingga individu merasa lebih aman untuk menyampaikan ide, berkolaborasi, dan berpartisipasi dalam aktivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan organisasi dan dianalisis menggunakan

Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian tersebut menggunakan indikator *Perceived Diversity Practices* serta indikator *Psychological Safety* yang mengacu pada Edmondson (1999).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (De Paula Couto *et al.*, 2023) dengan judul “*Do We All Perceive Experiences of Age Discrimination in the Same Way? Cross-Cultural Differences in Perceived Age Discrimination and Its Association with Life Satisfaction*”, menunjukkan hasil bahwa pengalaman diskriminasi usia berhubungan negatif dengan kepuasan hidup pada berbagai konteks budaya. Individu yang mengalami diskriminasi usia cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih rendah, meskipun besarnya pengaruh berbeda pada setiap negara dan latar belakang budaya. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman diskriminasi dapat mengurangi rasa aman dan penerimaan individu dalam lingkungan sosial sehingga berdampak pada kondisi psikologisnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis lintas budaya yang melibatkan responden dari berbagai negara dan dianalisis menggunakan analisis regresi *multilevel*. Penelitian tersebut menggunakan indikator *Perceived Age Discrimination* serta indikator *Life Satisfaction* yang mengacu pada *Satisfaction with Life Scale (SWLS)* yang dikembangkan oleh Diener *et al.* (1985). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga terdapat pengaruh negatif antara Pengalaman Diskriminasi terhadap Keamanan Psikologis.

2.3.5 Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Firdiani (2024) dengan judul “*Peran Psychological Safety terhadap Work Engagement dengan Self-Esteem sebagai Mediator pada Karyawan*”, menunjukkan hasil bahwa Keamanan Psikologis berpengaruh positif terhadap kondisi psikologis karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada 283 karyawan dan dianalisis menggunakan SPSS serta PROCESS Model 4. Penulisan ini menggunakan indikator yang diadaptasi dari Edmondson (1999) pada variabel *Psychological Safety* dan mengacu pada indikator dari Schaufeli *et al.* (2002) untuk mengukur kondisi psikologis kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Loh *et al.* (2024) dengan judul “*Psychosocial Safety Climate and Psychological Distress in Japanese Employees*”, menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dengan tingkat keamanan psikososial yang tinggi dapat menurunkan tekanan psikologis serta meningkatkan Kesejahteraan Psikologis karyawan secara signifikan. Penelitian ini melibatkan lebih dari 1.300 karyawan di Jepang dengan menggunakan analisis regresi multivariat. Penelitian tersebut menggunakan indikator yang diadaptasi dari Dollard & Bakker (2010) pada variabel *Psychosocial Safety Climate* dan mengacu pada indikator dari Ryff (1989) pada variabel *Psychological Well-being*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Edmondson & Lei (2014) dengan judul “*Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct*”, menunjukkan hasil penelitian bahwa Keamanan Psikologis memiliki hubungan positif dengan Kesejahteraan Psikologis serta meningkatkan kesehatan mental individu dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan terhadap 312 karyawan di Amerika Serikat dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi. Penelitian tersebut menggunakan indikator yang diadaptasi dari Edmondson (1999) pada variabel *Psychological Safety* dan mengacu pada indikator dari Ryff (1989) pada variabel *Psychological Well-being*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Diduga terdapat pengaruh positif antara Keamanan Psikologis terhadap kesejahteraan psikologi

2.3.6 Peran Keamanan Psikologis sebagai pemediasi hubungan antara Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Khan & Usman (2025) dengan judul “*Unleashing Innovative Work Behavior in the Workplace through Leader’s Cultural Intelligence: Mediating Role of Psychological Safety*”, menunjukkan hasil bahwa Keamanan Psikologis berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap kondisi psikologis positif dan perilaku individu di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada 310 karyawan dan dianalisis menggunakan Structural Equation

Modeling (SEM). Penulisan ini menggunakan indikator yang diadaptasi dari Ang *et al.* (2007) pada variabel *Cultural Intelligence* dan mengacu pada indikator dari Scott & Bruce (1994) untuk mengukur perilaku dan kondisi psikologis dalam organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rockstuhl & Van Dyne (2018) dengan judul “*A Bi-Factor Theory of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence: Meta-Analysis and Theoretical Extensions*”, menunjukkan hasil penelitian bahwa Kecerdasan Budaya memiliki hubungan positif dengan kemampuan individu dalam membangun hubungan interpersonal yang aman serta mendukung terciptanya Keamanan Psikologis dalam kelompok kerja multikultural. Penelitian ini menggunakan metode meta-analisis terhadap 73 penelitian dengan total responden lebih dari 20.000 orang. Penelitian tersebut menggunakan indikator yang diadaptasi dari Ang *et al.* (2007) pada variabel *Cultural Intelligence* dan mengacu pada indikator dari Ryff (1989) pada variabel *Psychological Well-being*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dibble *et al.* (2019) dengan judul “*The Impact of Students’ Cultural Intelligence on Their Psychological Safety in Global Virtual Project Teams*”, menunjukkan hasil penelitian bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis, di mana individu dengan tingkat keahlian lintas budaya yang tinggi merasa lebih aman untuk berinteraksi dalam tim. Penelitian ini melibatkan mahasiswa dalam tim proyek virtual global menggunakan analisis mediasi. Penelitian tersebut menggunakan indikator yang diadaptasi dari Ang *et al.* (2007) pada variabel *Cultural Intelligence* dan mengacu pada indikator dari Edmondson (1999) pada variabel *Psychological Safety*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alifuddin & Widodo (2022) dengan judul “*How Is Cultural Intelligence Related to Human Behavior?*”, menunjukkan hasil penelitian bahwa Kecerdasan Budaya berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk berinteraksi secara efektif dan mempengaruhi perilaku psikologis dalam lingkungan sosial yang beragam. Penelitian ini melibatkan 450 guru di Indonesia dengan menggunakan analisis regresi. Penelitian tersebut menggunakan indikator yang diadaptasi dari Ang *et al.* (2007) pada variabel *Cultural Intelligence* dan mengacu pada kerangka teori dari Earley & Ang (2003)

untuk variabel perilaku individu. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Diduga Keamanan Psikologis memediasi hubungan antara Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis.

2.3.7 Peran Keamanan Psikologis sebagai pemediasi hubungan antara pengalaman diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jin & Peng (2024) dengan judul *“The Impact of Team Psychological Safety on Employee Innovative Performance”*, menunjukkan hasil bahwa Keamanan Psikologis berperan penting dalam meningkatkan kondisi psikologis individu serta mampu memitigasi dampak negatif dari perlakuan tidak adil atau konflik di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada karyawan perusahaan dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Penulisan ini menggunakan indikator yang diadaptasi dari Schmitt *et al.* (2014) pada variabel perlakuan tidak adil dan mengacu pada indikator dari Scott & Bruce (1994) untuk mengukur kondisi psikologis positif dalam organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lintanga & Rathakrishnan (2024) dengan judul *“The Impact of Psychosocial Safety Climate on Public Sector Job Satisfaction”*, menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja yang memiliki tingkat Keamanan Psikologis yang tinggi dapat mengurangi tekanan psikologis serta meningkatkan Kesejahteraan Psikologis individu secara signifikan. Penelitian ini melibatkan 340 pegawai sektor publik dengan menggunakan analisis statistik multivariat. Penelitian tersebut menggunakan indikator yang diadaptasi dari Dollard & Bakker (2010) pada variabel *Psychosocial Safety Climate* dan mengacu pada indikator dari Ryff (1989) pada variabel Kesejahteraan Psikologis.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Akanni *et al.* (2024) dengan judul *“Perceived Workplace Discrimination and Psychological Well-being among Police Officers”*, menunjukkan hasil penelitian bahwa Pengalaman Diskriminasi di tempat kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis individu. Penelitian ini dilakukan terhadap 316 aparat kepolisian dengan

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan yang disusun secara logis mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan dan dapat diuji kebenarannya (Sekaran & Bougie, 2013). Berdasarkan kerangka penelitian yang telah digambarkan sebelumnya, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- H1** : Diduga Kecerdasan Budaya berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis.
- H2** : Diduga Pengalaman Diskriminasi berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis.
- H3** : Diduga Kecerdasan Budaya berpengaruh positif terhadap Keamanan Psikologis.
- H4** : Diduga Pengalaman Diskriminasi berpengaruh negatif terhadap Keamanan Psikologis.
- H5** : Diduga Keamanan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis.
- H6** : Diduga Keamanan Psikologis memediasi pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis.
- H7** : Diduga Keamanan Psikologis memediasi pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2018) penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori dengan meneliti hubungan antarvariabel yang kemudian dapat diukur menggunakan instrumen dan dianalisis secara statistik. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data secara terstruktur dan hasil dari analisis digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sekaran & Bougie (2016) kuesioner merupakan daftar pertanyaan terstruktur yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian. Instrumen ini digunakan agar peneliti dapat mengumpulkan informasi secara terukur dan seragam pada populasi penelitian.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pekerja Indonesia yang bekerja di Australia, mencakup sektor pekerjaan *blue-collar* (pekerja lapangan) dan *white-collar* (pekerja profesional/kantoran). Lokasi penelitian tidak terbatas pada satu instansi atau organisasi tertentu, melainkan mencakup berbagai tempat kerja di Australia yang mempekerjakan tenaga kerja Indonesia, seperti sektor konstruksi, manufaktur, pertanian, serta sektor jasa dan profesional lainnya.

Pemilihan Australia sebagai lokasi penelitian didasarkan pada tingginya jumlah pekerja migran Indonesia yang bekerja di negara tersebut serta adanya dinamika interaksi lintas budaya yang kompleks. Kondisi ini memungkinkan munculnya berbagai pengalaman kerja, termasuk Kecerdasan Budaya (*Cultural Intelligence*), Pengalaman Diskriminasi (*Experiences of Discrimination*), serta Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*) yang pada akhirnya memengaruhi Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*) pekerja.

3.2.1 Profil Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja Indonesia yang bekerja di Australia dengan karakteristik sebagai berikut:

- Warga Negara Indonesia (WNI) yang sedang atau pernah bekerja di Australia
- Bekerja pada sektor *blue-collar* (pekerjaan lapangan) maupun *white-collar* (pekerjaan profesional/kantoran)
- Memiliki pengalaman interaksi kerja dalam lingkungan lintas budaya
- Bersedia menjadi responden dalam penelitian

Pekerja Indonesia di Australia, baik pada sektor *blue-collar* maupun *white-collar*, umumnya berada dalam lingkungan kerja multikultural yang menuntut kemampuan adaptasi terhadap perbedaan budaya, bahasa, serta norma kerja. Dalam konteks tersebut, Kecerdasan Budaya menjadi faktor penting dalam membantu individu beradaptasi secara efektif.

Namun demikian, dalam interaksi lintas budaya tersebut, pekerja juga berpotensi mengalami Pengalaman Diskriminasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi kondisi psikologis mereka. Oleh karena itu, keberadaan Keamanan Psikologis dalam lingkungan kerja menjadi aspek penting yang dapat memediasi hubungan antara Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi, dan Kesejahteraan Psikologis pekerja.

3.2.2 Gambaran Umum Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pekerja Indonesia di Australia, baik pada sektor *blue-collar* maupun *white-collar*, umumnya ditandai oleh keberagaman budaya, sistem kerja yang profesional, serta standar kerja yang tinggi. Pada sektor *blue-collar*, pekerja lebih banyak terlibat dalam aktivitas fisik dan operasional lapangan, sedangkan pada sektor *white-collar*, pekerja cenderung terlibat dalam pekerjaan administratif, manajerial, dan profesional.

Dalam kedua konteks tersebut, pekerja dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perbedaan nilai, komunikasi, dan kebiasaan kerja. Selain itu, lingkungan kerja lintas budaya juga berpotensi menimbulkan tantangan sosial, seperti kesalahpahaman budaya maupun perlakuan diskriminatif. Kondisi ini dapat memengaruhi persepsi individu terhadap rasa aman dalam berinteraksi (*Psychological Safety*), yang pada akhirnya berdampak pada tingkat Kesejahteraan Psikologis pekerja.

Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada bagaimana Kecerdasan Budaya dan Pengalaman Diskriminasi memengaruhi Kesejahteraan Psikologis, serta bagaimana Keamanan Psikologis berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut pada pekerja Indonesia di Australia.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2018) variabel merupakan konsep yang dapat diukur dan diobservasi untuk mengetahui hubungan antar fenomena dalam sebuah penelitian. Sementara Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan variabel sebagai sesuatu yang memiliki nilai yang dapat berubah antar individu, objek, atau situasi. Dengan demikian variabel dalam penelitian berfungsi sebagai unsur yang menjadi fokus pengukuran dan analisis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Independen (X)

Creswell (2018) menjelaskan variabel independen adalah variabel yang diuji untuk mengetahui efek atau hubungannya terhadap outcome penelitian. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) variabel independen adalah variabel yang dapat memberikan pengaruh baik secara positif maupun negatif terhadap variabel dependen, sehingga perubahan pada variabel ini berpotensi meningkatkan atau menurunkan nilai dalam variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel independennya yang digunakan adalah X1 Kecerdasan Budaya dan X2 Pengalaman Diskriminasi.

3.3.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan menjadi faktor yang diteliti untuk mengetahui bagaimana ia dipengaruhi oleh variabel lain (Sekaran & Bougie, 2016). Sejalan dengan itu Creswell (2018) menyebutkan bahwa variabel dependen merupakan *outcome* atau hasil yang muncul sebagai respons dari perubahan pada variabel independen. Dengan kata lain variabel dependen berfungsi sebagai indikator untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Kesejahteraan Psikologis (Y)

3.3.3 Variabel Intervening

Variabel intervening menurut Sekaran & Bougie (2016) adalah variabel yang bekerja sebagai penghubung dalam proses sebab-akibat, yang terletak diantara variabel independen dan dependen. Pengertian selanjutnya oleh Creswell (2018) menyebutkan bahwa variabel intervening merupakan variabel yang mempengaruhi arah serta kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel ini berperan dalam menyalurkan pengaruh sehingga efek yang ditimbulkan menjadi lebih terukur secara empiris. Dalam penelitian ini variabel intervening yang digunakan adalah Keamanan Psikologis (Z)

3.4 Definisi Operasional dan Indikator

3.4.1 Kesejahteraan Psikologis (Y)

Menurut Ryff (1989), Kesejahteraan Psikologis merupakan kondisi individu yang mencerminkan fungsi psikologis yang optimal, ditandai dengan kemampuan individu dalam menerima diri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, serta mampu mengembangkan potensi diri. Sementara itu, Diener *et al.* (1985) menyatakan bahwa Kesejahteraan Psikologis berkaitan dengan evaluasi individu terhadap kehidupannya, baik secara kognitif maupun afektif, yang mencerminkan tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup.

Kesejahteraan Psikologis dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi mental positif yang dialami oleh pekerja Indonesia di Australia, yang ditandai

dengan kemampuan dalam mengelola tekanan, membangun hubungan sosial, serta mempertahankan fungsi psikologis yang sehat di lingkungan kerja multikultural. Adapun indikator Kesejahteraan Psikologis menurut Ryff (1989) adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan diri (*Self-Acceptance*)
2. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive Relations with Others*)
3. Otonomi (*Autonomy*)
4. Penguasaan lingkungan (*Environmental Mastery*)
5. Tujuan hidup (*Purpose in Life*)
6. Pengembangan diri (*Personal Growth*)

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Kesejahteraan Psikologis (Y)

Indikator	Item
Penerimaan diri (<i>Self-Acceptance</i>)	1. Saya menerima kelebihan dan kekurangan diri saya 2. Saya merasa puas dengan diri saya saat ini 3. Saya memiliki pandangan positif terhadap diri saya
Hubungan positif (<i>Positive Relations</i>)	1. Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain 2. Saya merasa didukung oleh orang-orang di sekitar saya 3. Saya memiliki hubungan sosial yang hangat
Otonomi (<i>Autonomy</i>)	1. Saya mampu mengambil keputusan sendiri 2. Saya tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial 3. Saya memiliki prinsip hidup yang kuat
Penguasaan lingkungan (<i>Environmental Mastery</i>)	1. Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja 2. Saya dapat mengatasi tantangan dalam pekerjaan 3. Saya mampu mengelola situasi sulit
Tujuan hidup (<i>Purpose in Life</i>)	1. Saya memiliki tujuan hidup yang jelas 2. Saya merasa hidup saya bermakna 3. Saya memiliki arah dalam menjalani kehidupan

Pengembangan diri (<i>Personal Growth</i>)	1. Saya terus berusaha mengembangkan diri 2. Saya terbuka terhadap pengalaman baru 3. Saya merasa berkembang sebagai individu
--	---

Sumber: Ryff (1989)

3.4.2 Kecerdasan Budaya (X1)

Menurut Earley & Stanford (2005) Kecerdasan Budaya adalah kemampuan individu untuk memahami, beradaptasi, dan berperilaku secara efektif dalam situasi yang melibatkan perbedaan budaya. Sedangkan Ang *et al.* (2007) mendefinisikan Kecerdasan Budaya sebagai kapabilitas individu untuk berfungsi secara efektif dalam konteks budaya yang beragam. Dalam penelitian ini, Kecerdasan Budaya diartikan sebagai kemampuan pekerja Indonesia di Australia dalam memahami, menyesuaikan diri, dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan kerja yang memiliki latar belakang budaya berbeda. Indikator Kecerdasan Budaya menurut Ang *et al.* (2007) meliputi:

1. Metakognitif (Metacognitive)
2. Kognitif (Cognitive)
3. Motivasi (Motivational)
4. Perilaku (Behavioral)

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kecerdasan Budaya (X1)

Indikator	Item
Metakognitif	1. Saya menyadari perbedaan budaya antara Australia dan Indonesia saat berinteraksi 2. Saya menyesuaikan cara berpikir saat menghadapi budaya baru ini 3. Saya merencanakan strategi saat berinteraksi lintas budaya
Kognitif	1. Saya memahami norma budaya di Australia 2. Saya mengetahui nilai-nilai budaya Australia 3. Saya memahami sistem sosial budaya Australia
Motivasi	1. Saya tertarik mempelajari budaya lain 2. Saya percaya diri berinteraksi dengan orang dari budaya Australia

	3. Saya termotivasi untuk beradaptasi dengan budaya Australia
Perilaku	1. Saya mampu menyesuaikan perilaku saat berinteraksi di Australia 2. Saya dapat mengubah gaya komunikasi sesuai budaya yang ada 3. Saya mampu berperilaku fleksibel

Sumber: Ang *et al.* (2007)

3.4.3 Pengalaman Diskriminasi (X2)

Menurut (Schmitt *et al.*, 2014), Pengalaman Diskriminasi merupakan perlakuan tidak adil yang dialami individu berdasarkan identitas tertentu seperti ras, etnis, atau kebangsaan, yang dapat berdampak pada kondisi psikologis individu. Sementara itu, (Pascoe & Richman Smart, 2009) menyatakan bahwa diskriminasi adalah pengalaman perlakuan negatif yang dirasakan individu akibat keanggotaannya dalam kelompok sosial tertentu. Dalam penelitian ini, Pengalaman Diskriminasi diartikan sebagai persepsi pekerja Indonesia di Australia terhadap perlakuan tidak adil atau tidak setara yang mereka terima di lingkungan kerja maupun sosial. Indikator Pengalaman Diskriminasi meliputi:

1. Perlakuan tidak adil (*Unfair Treatment*)
2. Pengucilan sosial (*Social Exclusion*)
3. Stereotip negatif (*Negative Stereotyping*)
4. Pelecehan verbal/nonverbal (*Harassment*)

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Pengalaman Diskriminasi (X2)

Indikator	Item
Perlakuan tidak adil	1. Saya merasa diperlakukan tidak adil di tempat kerja 2. Saya mendapatkan perlakuan berbeda dibanding orang lain di tempat kerja 3. Saya merasa kesempatan kerja saya dibatasi di tempat kerja
Pengucilan sosial	1. Saya merasa dikucilkan dalam lingkungan kerja 2. Saya merasa tidak diterima dalam kelompok 3. Saya merasa diabaikan oleh rekan kerja
Stereotip negatif	1. Saya sering dinilai berdasarkan anggapan umum tentang orang Indonesia (stereotip) 2. Orang lain memiliki prasangka terhadap saya di tempat kerja 3. Saya dipandang negatif karena latar belakang saya

Pelecehan verbal	1. Saya pernah menerima perlakuan tidak menyenangkan di tempat kerja 2. Saya mengalami komentar yang merendahkan di tempat kerja 3. Saya merasa dilecehkan secara verbal/nonverbal di tempat kerja
------------------	--

Sumber: Schmitt *et al.* (2014); Pascoe & Smart Richman (2009)

3.4.4 Keamanan Psikologis (Z)

Menurut Edmondson (1999), Keamanan Psikologis merupakan keyakinan bersama bahwa lingkungan kerja aman bagi individu untuk mengambil risiko interpersonal, seperti menyampaikan pendapat, ide, atau kesalahan tanpa takut terhadap konsekuensi negatif. Sedangkan Kahn, 1990) menyatakan bahwa Keamanan Psikologis adalah kondisi di mana individu merasa aman untuk mengekspresikan diri tanpa takut akan dampak negatif terhadap citra diri, status, atau karier. Dalam penelitian ini, Keamanan Psikologis diartikan sebagai persepsi pekerja Indonesia di Australia mengenai sejauh mana lingkungan kerja mereka mendukung keterbukaan, kepercayaan, dan kebebasan dalam berinteraksi tanpa rasa takut. Indikator Keamanan Psikologis menurut Edmondson (1999) adalah sebagai berikut:

1. Rasa aman dalam menyampaikan pendapat (*Safety in expressing opinions*)
2. Tidak takut membuat kesalahan (*Fearlessness of making mistakes*)
3. Dukungan antar anggota tim (*Support among team members*)
4. Kepercayaan dalam tim (*Trust within the team*)
5. Keterbukaan komunikasi (*Open communication*)

Tabel 3. 4 Operasional Variabel Keamanan Psikologis (Z)

Indikator	Item
Rasa aman dalam menyampaikan pendapat	1. Saya merasa aman menyampaikan pendapat di tempat kerja 2. Saya tidak takut mengemukakan ide di tempat kerja 3. Saya bebas berbicara di tempat kerja
Tidak takut membuat kesalahan	1. Saya tidak takut melakukan kesalahan di tempat kerja 2. Kesalahan yang saya lakukan tidak langsung disalahkan di tempat kerja

	3. Saya merasa nyaman belajar dari kesalahan di tempat kerja
Dukungan antar anggota tim	1. Rekan kerja saya saling mendukung 2. Saya mendapatkan bantuan saat mengalami kesulitan di tempat kerja 3. Tim saya bekerja sama dengan baik
Kepercayaan dalam tim	1. Saya percaya dengan rekan kerja saya 2. Lingkungan kerja saya penuh kepercayaan 3. Saya merasa dihargai oleh tim
Keterbukaan komunikasi	1. Komunikasi di tim berjalan terbuka 2. Saya mudah berdiskusi dengan rekan kerja 3. Informasi disampaikan secara transparan di tempat kerja

Sumber: Edmondson (1999)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2016), populasi merupakan keseluruhan elemen yang relevan dengan objek penelitian dan dapat dijadikan sebagai sumber pengumpulan data. Sementara itu, Creswell (2018) menyatakan bahwa populasi adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi target generalisasi dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, populasi adalah pekerja Indonesia yang bekerja di Australia, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal. Populasi ini dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan variabel penelitian, yaitu Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi, Keamanan Psikologis, dan Kesejahteraan Psikologis dalam konteks lingkungan kerja multikultural.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti dan diharapkan mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Sekaran & Bougie, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*, dengan pendekatan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel

berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan analisis data yang dilakukan menggunakan program IBM SPSS. Jumlah responden mengacu pada ketentuan ukuran sampel untuk analisis regresi yang dikemukakan oleh David F. Green (1991), yaitu minimal $50 + 8m$ untuk menguji model secara keseluruhan dan $104 + m$ untuk menguji masing-masing variabel prediktor, dengan m merupakan jumlah variabel independen. Berdasarkan ketentuan tersebut, jumlah sampel sebanyak 130 responden telah memenuhi kriteria minimum sehingga memadai untuk dilakukan analisis menggunakan IBM SPSS.

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran & Bougie (2016), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian. Data primer dapat diperoleh dari responden individu atau kelompok yang dipilih secara khusus oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari pekerja Indonesia di Australia melalui penyebaran kuesioner secara online (*Google Form*). Data yang dikumpulkan meliputi identitas responden serta persepsi responden terhadap variabel Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi, Keamanan Psikologis, dan Kesejahteraan Psikologis.

2. Data Sekunder

Sekaran & Bougie (2016) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang telah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, seperti publikasi, laporan, atau dokumen yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, antara lain jurnal ilmiah, buku referensi, laporan resmi, serta website terpercaya yang berkaitan dengan pekerja Indonesia di Australia. Data sekunder tersebut digunakan sebagai data pendukung untuk

memperkuat landasan teori serta memberikan gambaran umum terkait fenomena yang diteliti.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif melalui kuesioner. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengumpulan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antar variabel secara objektif (Hadi *et al.*, 2020). Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Budaya dan Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis pada pekerja Indonesia di Australia, serta menguji peran Keamanan Psikologis sebagai variabel mediasi secara terukur dan sistematis.

Definisi kuesioner menurut Sekaran & Bougie (2016) adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya, di mana responden memberikan jawaban berdasarkan pilihan yang telah disediakan. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data kuantitatif dalam jumlah besar secara efisien dan ekonomis dibandingkan dengan metode lain seperti wawancara atau observasi. Meskipun demikian, kuesioner memiliki beberapa kelemahan, seperti kemungkinan adanya pertanyaan yang tidak dijawab oleh responden atau jawaban yang kurang akurat.

Setiap jawaban dalam kuesioner akan diberikan skor menggunakan skala pengukuran. Skala merupakan alat yang digunakan untuk memberikan nilai numerik terhadap atribut atau karakteristik objek yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Skala ini membantu dalam membedakan responden berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi, Keamanan Psikologis, dan Kesejahteraan Psikologis.

Salah satu skala yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden. Penggunaan skala Likert 5

poin dipilih karena memberikan kemudahan dan kesederhanaan bagi responden dalam memilih jawaban (Sachdev & Verma, 2004). Selain itu, skala ini memungkinkan responden dari berbagai latar belakang untuk memberikan jawaban secara lebih konsisten tanpa mengalami kebingungan dalam membedakan pilihan yang terlalu mirip, sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang diperoleh. Untuk setiap pernyataan dalam kuesioner, terdapat lima kategori jawaban dengan bobot sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Poin Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Agak Tidak Setuju (ATS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Khusus pada variabel pengalaman diskriminasi, pemberian skor dilakukan secara terbalik (*reverse scoring*). Pembalikan skor ini dilakukan karena item-item pada variabel tersebut disusun untuk mengukur tingkat pengalaman diskriminasi yang dialami responden, sehingga skor yang lebih tinggi menunjukkan pengalaman diskriminasi yang lebih rendah, sedangkan skor yang lebih rendah menunjukkan pengalaman diskriminasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, pemberian skor dilakukan dengan ketentuan **Sangat Setuju (SS) = 1, Setuju (S) = 2, Agak Tidak Setuju (ATS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 5**. Proses pembalikan skor ini bertujuan untuk menjaga konsistensi arah interpretasi data sehingga seluruh variabel dalam penelitian memiliki makna skor yang searah pada saat dilakukan analisis statistik.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konsep yang hendak diteliti secara tepat. Menurut Sekaran &

Bougie (2016), validitas merupakan derajat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur konstruk tertentu. Sejalan dengan itu, (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Pengujian dilakukan dengan cara mengorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total masing-masing variabel. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan Valid.
2. Jika nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) $< 0,05$, maka instrumen tersebut dinyatakan Valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran & Bougie (2016), reliabilitas merupakan ukuran konsistensi suatu alat ukur dalam menilai konstruk penelitian. Selanjutnya, Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana indikator suatu variabel dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten. Instrumen yang reliabel menjadi dasar penting sebelum dilakukan analisis lanjutan.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Hair *et al.*, 2017). Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik dalam mengukur variabel Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi, Keamanan Psikologis, dan Kesejahteraan Psikologis.

3.8 Metode Analisis Data

Creswell (2018) menjelaskan bahwa analisis data merupakan proses sistematis untuk menata, mengorganisasi, serta menginterpretasikan data penelitian sehingga menghasilkan informasi yang bermakna dan dapat digunakan untuk

menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan setelah data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pekerja Indonesia di Australia. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018), statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian melalui ukuran- ukuran numerik seperti nilai *mean* (rata-rata), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Analisis ini membantu peneliti dalam memahami pola data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran awal sebelum dilakukan analisis lanjutan.

3.8.2 Uji Asumsi Deskriptif

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, data harus memenuhi uji asumsi klasik agar model yang dihasilkan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian yang dilakukan meliputi:

1. Uji Normalitas: Menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai Sig.0,05.
2. Uji Multikolinearitas: Menguji adanya korelasi antar variabel independen melalui nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .
3. Uji Heteroskedastisitas: Menguji ketidaksamaan varians residual melalui uji
4. *Glejser* dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis Jalur

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda dan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Budaya dan Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis, serta menguji peran mediasi Keamanan Psikologis. Tahapan evaluasi model meliputi:

1. Koefisien Determinasi (R^2): Mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.
2. Uji Parsial (Uji t): Menguji pengaruh masing-masing variabel secara individu. Hipotesis diterima jika nilai Sig. $< 0,05$.
3. Uji Mediasi (Sobel Test): Digunakan untuk mengetahui apakah variabel Keamanan Psikologis mampu memediasi hubungan antar variabel. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai $p\text{-value} < 0,05$.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL

Pada bab ini, peneliti memaparkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kecerdasan Budaya dan Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan Keamanan Psikologis sebagai variabel mediasi pada pekerja Indonesia di Australia. Data penelitian ini diperoleh dari 130 responden yang merupakan warga negara Indonesia yang bekerja di Australia, baik pada sektor formal maupun informal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring (online) menggunakan media *Google Form*.

Seluruh kuesioner yang masuk telah melalui proses verifikasi, dan sebanyak 130 data responden dinyatakan valid serta memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai sampel penelitian. Selanjutnya, analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) atau regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Hal ini sejalan dengan pandangan Ghazali (2018) yang menyatakan bahwa perangkat lunak IBM SPSS sangat efektif dan valid digunakan untuk mengolah data penelitian dengan jumlah sampel di atas 100 responden guna menghasilkan estimasi parameter yang akurat. Tahapan analisis meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta uji hipotesis untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Karakteristik Responden

Berikut merupakan penjabaran analisis data deskriptif yang dikategorikan berdasarkan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, bekerja di kota mana, lama tinggal di Australia, lama bekerja di tempat sekarang, dan jenis pekerjaan.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dapat dideskripsikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	69	53.1
Perempuan	61	46.9
Total	130	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu laki-laki. Total responden laki-laki berjumlah 69 responden dengan persentase 53.1%, sedangkan perempuan berjumlah 61 responden dengan persentase 46.9%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan usia dapat dideskripsikan dalam Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
18-25 Tahun	63	48.5
26-30 Tahun	67	51.5
Total	130	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu responden berusia 26-30 tahun berjumlah 67 responden dengan tingkat persentase 51.5% dan responden berusia 18-25 tahun berjumlah 63 responden dengan tingkat persentase 48.5%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bekerja di Kota Mana

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan kota tempat kerja di Australia dapat dideskripsikan pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Tempat Kerja Responden

Tempat Kerja	Jumlah	Persentase
Melbourne	51	39.2
Sydney	19	14.6
Brisbane	19	14.6
Tasman	23	17.7
Darwin	18	13.8
Total	130	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini tersebar di beberapa kota besar dan wilayah di Australia. Mayoritas responden bekerja di kota Melbourne, yaitu sebanyak 51 responden (39.2%). Distribusi responden selanjutnya diikuti oleh wilayah Tasman sebanyak 23 responden (17.7%), kota Sydney dan Brisbane yang masing-masing memiliki jumlah berimbang yaitu 19 responden (14.6%), serta kota Darwin sebanyak 18 responden (13.8%).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dideskripsikan dalam Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
D3/D4	45	34.5
S1	77	59.2
S2	8	6.2
Total	130	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 77 responden (59.2%). Selanjutnya,

responden dengan pendidikan D3/D4 berjumlah 45 responden (34.5%), dan S2 sebanyak 8 responden (6.2%).

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Tinggal di Australia

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan lama tinggal di Australia dapat dideskripsikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Tinggal di Australia

Lama Tinggal di Australia	Jumlah	Persentase
6 - 12 Bulan	53	40.8
1 – 2 Tahun	45	34.6
2 – 3 Tahun	32	24.6
Total	130	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki lama tinggal di Australia berkisar antara 6 hingga 12 bulan, yaitu sebanyak 53 responden (40.8%). Selanjutnya, responden yang menetap selama 1–2 tahun berjumlah 45 responden (34.6%), dan sisanya sebanyak 32 responden (24.6%) telah tinggal selama 2–3 tahun.

4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Tempat Sekarang

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di tempat kerja saat ini dapat dideskripsikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Lama Bekerja di Tempat Sekarang

Lama Bekerja di Tempat Sekarang	Jumlah	Persentase
6 – 12 bulan	100	76.9
1 - 2 Tahun	29	22.3
2 – 3 Tahun	1	0.8
Total	130	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja yang relatif singkat di tempat kerja mereka saat ini, di mana

kelompok 6–12 bulan mendominasi secara signifikan dengan jumlah 100 responden (76.9%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 1–2 tahun berjumlah 29 orang (22.3%), dan hanya 1 responden (0.8%) yang telah bekerja selama 2–3 tahun.

4.1.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan klasifikasi jenis pekerjaan dapat dideskripsikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Blue Collar (Pekerja Fisik)	115	88.5
White Collar (Pekerja Kantoran)	15	11.5
Total	130	100%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja di sektor *Blue Collar* (pekerja fisik), yaitu sebanyak 115 responden dengan persentase sebesar 88.5%. Sedangkan responden yang memegang posisi *White Collar* (pekerja kantoran) berjumlah 15 responden dengan persentase 11.5%.

4.2 Hasil Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuersioner. Suatu kuersioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuersioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuersioner yang sudah kita buat betul-betul dengan mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2018). Pengambilan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid dan sebaliknya apabila di atas 0,05 maka butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus

diperbaiki atau dibuang. Pada penelitian ini dalam pengujian validitas peneliti menggunakan alat ukur berupa program komputer yaitu IBM SPSS versi 25.

Pada penelitian ini diketahui bahwa soal memiliki nilai N sebesar 130. Penentuan R_{tabel} dengan melihat probabilitas yaitu uji dua arah dengan tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya menghitung nilai derajat kebebasan (df) yaitu $df=n-2$. Maka dapat diketahui besarnya nilai $df=130-2=128$. Dengan demikian, R_{tabel} uji validitas pada analisis ini yaitu sebesar 0,172. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Validitas Variabel Kesejahteraan Psikologis (Y)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Psikologis

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kesejahteraan Psikologis (Y)			
Y1	0,418	0,172	Valid
Y2	0,514	0,172	Valid
Y3	0,512	0,172	Valid
Y4	0,522	0,172	Valid
Y5	0,458	0,172	Valid
Y6	0,538	0,172	Valid
Y7	0,530	0,172	Valid
Y8	0,383	0,172	Valid
Y9	0,420	0,172	Valid
Y10	0,371	0,172	Valid
Y11	0,490	0,172	Valid
Y12	0,580	0,172	Valid
Y13	0,447	0,172	Valid
Y14	0,448	0,172	Valid
Y15	0,507	0,172	Valid
Y16	0,512	0,172	Valid
Y17	0,330	0,172	Valid
Y18	0,484	0,172	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel Y yaitu Kesejahteraan Psikologis bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar R_{tabel} yaitu sebesar 0,172.

2. Validitas Variabel Kecerdasan Budaya (X1)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Budaya

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kecerdasan Budaya (X1)			
X1.1	0,723	0,172	Valid
X1.2	0,709	0,172	Valid
X1.3	0,718	0,172	Valid
X1.4	0,725	0,172	Valid
X1.5	0,720	0,172	Valid
X1.6	0,756	0,172	Valid
X1.7	0,612	0,172	Valid
X1.8	0,535	0,172	Valid
X1.9	0,549	0,172	Valid
X1.10	0,676	0,172	Valid
X1.11	0,700	0,172	Valid
X1.12	0,702	0,172	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X1 yaitu Kecerdasan Budaya bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,172.

3. Validitas Variabel Pengalaman Diskriminasi (X2)

Tabel 4. 10 Validitas Variabel Pengalaman Diskriminasi (X2)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pengalaman Diskriminasi (X2)			
X2.1	0,394	0,172	Valid
X2.2	0,534	0,172	Valid
X2.3	0,719	0,172	Valid
X2.4	0,657	0,172	Valid
X2.5	0,679	0,172	Valid
X2.6	0,618	0,172	Valid
X2.7	0,653	0,172	Valid
X2.8	0,548	0,172	Valid
X2.9	0,450	0,172	Valid
X2.10	0,650	0,172	Valid
X2.11	0,463	0,172	Valid
X2.12	0,587	0,172	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel X2 yaitu Pengalaman Diskriminasi bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,172.

4. Validitas Variabel Keamanan Psikologis (Z)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Keamanan Psikologis (Z)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Keamanan Psikologis (Z)			
Z1	0,365	0,172	Valid
Z2	0,498	0,172	Valid
Z3	0,614	0,172	Valid
Z4	0,693	0,172	Valid
Z5	0,468	0,172	Valid
Z6	0,552	0,172	Valid
Z7	0,517	0,172	Valid
Z8	0,509	0,172	Valid
Z9	0,534	0,172	Valid
Z10	0,458	0,172	Valid
Z11	0,453	0,172	Valid
Z12	0,552	0,172	Valid
Z13	0,550	0,172	Valid
Z14	0,615	0,172	Valid
Z15	0,507	0,172	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel Z yaitu Keamanan Psikologis bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,172.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik (Ghozali, 2018). Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Perhitungan data tersebut akan dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi

25. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	18

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil dari analisis uji reliabilitas pada variabel Kesejahteraan Psikologis (Y) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,793. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* >0,6, sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan soal reliabel.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas X1

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	12

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil dari analisis uji reliabilitas pada variabel Kecerdasan Budaya (X1) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,891. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* >0,6, sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan soal reliabel.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas X2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	12

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil dari analisis uji reliabilitas pada variabel Pengalaman Diskriminasi (X2) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,816. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* >0,6, sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan soal reliabel.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Z

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	15

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil dari analisis uji reliabilitas pada variabel Keamanan Psikologis (Z) memperoleh nilai yang reliabel dengan hasil *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,814. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* >0,6, sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan soal reliable.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal Ghazali (2018). Uji normalitas dilakukan dengan normal *probability plot* dengan bantuan program statistic computer IBM SPSS versi 25. Pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan nilai signifikan sebesar 0.05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal
2. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal

Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.76753607
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.042
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diketahui bahwa nilai N uji normalitas yaitu sebesar 130. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian dapat diartikan pada analisis ini data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Apabila terjadi tidak korelasi diantara variabel independen maka model regresi tersebut baik. Cara mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Budaya	.946	1.057
	Pengalaman Diskriminasi	.946	1.057

a. Dependent Variable: Keamanan Psikologis

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel Kecerdasan Budaya (X1) dan variabel Pengalaman Diskriminasi (X2) memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0,946, nilai tersebut $>0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel Kecerdasan Budaya (X1) dan variabel Pengalaman Diskriminasi (X2) juga memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 1,057, nilai tersebut $<10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Heteroskedastisitas yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari

error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara beberapa pengamatan (Creswell, 2018). Menurut Ghozali (2018), model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan menggunakan Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan *Uji Glejser*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.795	2.862		1.326 .187
	Kecerdasan Budaya	-.033	.043	-.070	-.772 .442
	Pengalaman Diskriminasi	.030	.052	.054	.588 .557
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai sig. pada masing-masing variabel yang meliputi variabel Kecerdasan Budaya (X1) yaitu sebesar 0,442 dan variabel Pengalaman Diskriminasi (X2) sebesar 0,557. Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh antara variabel independen yaitu Kecerdasan Budaya (X1) dan Pengalaman Diskriminasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Keamanan Psikologis (Z) dapat ditentukan dengan pengujian analisis regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan dengan alat bantu berupa komputer dengan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 25. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.531	4.691		3.737 .000
	Kecerdasan Budaya	.362	.070	.368	5.164 .000
	Pengalaman Diskriminasi	.509	.085	.427	5.989 .000

a. Dependent Variable: Keamanan Psikologis

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Z = 17,531 + 0,362 X_1 + 0,509 X_2 + \epsilon$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 17,531 yang berarti jika variabel Kecerdasan Budaya dan Pengalaman Diskriminasi mempunyai nilai = 0, maka nilai Keamanan Psikologis adalah 17,531.
2. Nilai koefisien variabel Kecerdasan Budaya (X1) adalah 0,362 artinya jika Kecerdasan Budaya mengalami kenaikan sebesar 1 maka Keamanan Psikologis akan mengalami kenaikan sebesar 0,362. Koefisien regresi bernilai positif antara Kecerdasan Budaya dengan Keamanan Psikologis. Hal ini menunjukkan apabila Kecerdasan Budaya semakin meningkat, maka Keamanan Psikologis pun akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien variabel Pengalaman Diskriminasi (X2) adalah 0,509 artinya jika Pengalaman Diskriminasi mengalami kenaikan sebesar 1 maka Keamanan Psikologis akan mengalami kenaikan sebesar 0,509. Koefisien regresi bernilai positif antara Pengalaman Diskriminasi dengan Keamanan Psikologis. Hal ini menunjukkan apabila Pengalaman Diskriminasi semakin meningkat, maka Keamanan Psikologis pun akan semakin meningkat.

4.4.1 Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda juga menghasilkan nilai koefisien determinasi R². Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.390	.381	4.80493
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Diskriminasi, Kecerdasan Budaya				
b. Dependent Variable: Keamanan Psikologis				

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.13 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R²) dapat dilihat pada kolom *R Square* yaitu sebesar 0,390. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Budaya (X1) dan Pengalaman Diskriminasi (X2) terhadap variabel Keamanan Psikologis (Z) yaitu (39%) sedangkan 61% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.\

4.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pembuktian dari hipotesis – hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari dua macam yaitu uji T (Parsial) dan uji F (Simultan).

1. Uji F (Simultan)

Hasil pengujian simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 21 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1876.130	2	938.065	40.631	.000 ^b
	Residual	2932.093	127	23.087		
	Total	4808.223	129			
a. Dependent Variable: Keamanan Psikologis						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Diskriminasi, Kecerdasan Budaya						

Sumber: Data Diolah (2026)

2. Uji T (Parsial)

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kecerdasan Budaya (X1) dan Pengalaman Diskriminasi (X2) terhadap variabel Keamanan Psikologis (Z). Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 22 Hasil Uji T (Parsial)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.390	.381	4.80493
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Diskriminasi , Kecerdasan Budaya				
b. Dependent Variable: Keamanan Psikologis				

Sumber: Data Diolah (2026)

1. Hasil pengujian pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,164 dan t_{tabel} 1,979 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel Kecerdasan Budaya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keamanan Psikologis.

2. Hasil pengujian pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Keamanan Psikologis

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,989 dan t_{tabel} 1,979 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_2 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel Pengalaman Diskriminasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keamanan Psikologis.

4.5 Persamaan X1, X2, dan Z Terhadap Y

4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas dilakukan dengan normal probability plot dengan bantuan program statistic computer IBM SPSS versi 25. Pada penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov test dengan nilai signifikan sebesar 0.05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal
2. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal

Tabel 4. 23 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.81262992
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.041
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas diketahui bahwa nilai N uji normalitas yaitu sebesar 130. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian dapat diartikan pada analisis ini data berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Apabila terjadi tidak korelasi diantara variabel independen maka model regresi tersebut baik. Cara mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4. 24 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Budaya	.782	1.279
	Pengalaman Diskriminasi	.738	1.355
	Keamanan Psikologis	.610	1.640
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis			

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel Kecerdasan Budaya (X1) sebesar 0,782, variabel Pengalaman Diskriminasi (X2) sebesar 0,738, dan variabel Keamanan Psikologis (Z) sebesar 0,610, nilai tersebut >0,10. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel Kecerdasan Budaya (X1) sebesar 1,279, variabel Pengalaman Diskriminasi (X2) sebesar 1,355, dan variabel Keamanan Psikologis (Z) sebesar 1,640, nilai tersebut <10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Heteroskedastisitas yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Tujuan

dari uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara beberapa pengamatan. Menurut Ghozali (2018), model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan menggunakan Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan *Uji Glejser*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 25 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.215	3.050		.399	.691
	Kecerdasan Budaya	.026	.048	.056	.557	.579
	Pengalaman Diskriminasi	.022	.059	.038	.371	.712
	Keamanan Psikologis	.004	.055	.009	.081	.936

a. Dependent Variable: ABS RES2

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai sig. pada masing-masing variabel yang meliputi variabel Kecerdasan Budaya (X1) yaitu sebesar 0,579, variabel Pengalaman Diskriminasi (X2) sebesar 0,712 dan variabel Keamanan Psikologis (Z) sebesar 0,936. Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh antara variabel independen yaitu Kecerdasan Budaya (X1), Pengalaman Diskriminasi (X2), dan Keamanan Psikologis (Z) terhadap variabel dependen yaitu Kesejahteraan Psikologis (Y) dapat ditentukan dengan pengujian analisis regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan dengan alat bantu berupa

komputer dengan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 25. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 26 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.479	5.008		4.488	.000
	Kecerdasan Budaya	.445	.078	.422	5.699	.000
	Pengalaman Diskriminasi	.226	.097	.177	2.315	.022
	Keamanan Psikologis	.277	.090	.258	3.080	.003

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.26 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,479 + 0,445 X_1 + 0,226 X_2 + 0,277 Z + \epsilon$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 22,479 yang berarti jika variabel Kecerdasan Budaya (X1), Pengalaman Diskriminasi (X2), dan Keamanan Psikologis (Z) mempunyai nilai = 0, maka nilai Kesejahteraan Psikologis (Y) adalah 22,479.
2. Nilai koefisien variabel Kecerdasan Budaya (X1) adalah 0,445 artinya jika Kecerdasan Budaya mengalami kenaikan sebesar 1 maka Kesejahteraan Psikologis akan mengalami kenaikan sebesar 0,445. Koefesien regresi bernilai positif antara Kecerdasan Budaya dengan Kesejahteraan Psikologis. Hal ini menunjukkan apabila Kecerdasan Budaya semakin meningkat, maka Kesejahteraan Psikologis pun akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien variabel Pengalaman Diskriminasi (X2) adalah 0,226 artinya jika Pengalaman Diskriminasi mengalami kenaikan sebesar 1 maka Kesejahteraan Psikologis akan mengalami kenaikan sebesar 0,226. Koefesien regresi bernilai positif antara Pengalaman Diskriminasi dengan Kesejahteraan

Psikologis. Hal ini menunjukkan apabila Pengalaman Diskriminasi semakin meningkat, maka Kesejahteraan Psikologis pun akan semakin meningkat.

4. Nilai koefisien variabel Keamanan Psikologis (Z) adalah 0,277 artinya jika Keamanan Psikologis mengalami kenaikan sebesar 1 maka Kesejahteraan Psikologis akan mengalami kenaikan sebesar 0,277. Koefesien regresi bernilai positif antara Keamanan Psikologis dengan Kesejahteraan Psikologis. Hal ini menunjukkan apabila Keamanan Psikologis semakin meningkat, maka Kesejahteraan Psikologis pun akan semakin meningkat.

4.7.1 Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda juga menghasilkan nilai koefisien determinasi R². Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.446	4.86959
a. Predictors: (Constant), Keamanan Psikologis , Kecerdasan Budaya , Pengalaman Diskriminasi				
b. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis				

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.5 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R²) dapat dilihat pada kolom *R Square* yaitu sebesar 0,459. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Budaya (X1), Pengalaman Diskriminasi (X2), dan Keamanan Psikologis (Z) terhadap variabel Kesejahteraan Psikologis (Y) sebesar 0,459 (45,9%) sedangkan 54,1% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

4.7.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pembuktian dari hipotesis – hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari dua macam yaitu uji T (Parsial) dan uji F (Simultan).

1. Uji F (Simultan)

Hasil pengujian simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 28 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2538.455	3	846.152	35.683	.000 ^b
	Residual	2987.821	126	23.713		
	Total	5526.277	129			
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis						
b. Predictors: (Constant), Keamanan Psikologis, Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi						

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat diketahui dengan $df(n_1) = 2$, $df(n_2) = 127$, maka didapatkan F_{tabel} sebesar 3,068. Dari hasil uji simultan atau uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,683 dan nilai F_{tabel} 3,068. Maka nilai tersebut menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$. Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen yaitu Kecerdasan Budaya (X_1), Pengalaman Diskriminasi (X_2), dan Keamanan Psikologis (Z) mempunyai pengaruh terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y) sebagai variabel dependen.

2. Uji T

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kecerdasan Budaya (X_1), Pengalaman Diskriminasi (X_2), dan Keamanan Psikologis (Z) terhadap variabel Kesejahteraan Psikologis (Y). Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel

independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 29 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.479	5.008		4.488 .000
	Kecerdasan Budaya	.445	.078	.422	5.699 .000
	Pengalaman Diskriminasi	.226	.097	.177	2.315 .022
	Keamanan Psikologis	.277	.090	.258	3.080 .003

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis

Sumber: Data Diolah (2026)

1. Hasil pengujian pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,699 dan t_{tabel} 1,979 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel Kecerdasan Budaya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis.

2. Hasil pengujian pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,315 dan t_{tabel} 1,979 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_2 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel Pengalaman Diskriminasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis.

3. Hasil pengujian pengaruh Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,080 dan t_{tabel} 1,979 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai

signifikan $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_3 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel Keamanan Psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis.

4.8 Analisis Jalur

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Analisis regresi yang pertama untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*intervening*). Analisis regresi yang kedua untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

a. Interpretasi Analisis Jalur

Pengaruh kausal empiris antara variabel Kecerdasan Budaya (X1) dan Pengalaman Diskriminasi (X2) terhadap Keamanan Psikologis (Z) dapat digambarkan melalui persamaan struktural 1 (satu), yaitu:

Tabel 4. 30 Persamaan 1

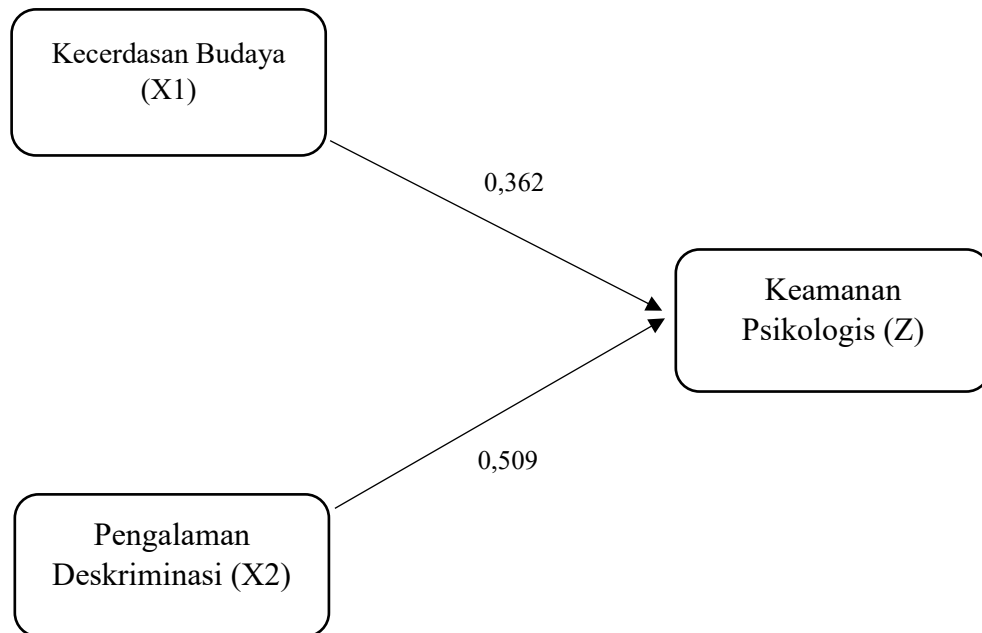
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.531	4.691		3.737 .000
	Kecerdasan Budaya	.362	.070	.368	5.164 .000
	Pengalaman Diskriminasi	.509	.085	.427	5.989 .000

a. Dependent Variable: Keamanan Psikologis

Sumber: Data Diolah (2026)

$$\text{Keamanan Psikologis} = 0,362 X1 + 0,509 X2$$

Interpretasi dari hasil analisis jalur sub struktur I dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 1 Analisis Jalur Sub Struktur 1
Sumber: Data Diolah (2026)

Pengaruh kausal empiris antara Kecerdasan Budaya (X1) , Pengalaman Diskriminasi (X2) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y) melalui Keamanan Psikologis (Z) dapat digambarkan melalui persamaan struktural 2 (dua), yaitu:

Tabel 4. 31 Persamaan 2

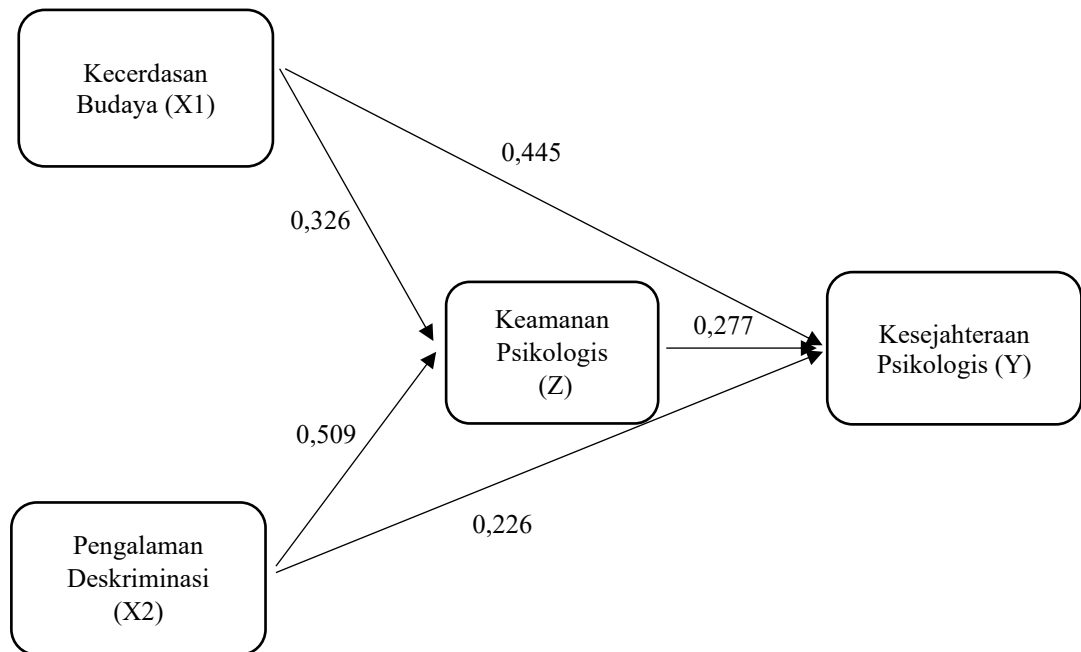
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.479	5.008		4.488 .000
	Kecerdasan Budaya	.445	.078	.422	5.699 .000
	Pengalaman Diskriminasi	.226	.097	.177	2.315 .022
	Keamanan Psikologis	.277	.090	.258	3.080 .003

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis

Sumber: Data Diolah (2026)

$$\text{Kesejahteraan Psikologis} = 0,445 \text{ X1} + 0,226 \text{ X2} + 0,277 \text{ Z}$$

Interpretasi dari hasil analisis jalur sub struktur II dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 2 Analisis Jalur Sub Struktur 2
Sumber: Data Diolah (2026)

b. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada model jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *exogenous* terhadap variabel *endogeneous*. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- Pengaruh langsung X1 terhadap Z = 0,326
- Pengaruh langsung X2 terhadap Z = 0,509
- Pengaruh langsung X1 terhadap Y = 0,445
- Pengaruh langsung X2 terhadap Y = 0,226
- Pengaruh langsung Z terhadap Y = 0,277

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

- a. Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z

$$PZX1 * PYZ = (0,326) * (0,277) = 0,090$$

- b. Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z

$$PZX2 * PYZ = (0,509) * (0,277) = 0,140$$

3. Pengaruh Keseluruhan (*Total Effect*)

- a. Pengaruh keseluruhan Variabel Kecerdasan Budaya

$$PZX1 + (PZX1 * PYZ) = (0,326) + (0,326) * (0,277) = 0,416$$

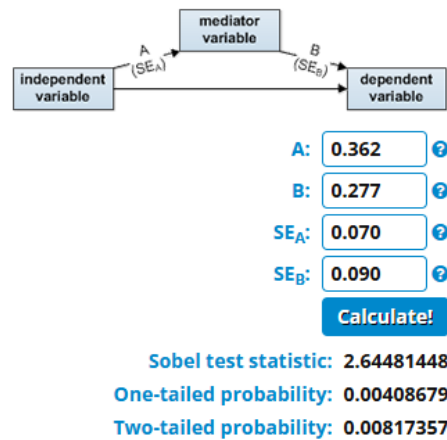
- b. Pengaruh keseluruhan Variabel Pengalaman Diskriminasi

$$PZX2 + (PZX2 * PYZ) = (0,509) + (0,509) * (0,277) = 0,649$$

4.9 Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (*sobel test*). *Sobel test* merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel Intervening (Z), dimana pada penelitian ini adalah pengaruh Kecerdasan Budaya dan Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui Keamanan Psikologis. Untuk melakukan uji sobel juga bisa dihitung melalui *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* sebagai berikut:

1. Uji Sobel Pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui Keamanan Psikologis

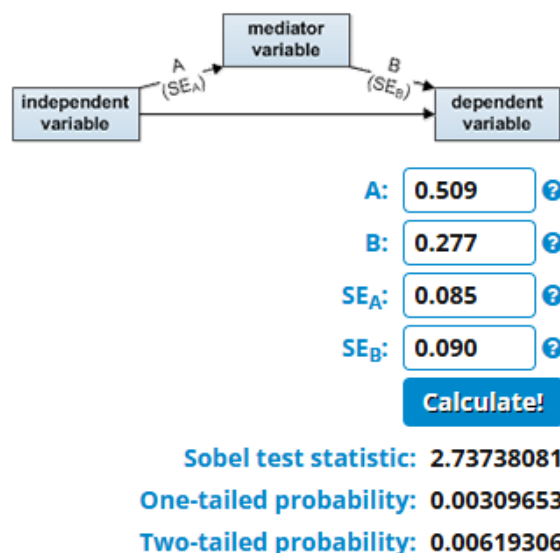


Gambar 4. 3 Uji Sobel Variabel Kecerdasan Budaya

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Gambar diatas mengenai hasil perhitungan *sobel test* diketahui bahwa nilai *p-value* $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui Keamanan Psikologis.

2. Uji Sobel Pengaruh Pengalaman Deskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui Keamanan Psikologis



Gambar 4. 4 Uji Sobel Variabel Pengalaman Deskriminasi

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Gambar diatas mengenai hasil perhitungan *sobel test* diketahui bahwa nilai *p-value* $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Deskriminasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui Keamanan Psikologis.

4.10 Rangkuman Hasil Pengaruh

Tabel 4. 32 Rangkuman Hasil Pengaruh

No.	Hipotesis	Positif / Negatif	Signifikan / Tidak Signifikan	Keterangan
1.	Kecerdasan Budaya berpengaruh dan signifikan terhadap Keamanan Psikologis	Nilai <i>Beta</i> = 0,362 (Positif)	$0,000 < 0,05$ (Signifikan)	Diterima
2.	Pengalaman Deskriminasi berpengaruh dan signifikan terhadap Keamanan Psikologis	Nilai <i>Beta</i> = 0,509 (Positif)	$0,000 < 0,05$ (Signifikan)	Diterima
3.	Kecerdasan Budaya berpengaruh dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis	Nilai <i>Beta</i> = 0,445 (Positif)	$0,000 < 0,05$ (Signifikan)	Diterima
4.	Pengalaman Deskriminasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis	Nilai <i>Beta</i> = 0,226 (Positif)	$0,022 < 0,05$ (Signifikan)	Diterima
5.	Keamanan Psikologis berpengaruh dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis	Nilai <i>Beta</i> = 0,277 (Positif)	$0,003 > 0,05$ (Signifikan)	Diterima
6.	Kecerdasan Budaya berpengaruh dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui Keamanan Psikologis	Nilai <i>Beta</i> = 0,90 (Positif)	$0,006 < 0,05$ (Signifikan)	Diterima
7.	Pengalaman Deskriminasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui Keamanan Psikologis	Nilai <i>Beta</i> = 0,140 (Positif)	$0,008 < 0,05$ (Signifikan)	Diterima

Sumber: Data Diolah (2026)

4.11 Pembahasan

4.11.1 Pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis (H1)

Studi ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesejahteraan Psikologis sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,445, nilai *t-statistic* sebesar 5,699, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja Indonesia di Australia. Artinya, semakin tinggi kemampuan pekerja dalam memahami, menyesuaikan diri, dan berinteraksi secara efektif dengan budaya yang berbeda, maka semakin tinggi pula tingkat Kesejahteraan Psikologis yang mereka rasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Cultural Intelligence* yang dikemukakan oleh Ang *et al.* (2007) yang menjelaskan bahwa Kecerdasan Budaya merupakan kemampuan individu untuk berfungsi secara efektif dalam situasi yang ditandai oleh keberagaman budaya. Teori tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan kognitif, metakognitif, motivasional, dan perilaku yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam lingkungan multikultural. Selain itu, Earley dan Stanford (2005) menjelaskan bahwa individu dengan Kecerdasan Budaya yang tinggi cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan lingkungan dan lebih efektif dalam membangun hubungan sosial lintas budaya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Mehra (2023) yang menemukan bahwa Kecerdasan Budaya memiliki hubungan positif dengan Kesejahteraan Psikologis karena individu mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan yang beragam. Penelitian Yang dan Chang (2017) juga menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi budaya yang baik membantu individu mengelola fungsi psikologisnya secara lebih positif. Menurut Ryff (1989), Kesejahteraan Psikologis tercermin dari kemampuan individu dalam menerima diri sendiri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, menguasai lingkungan, serta mengalami pertumbuhan pribadi. Kecerdasan Budaya membantu individu mencapai dimensi-dimensi tersebut karena memungkinkan mereka berfungsi secara efektif dalam lingkungan sosial yang berbeda. Temuan ini juga sejalan

dengan penelitian Els dan Jacobs (2023) yang menunjukkan bahwa individu dengan kemampuan memahami dan beradaptasi terhadap budaya lain cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik. Oleh karena itu, semakin tinggi Kecerdasan Budaya yang dimiliki pekerja Indonesia di Australia, maka semakin tinggi pula Kesejahteraan Psikologis yang dapat mereka capai. Hasil penelitian ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu bahwa kemampuan adaptasi budaya merupakan salah satu faktor utama dalam menjaga kondisi psikologis pekerja migran di lingkungan kerja multikultural.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi budaya menjadi faktor penting bagi pekerja migran yang harus menghadapi perbedaan nilai, norma, pola komunikasi, dan budaya kerja di negara tujuan. Individu yang memiliki Kecerdasan Budaya tinggi cenderung lebih mudah memahami lingkungan sosial baru sehingga mampu mengurangi konflik maupun kesalahpahaman dalam interaksi lintas budaya. Kemampuan tersebut membantu pekerja membangun hubungan interpersonal yang positif serta meningkatkan rasa nyaman selama bekerja di Australia. Selain itu, pekerja yang mampu beradaptasi dengan baik juga lebih mampu mengelola tekanan psikologis yang muncul akibat proses migrasi dan penyesuaian budaya. Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya Kesejahteraan Psikologis yang ditunjukkan melalui kemampuan menerima diri, mengembangkan potensi, dan menjalin hubungan sosial yang sehat. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kecerdasan Budaya merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan psikologis pekerja migran.

4.11.2 Pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis (H2)

Studi ini menunjukkan bahwa Pengalaman Diskriminasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesejahteraan Psikologis sehingga arah hubungan yang diperoleh berbeda dengan hipotesis penelitian yang menduga adanya pengaruh negatif. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,226, nilai *t-statistic* sebesar 2,315, dan nilai *p-value* sebesar

0,022 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengalaman Diskriminasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesejahteraan Psikologis. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Pengalaman Diskriminasi berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis tidak didukung oleh hasil empiris penelitian ini.

Secara konseptual, Pengalaman Diskriminasi merupakan perlakuan yang berbeda atau tidak adil terhadap individu berdasarkan karakteristik tertentu, seperti ras, etnis, jenis kelamin, agama, usia, maupun identitas sosial lainnya (Schmitt *et al.*, 2014). Pengalaman tersebut pada umumnya dipandang sebagai *stressor* sosial yang dapat memengaruhi kondisi psikologis individu karena memunculkan tekanan emosional, perasaan tidak diterima, serta berkurangnya rasa memiliki terhadap lingkungan. Sementara itu, Kesejahteraan Psikologis merupakan kondisi ketika individu mampu menerima dirinya, membangun hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, menguasai lingkungannya, terus berkembang secara pribadi, dan memiliki otonomi yang baik (Ryff, 1989). Nilai koefisien sebesar 0,226 menunjukkan bahwa Pengalaman Diskriminasi berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis, meskipun besarnya pengaruh relatif lebih kecil dibandingkan variabel lain dalam penelitian. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengalaman diskriminasi tidak selalu direspons sebagai faktor yang menurunkan kondisi psikologis, melainkan dapat diikuti oleh proses adaptasi yang memungkinkan individu tetap mempertahankan bahkan meningkatkan Kesejahteraan Psikologisnya.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Stress and Coping Theory* yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menjelaskan bahwa dampak suatu peristiwa tidak hanya ditentukan oleh karakteristik peristiwa tersebut, tetapi juga oleh bagaimana individu melakukan penilaian (*cognitive appraisal*) dan memilih strategi *coping* dalam menghadapi tekanan. Individu yang mampu mengevaluasi pengalaman diskriminasi secara adaptif cenderung mengembangkan kemampuan untuk mengelola emosi, mencari dukungan sosial, meningkatkan resiliensi, serta membangun makna positif dari pengalaman yang dihadapi. Kondisi tersebut memungkinkan individu mempertahankan fungsi psikologisnya meskipun

menghadapi pengalaman yang tidak menyenangkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hashemi *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial membantu individu mempertahankan Kesejahteraan Psikologis ketika menghadapi tekanan sosial. Penelitian Mylord *et al.* (2023) juga menjelaskan bahwa pengalaman diskriminasi dalam kondisi tertentu dapat mendorong berkembangnya resiliensi dan kemampuan penyesuaian diri. Selain itu, Li dan Chen (2023) menemukan bahwa *positive coping* berpengaruh positif terhadap kesehatan mental dan Kesejahteraan Psikologis melalui kemampuan individu mengelola tekanan secara konstruktif. Oleh karena itu, hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini tidak menunjukkan bahwa diskriminasi merupakan pengalaman yang menguntungkan, melainkan menggambarkan bahwa individu yang memiliki sumber daya psikologis yang memadai mampu melakukan proses adaptasi secara efektif sehingga dampak negatif diskriminasi dapat diminimalkan dan Kesejahteraan Psikologis tetap terjaga.

4.11.3 Pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis (H3)

Studi ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh signifikan dan positif terhadap Keamanan Psikologis sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,362, nilai *t-hitung* sebesar 4,708, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya berpengaruh signifikan dan positif terhadap Keamanan Psikologis pekerja Indonesia di Australia. Artinya, semakin tinggi kemampuan pekerja dalam memahami, menyesuaikan diri, dan berinteraksi dengan budaya yang berbeda, maka semakin tinggi pula tingkat Keamanan Psikologis yang mereka rasakan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi budaya menjadi faktor penting dalam membangun rasa aman selama bekerja di lingkungan multikultural. Pekerja yang mampu memahami norma, nilai, dan pola komunikasi masyarakat Australia cenderung lebih percaya diri dalam menjalin hubungan kerja dan berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Kondisi tersebut membuat pekerja merasa lebih nyaman untuk menyampaikan pendapat, bertanya, maupun

berpartisipasi dalam aktivitas kerja. Dengan demikian, Kecerdasan Budaya berperan sebagai modal psikologis yang membantu pekerja menghadapi tantangan adaptasi lintas budaya. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa perbedaan budaya tidak selalu menjadi hambatan apabila individu memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Oleh karena itu, peningkatan Kecerdasan Budaya menjadi penting untuk mendukung keberhasilan pekerja migran dalam lingkungan kerja internasional. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan memahami budaya lain dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung perkembangan individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Cultural Intelligence Theory* yang dikemukakan oleh Ang *et al.* (2007) yang menjelaskan bahwa Kecerdasan Budaya merupakan kemampuan individu untuk berfungsi secara efektif dalam situasi yang bercirikan keragaman budaya. Individu yang memiliki Kecerdasan Budaya tinggi cenderung mampu memahami perilaku orang lain, menyesuaikan gaya komunikasi, serta membangun hubungan sosial yang lebih baik dalam lingkungan multikultural. Selain itu, teori *Psychological Safety* yang dikemukakan oleh Edmondson (1999) menjelaskan bahwa Keamanan Psikologis merupakan keyakinan individu bahwa lingkungan sosial aman untuk mengambil risiko interpersonal tanpa takut menerima konsekuensi negatif. Ketika pekerja memiliki kemampuan memahami budaya yang berbeda, mereka akan lebih mudah membangun kepercayaan dan mengurangi ketidakpastian dalam interaksi sosial. Kondisi tersebut menciptakan rasa aman untuk menyampaikan ide maupun pendapat dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat *Cultural Intelligence Theory* yang dikemukakan oleh Ang *et al.* (2007) dan teori *Psychological Safety* yang dikemukakan oleh Edmondson (1999). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan memahami dan menyesuaikan diri dengan budaya yang berbeda membantu pekerja membangun hubungan interpersonal yang lebih positif sehingga meningkatkan rasa aman dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi Kecerdasan Budaya yang dimiliki pekerja Indonesia di Australia, maka semakin tinggi pula Keamanan Psikologis yang mereka rasakan selama bekerja di lingkungan multikultural.

4.11.4 Pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Keamanan Psikologis (H3)

Studi ini menunjukkan bahwa Pengalaman Diskriminasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Keamanan Psikologis sehingga arah hubungan yang diperoleh berbeda dengan hipotesis penelitian yang menduga adanya pengaruh negatif. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) atau β sebesar 0,509, nilai *t-statistic* sebesar 6,518, dan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengalaman Diskriminasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Keamanan Psikologis serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lain dalam model penelitian. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Pengalaman Diskriminasi berpengaruh negatif terhadap Keamanan Psikologis tidak didukung oleh hasil empiris penelitian ini.

Secara konseptual, Pengalaman Diskriminasi merupakan perlakuan yang berbeda atau tidak adil yang diterima individu berdasarkan identitas sosial tertentu, seperti ras, etnis, agama, usia, jenis kelamin, maupun karakteristik lainnya (Schmitt *et al.*, 2014). Sementara itu, Keamanan Psikologis merupakan kondisi ketika individu merasa aman untuk mengemukakan pendapat, mengajukan pertanyaan, menyampaikan ide, maupun melakukan tindakan tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif dari lingkungan sekitarnya (Edmondson, 1999). Secara teoritis, diskriminasi sering dipandang sebagai pengalaman yang dapat menurunkan rasa aman individu. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang berbeda, yaitu semakin tinggi Pengalaman Diskriminasi yang dialami responden, maka semakin tinggi pula tingkat Keamanan Psikologis yang dimiliki. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman diskriminasi tidak selalu berakhir pada menurunnya rasa aman secara psikologis, tetapi dapat mendorong individu untuk mengembangkan kemampuan dalam memahami lingkungan sosial, meningkatkan kewaspadaan, serta membangun strategi adaptasi yang lebih efektif dalam menghadapi berbagai situasi sosial.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui *Stress and Coping Theory* yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menjelaskan bahwa dampak

suatu pengalaman bergantung pada proses *cognitive appraisal* serta strategi *coping* yang digunakan individu dalam merespons tekanan. Individu yang mampu melakukan penilaian secara adaptif terhadap pengalaman diskriminasi cenderung mengembangkan resiliensi, meningkatkan kemampuan regulasi emosi, memperluas dukungan sosial, serta memperkuat kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai situasi sosial. Proses tersebut memungkinkan individu tetap merasa aman untuk berinteraksi, menyampaikan pendapat, dan berpartisipasi dalam lingkungannya meskipun pernah mengalami perlakuan diskriminatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dongrey dan Rokade (2021) yang menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sosial dan praktik keberagaman dalam organisasi. Penelitian Lei *et al.* (2021) juga menjelaskan bahwa pengalaman diskriminasi tidak selalu menghasilkan dampak psikologis yang sama pada setiap individu karena respons tersebut dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi dan sumber daya psikologis yang dimiliki. Oleh karena itu, hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini tidak menunjukkan bahwa diskriminasi merupakan pengalaman yang menguntungkan, melainkan mengindikasikan bahwa individu mampu membangun mekanisme adaptasi yang efektif sehingga rasa aman secara psikologis tetap dapat dipertahankan bahkan meningkat setelah menghadapi pengalaman diskriminasi.

4.11.5 Pengaruh Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis (H5)

Studi ini menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesejahteraan Psikologis sehingga hipotesis kelima diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,277, nilai *t-statistic* sebesar 3,080, dan nilai *p-value* sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja Indonesia di Australia. Artinya, semakin tinggi tingkat Keamanan Psikologis yang dirasakan pekerja, maka semakin tinggi pula tingkat Kesejahteraan Psikologis yang dimiliki.

Keamanan Psikologis memberikan rasa aman bagi individu untuk menyampaikan pendapat, mengemukakan ide, maupun berinteraksi dengan rekan kerja tanpa takut menerima konsekuensi negatif. Kondisi tersebut membuat pekerja lebih nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Selain itu, rasa aman yang dimiliki individu dapat mengurangi tekanan psikologis yang muncul akibat proses adaptasi budaya maupun tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung juga membantu pekerja membangun hubungan interpersonal yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan yang positif tersebut memberikan dukungan sosial yang berkontribusi terhadap peningkatan Kesejahteraan Psikologis. Dengan demikian, Keamanan Psikologis menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan Kesejahteraan Psikologis pekerja migran di lingkungan kerja multikultural.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Psychological Safety* yang dikemukakan oleh Edmondson (1999) yang menjelaskan bahwa Keamanan Psikologis merupakan keyakinan individu bahwa lingkungan sosial aman untuk melakukan *interpersonal risk taking* tanpa takut dipermalukan, ditolak, atau dihukum oleh lingkungan sekitarnya. Ketika individu merasakan Keamanan Psikologis yang tinggi, mereka akan lebih percaya diri dalam berinteraksi dan berpartisipasi dalam aktivitas organisasi. Kondisi tersebut memungkinkan individu untuk mengembangkan hubungan sosial yang sehat dan memperoleh pengalaman kerja yang lebih positif. Selanjutnya, Ryff (1989) menjelaskan bahwa Kesejahteraan Psikologis ditandai oleh kemampuan individu dalam menerima diri sendiri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mencapai *personal growth*. Keamanan Psikologis membantu individu mencapai dimensi-dimensi tersebut karena menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan diri. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Keamanan Psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap *psychological well-being*. Oleh karena itu, semakin tinggi Keamanan Psikologis yang dirasakan pekerja Indonesia di Australia, maka semakin tinggi pula tingkat Kesejahteraan Psikologis yang mereka miliki.

4.11.6 Pengaruh Keamanan Psikologis terhadap Kesejahteraan Psikologis (H5)

Studi ini menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis mampu memediasi Studi ini menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis terbukti memediasi pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis sehingga hipotesis keenam diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai *indirect effect* yang signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Budaya tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap Kesejahteraan Psikologis, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui Keamanan Psikologis sebagai variabel mediasi. Semakin tinggi Kecerdasan Budaya yang dimiliki pekerja Indonesia di Australia, maka semakin tinggi pula Keamanan Psikologis yang dirasakan. Kondisi tersebut kemudian berdampak pada peningkatan Kesejahteraan Psikologis pekerja.

Individu yang memiliki kemampuan memahami perbedaan budaya akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan sosial yang baru. Kemampuan tersebut membuat pekerja merasa lebih nyaman ketika berinteraksi dengan rekan kerja yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Rasa nyaman tersebut menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis sehingga pekerja dapat mengekspresikan dirinya dengan lebih baik. Dengan demikian, Keamanan Psikologis menjadi mekanisme penting yang menjelaskan pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan adaptasi budaya dapat meningkatkan Kesejahteraan Psikologis melalui terbentuknya Keamanan Psikologis yang baik.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori *Cultural Intelligence* yang dikemukakan oleh Ang *et al.* (2007). Teori tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki Kecerdasan Budaya tinggi mampu memahami, menafsirkan, dan menyesuaikan perilakunya dalam berbagai situasi lintas budaya. Kemampuan tersebut membuat individu lebih mudah membangun hubungan sosial yang positif dan mengurangi ketidakpastian dalam lingkungan multikultural. Selanjutnya, teori *Psychological Safety* yang dikemukakan oleh Edmondson (1999) menjelaskan

bahwa rasa aman dalam lingkungan kerja memungkinkan individu untuk berpartisipasi secara aktif tanpa takut terhadap konsekuensi negatif. Ketika pekerja memiliki Kecerdasan Budaya yang tinggi, mereka akan lebih mudah membangun Keamanan Psikologis karena mampu memahami norma dan nilai budaya yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Ryff (1989), kemampuan menguasai lingkungan dan menjalin hubungan positif merupakan bagian penting dari Kesejahteraan Psikologis. Oleh karena itu, Keamanan Psikologis menjadi mekanisme yang menjelaskan pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja Indonesia di Australia. Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa keberhasilan *cross-cultural adaptation* dapat meningkatkan *psychological well-being* melalui peningkatan Keamanan Psikologis.

4.11.7 Peran Mediasi Keamanan Psikologis pada Hubungan Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis (H7)

Studi ini menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis terbukti memediasi pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis sehingga hipotesis ketujuh diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga pengaruh tidak langsung yang terjadi dapat dinyatakan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa Pengalaman Diskriminasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap Kesejahteraan Psikologis, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui Keamanan Psikologis sebagai variabel mediasi. Pengalaman Diskriminasi yang dialami individu akan memengaruhi persepsi mereka terhadap lingkungan kerja dan hubungan sosial yang dibangun. Namun, ketika individu mampu mempertahankan Keamanan Psikologis yang tinggi, dampak Pengalaman Diskriminasi terhadap kondisi psikologis dapat diminimalkan.

Keamanan Psikologis membuat pekerja tetap merasa aman untuk berinteraksi dan berpartisipasi dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut membantu individu mempertahankan Kesejahteraan Psikologis meskipun menghadapi berbagai tantangan sosial selama bekerja di luar negeri. Dengan demikian,

Keamanan Psikologis menjadi mekanisme penting yang menjelaskan pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rasa aman dalam lingkungan kerja merupakan faktor yang mampu membantu pekerja menghadapi berbagai tekanan sosial yang muncul akibat diskriminasi.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori *Perceived Workplace Discrimination* yang dikemukakan oleh Schmitt *et al.* (2014). Teori tersebut menjelaskan bahwa Pengalaman Diskriminasi dapat menimbulkan berbagai konsekuensi psikologis karena individu merasa tidak dihargai dan tidak diterima dalam lingkungan sosialnya. Namun, teori *Psychological Safety* yang dikemukakan oleh Edmondson (1999) menjelaskan bahwa individu yang memiliki Keamanan Psikologis tinggi akan lebih mampu menghadapi berbagai tantangan sosial dalam lingkungan kerja. Keamanan Psikologis memungkinkan individu tetap merasa dihargai dan diterima meskipun pernah mengalami perlakuan diskriminatif. Menurut Ryff (1989), Kesejahteraan Psikologis dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola lingkungan dan membangun hubungan positif dengan orang lain. Oleh karena itu, Keamanan Psikologis berfungsi sebagai faktor pelindung yang membantu individu mempertahankan Kesejahteraan Psikologisnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keamanan Psikologis menjadi mekanisme penting yang menjelaskan pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja Indonesia di Australia. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman agar Keamanan Psikologis serta Kesejahteraan Psikologis pekerja dapat terjaga secara optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Kecerdasan Budaya berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
2. Pengalaman Diskriminasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
3. Kecerdasan Budaya berpengaruh signifikan dan positif terhadap Keamanan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
4. Pengalaman Diskriminasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Keamanan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
5. Keamanan Psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
6. Keamanan Psikologis terbukti memediasi pengaruh Kecerdasan Budaya terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.
7. Keamanan Psikologis terbukti memediasi pengaruh Pengalaman Diskriminasi terhadap Kesejahteraan Psikologis pekerja migran Indonesia di Australia.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Organisasi/Institusi Terkait

1. Bagi Perusahaan atau Pemberi Kerja di Australia disarankan untuk membangun sistem pengawasan kerja yang adil guna menekan segala bentuk tindakan diskriminasi dan eksklusi sosial. Mengingat diskriminasi terbukti berdampak negatif pada keamanan dan Kesejahteraan Psikologis, perusahaan harus tegas dalam menerapkan kebijakan inklusivitas dan memberikan sanksi pada tindakan intoleransi di tempat kerja.
2. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRD) diharapkan dapat memfasilitasi program pelatihan kesadaran budaya (*cultural awareness training*) dan secara berkala mengukur iklim Keamanan Psikologis karyawan. Upaya ini penting

untuk memastikan setiap pekerja migran merasa dihargai, aman untuk mengemukakan pendapat, dan dapat beradaptasi tanpa takut mengalami penolakan sosial.

3. Bagi Pemerintah Indonesia (Kementerian Ketenagakerjaan) disarankan untuk mengoptimalkan program pembekalan pra-keberangkatan (*pre-departure briefing*), khususnya dalam membekali calon pekerja migran dengan kompetensi Kecerdasan Budaya. Pembekalan tidak hanya mengenai kemampuan teknis, melainkan juga kesiapan psikologis dan strategi koping taktis ketika menghadapi tantangan sosial atau perlakuan tidak adil di negara penempatan.
4. Bagi Pekerja Migran Indonesia di Australia diharapkan dapat terus aktif meningkatkan kapabilitas adaptasi lintas budayanya dengan membuka diri terhadap kultur lokal. Selain itu, pekerja disarankan untuk bergabung dengan komunitas atau serikat pekerja migran sebagai sarana memperkuat dukungan sosial yang mampu memitigasi tekanan akibat Pengalaman Diskriminasi.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan responden dengan menggunakan metode sampling yang lebih representatif (seperti *probability sampling*) dan melibatkan berbagai sektor pekerjaan (baik formal maupun informal). Hal ini diperlukan untuk memperoleh generalisasi data yang lebih kuat terkait dinamika psikologis pekerja Indonesia di seluruh wilayah Australia.
2. Diperlukan eksplorasi mendalam terhadap variabel-variabel eksternal lain yang berpotensi memengaruhi Kesejahteraan Psikologis pekerja migran namun belum terakomodasi dalam model ini, seperti hambatan bahasa (*language barrier*), dukungan sosial dari keluarga di tanah air, tingkat upah, maupun kejelasan status visa/legalitas kepegawaian.
3. Penelitian masa depan disarankan untuk menerapkan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*) atau kualitatif (wawancara mendalam). Pendekatan ini penting untuk menggali lebih jauh bentuk-bentuk diskriminasi yang nyata

terjadi di lapangan serta memahami mekanisme pertahanan diri (*coping mechanism*) yang digunakan pekerja ketika rasa aman psikologis mereka terganggu.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut ini merupakan beberapa keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya membatasi subjek pada pekerja imigran Indonesia yang bekerja di Australia, sehingga hasil kesimpulan yang didapatkan belum tentu dapat digeneralisasikan pada pekerja migran yang berada di negara tujuan lain dengan karakteristik budaya dan regulasi hukum yang berbeda.
2. Pengumpulan data penelitian sepenuhnya bersandar pada instrumen kuesioner kuantitatif secara online, sehingga keakuratan hasil analisis sangat bergantung pada kejujuran dan persepsi subjektif responden saat pengisian data. Kondisi ini berisiko menimbulkan bias respon jika responden ragu-ragu dalam mengekspresikan Pengalaman Diskriminasi yang mereka alami.
3. Model penelitian ini hanya berfokus pada peran mediasi Keamanan Psikologis di antara Kecerdasan Budaya dan Pengalaman Diskriminasi. Pada kenyataannya, tingkat Kesejahteraan Psikologis pekerja migran bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh multifaktor lain di luar variabel yang diuji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adaramoye, T., Osiesi, M. P., Akeredolu, I., Olayiwola Adedaja, T. O., Olatunbosun, S. O., & Oriola, B. (2025). Influence of Social Support, Resilience, and Optimism on the Psychological Well-Being of Married Young Adult Nigerian Immigrants in Europe and North America. *The International Journal of Interdisciplinary Social and Community Studies*, 20(2), 157–179. <https://doi.org/10.18848/2324-7576/CGP/v20i02/157-179>
- Adekunle, A., Karing, C., Hanft-Robert, S., Metzner, F., Subedi, S., Richter, J., Salomão, M., Misajon, R., Taiwo, F., Witt, S., Buchcik, J., Quitmann, J., & Boehnke, K. (2026). Perceived microaggressions and migrant health in Germany: the role of psychological capital. *BMC Psychology*. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03920-5>
- Akanni, A. A., Ekundayo, O. O., Oduaran, C. A., & Adegoke, A. A. (2024). Do police officers experience discrimination at work? Analysis of perceived workplace discrimination, personal factors and psychological wellbeing. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 14(3), 46–55. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2024-14-3-46-55>
- Ali, M., Iyiola, K., Alzubi, A., & Aljuhmani, H. Y. (2025). Using Safety-Specific Transformational Leadership to Improve Safety Behavior Among Construction Workers: Exploring the Role of Knowledge Sharing and Psychological Safety. *Buildings*, 15(18), 3340. <https://doi.org/10.3390/buildings15183340>
- Alias, I. A., Ibragimov, G., & Rakhmanov, A. (2017). Evasion Differential Game of Infinitely Many Evaders from Infinitely Many Pursuers in Hilbert Space. *Dynamic Games and Applications*, 7(3), 347–359. <https://doi.org/10.1007/s13235-016-0196-0>
- Alifuddin, M., & Widodo, W. (2022). How Is Cultural Intelligence Related to Human Behavior? *Journal of Intelligence*, 10(1). <https://doi.org/10.3390/jintelligence10010003>
- Al-Otaibi, N. (2025). Cultural intelligence and its relationship to digital citizenship skills among university students. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-06096-w>

- Alsubaie, M. K., Dolezal, M., Sheikh, I. S., Rosencrans, P., Walker, R. S., Zoellner, L. A., & Bentley, J. (2021). Religious coping, perceived discrimination, and posttraumatic growth in an international sample of forcibly displaced Muslims. *Mental Health, Religion & Culture*, 24(9), 976–992. <https://doi.org/10.1080/13674676.2021.1973978>
- Amoadu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2024). Preventing workplace mistreatment and improving workers' mental health: a scoping review of the impact of psychosocial safety climate. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01675-z>
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335–371. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2007.00082.x>
- Ang, Soon., & Van Dyne, Linn. (2008). *Handbook of cultural intelligence : theory, measurement, and applications*. Routledge.
- Baker, D. S., Balbinot, Z., Cohen, E. D., & Newa, F. O. (2025). *The Effects of Cultural Intelligence, Psychological Safety, and Teamwork Climate on Conflict Frequency in Global Virtual Teams*.
- Baker, D. S., Balbinot, Z., Cohen, E. D., Newa, F. O., & Taras, V. (2025). The effects of cultural intelligence, psychological safety, and teamwork climate on conflict frequency in global virtual teams. *European J. of International Management*, 26(3/4), 679–698. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2025.146840>
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.488>
- Bobek, V., Ternullo, G., & Horvat, T. (2024). Exploring the Role of Cultural Intelligence in Mitigating Expatriate Stress: Strategies for Enhancing Well-being in Cross-Cultural Contexts. *Organizacija*, 57(3), 218–236. <https://doi.org/10.2478/orga-2024-0016>

- Chan, E. Y. Y., Dubois, C., Fong, A. H. Y., Shaw, R., Chatterjee, R., Dabral, A., Loyzaga, A., Kim, Y. K., Hung, K. K. C., & Wong, C. S. (2021). Reflection of challenges and opportunities within the covid-19 pandemic to include biological hazards into drr planning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041614>
- Cogan, N., Smith, M. A., & Deakin, K. (2025). *Psychological Safety as a Predictor of Acute Stress, Well-Being, and Burnout in Health and Social Care Workers: A Predictive Correlational Study*. <https://doi.org/10.20944/preprints202512.0659.v1>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cortés-Rodríguez, M., Galindo-Villardón, P., Sánchez-Barba, M., Jarauta-Bragulat, E., & Urchaga-Litago, J. D. (2023). Analysis of Psychological Well-Being from a Compositional Data Analysis Perspective: A New Approach. *Behavioral Sciences*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/bs13110926>
- Creswell, J. W. ., & Creswell, J. David. (2018). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Dibble, R., Henderson, L. S., & Burns, Z. C. (2019). The Impact of Students' Cultural Intelligence on Their Psychological Safety in Global Virtual Project Teams. *Journal of Teaching in International Business*, 30(1), 33–56. <https://doi.org/10.1080/08975930.2019.1627980>
- Diener, Emmons, Larsen, & Griffin. (1985). *Diener-Emmons-Larsen-Griffin_1985*.
- Dinardinata, A., & Fatmasari, A. E. (2023). PSYCHOLOGICAL WELL BEING OF EMERGING ADULTS IN RELATION TO THEIR PARENTS DURING PANDEMIC COVID-19. In *Jurnal Psikologi* (Vol. 22, Number 2).
- Earley, P. C., & Stanford, S. A. (2005). Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures Intelligence in Recent Public Literature. In *Studies in Intelligence* (Vol. 49, Number 2).
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. In *Source: Administrative Science Quarterly* (Vol. 44, Number 2).

- Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2023). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Psychological Safety Comes of Age: Observed Themes in an Established Literature. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, 10, 2022. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>
- Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2024). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Psychological Safety Comes of Age: Observed Themes in an Established Literature. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, 10, 24. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Els, B., & Jacobs, M. (2023). Unravelling the interplay of authentic leadership, emotional intelligence, cultural intelligence and psychological well-being. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49. <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2095>
- Firdiani. (2024). *Draft+Artikel+Skripsi_705220315_Cheryl+Avril+Firdiani*.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Gabarrell-Pascuet, A., Lloret-Pineda, A., Franch-Roca, M., Mellor-Marsa, B., Alos-Belenguer, M. del C., He, Y., Hafi-Elmokhtari, R. El, Villalobos, F., Bayes-Marin, I., Aparicio Pareja, L., Álvarez Bobo, O., Espinal Cabezas, M., Osorio, Y., Haro, J. M., & Cristóbal-Narvaez, P. (2023). Impact of perceived discrimination and coping strategies on well-being and mental health in newly-arrived migrants in Spain. *PLOS ONE*, 18(12), e0294295. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0294295>
- Ghozali. (2018). *785893656_Ghozali_2018*.
- Haikuo, L. (2025). Exploring the impact of cultural intelligence on multicultural literacy in university students: a serial mediation model of cultural exposure and cross-cultural communication skills. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1661899>

- Haiwei Du, 杜海伟. (2020). Qualitative analysis of the sensitivity and the noise of weak field polarization detection technique. *Infrared and Laser Engineering*, 49(3), 305006–305006. <https://doi.org/10.3788/IRLA202049.0305006>
- Hashemi, N., Marzban, M., Sebar, B., & Harris, N. (2021). Perceived discrimination and subjective well-being among Middle Eastern migrants in Australia: The moderating role of perceived social support. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(2), 110–119. <https://doi.org/10.1177/0020764020940740>
- Hornauer, J. (2023). *Frontmatter* (pp. 1–4). <https://doi.org/10.14361/9783839465677-fm>
- Hou, Y., Yan, S., Zhang, L., Wang, H., Deng, R., Zhang, W., & Yao, J. (2022). Perceived stress and life satisfaction among elderly migrants in China: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.978499>
- Jang, Y., Chiriboga, D. A., & Small, B. J. (2008). Perceived Discrimination and Psychological Well-Being: The Mediating and Moderating Role of Sense of Control. *The International Journal of Aging and Human Development*, 66(3), 213–227. <https://doi.org/10.2190/AG.66.3.c>
- Jin, H., & Peng, Y. (2024). The impact of team psychological safety on employee innovative performance a study with communication behavior as a mediator variable. *PLoS ONE*, 19(10 October). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0306629>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Academy of Management Journal* (Vol. 33, Number 4).
- Keller, E., Guardiano, M., & Li, J. (2024). Discrimination in the Workplace Linked to Psychological Distress. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 66(10), 803–809. <https://doi.org/10.1097/JOM.00000000000003175>
- Khan, I., & Usman, M. (2025). Unleashing innovative work behavior in the workplace through leader's cultural intelligence: Mediating role of psychological safety. *International Journal of Cross Cultural Management*, 25(3), 703–721. <https://doi.org/10.1177/14705958251377283>
- Knauss, M. A., Günther, K., Belardi, S., Morley, P., & von Lersner, U. (2015). The impact of perceived ethnic discrimination on mental health depends on transcultural

- identity: Evidence for a moderator effect. *BMC Psychology*, 3(1). <https://doi.org/10.1186/S40359-015-0088-X>
- Kokubun, K., Nemoto, K., & Yamakawa, Y. (2025). Expatriates' Cultural Intelligence Mediates the Relationship Between Lifestyle and Performance: A Cross-Sectional Analysis and a Longitudinal Pilot Study. *Brain and Behavior*, 15(5). <https://doi.org/10.1002/brb3.70576>
- Kvalnes, Ø. (2023). Communication Climate at Work: Fostering Friendly Friction in Organisations. In *Communication Climate at Work: Fostering Friendly Friction in Organisations*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-28971-2>
- Lataster, J., Reijnders, J., Janssens, M., Simons, M., Peeters, S., & Jacobs, N. (2022). Basic Psychological Need Satisfaction and Well-Being Across Age: A Cross-Sectional General Population Study among 1709 Dutch Speaking Adults. *Journal of Happiness Studies*, 23(5), 2259–2290. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00482-2>
- Lee, J., Chan, L., Lin, M., Koto-Shimada, K., Tsai, C. H., Tan, J., & Schofield, C. (2025). Factors Influencing Cultural Intelligence Among Nurses in Western Pacific Countries: A Cross-Sectional Study. *International Nursing Review*, 72(4). <https://doi.org/10.1111/inr.70129>
- Lee, W. C., Chanaka, N. S., Tsaur, C. C., & Ho, J. J. (2022). Acculturation, Work-Related Stressors, and Respective Coping Strategies among Male Indonesian Migrant Workers in the Manufacturing Industry in Taiwan: A Post-COVID Investigation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph191912600>
- Li, M., & Chen, L. (2023). The positive effects of positive coping on mental health in college students during the COVID-19 campus lockdown. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1267347>
- Lintanga, A. J. bin J., & Rathakrishnan, B. (2024). The impact of psychosocial safety climate on public sector job satisfaction: the moderating role of organizational climate. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01513-8>

- Livermore, D. A. . (2009). *Cultural intelligence : improving your CQ to engage our multicultural world*. Baker Academic.
- Loh, M. Y., Dollard, M. F., McLinton, S. S., & Brough, P. (2024). Translating psychosocial safety climate (PSC) into real-world practice: two PSC intervention case studies. *Journal of Occupational Health*, 66(1). <https://doi.org/10.1093/joccuh/uiae051>
- Martela, F., & Ryan, R. M. (2021). In selecting measures for a comprehensive assessment of well-being, it is essential to include indicators of psychological need satisfaction. *Preventive Medicine Reports*, 23, 101474. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2021.101474>
- Mehra, N. (2023). Cultural Intelligence as a predictor of Psychological Well Being among students pursuing a professional career. In *Indian Journal of Mental Health* (Vol. 10, Number 1).
- Mohamad Yusof, H. S., Mohd Zahari, A. S., & Hamzah, M. I. (2024). UNDERSTANDING AND ENHANCING CULTURAL INTELLIGENCE IN THE WORKPLACE. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7(25), 190–197. <https://doi.org/10.35631/ijemp.725016>
- Mufidha, A. (2019). Acta Psychologia Dukungan Sosial Teman Sebaya Sebagai Prediktor Psychological Well-Being pada Remaja. In *Acta Psychologia* (Vol. 1, Number 1). <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Mylord, M., Moran, J. K., Özler, G., Nassar, R., Anwarzay, S., Hintz, S.-J., & Schouler-Ocak, M. (2023). The dynamics of discrimination, resilience, and social support in the mental health of migrants with and without citizenship. *International Review of Psychiatry*, 35(3–4), 352–361. <https://doi.org/10.1080/09540261.2023.2190409>
- Notebaert, L., Crane, M., Carpini, J. A., Timming, A. R., & Eastham, J. (2025). Resilience to Workplace Incivility: How Different Recovery Experiences Influence Resilience Dimensions. *Adversity and Resilience Science*, 6(4), 431–445. <https://doi.org/10.1007/s42844-025-00163-6>
- Pandey, S., Joshi, S., Kumar Arya, Y., Pandey shubham, S., & Scholar, R. (2025). *Cultural Intelligence and Psychological Well-being of Indigenous Populations*

during Acculturation: A Comprehensive Review ARTICLE INFO.
<https://doi.org/10.56011/mind-mri-141-20258>

Park, J. M., Choi, J. E., Lee, H. S., Jeon, S., Lee, J. W., & Hong, K. W. (2022). Effect of Walking Steps Measured by a Wearable Activity Tracker on Improving Components of Metabolic Syndrome: A Prospective Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19095433>

Pascoe, & Richman Smart. (2009). Supplemental Material for Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*.
<https://doi.org/10.1037/a0016059.supp>

Paul. (2021). *Cultural Intelligence*.

Peng, Y. (2024). Enhancing cross-cultural well-being: a mixed methods study on critical thinking, cultural intelligence, and eudaimonic well-being in arts students' cultural identity development. *Frontiers in Psychology*, 15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1425929>

R, A. S., Hadijati, M., & Switrayni, N. W. (2019). Analisis Masalah Heteroskedastisitas Menggunakan Generalized Least Square dalam Analisis Regresi. *EIGEN MATHEMATICS JOURNAL*, 61–72. <https://doi.org/10.29303/emj.v1i2.43>

(Robert), H. G., Russen, M., & Guchait, P. (2025). Climate perceptions for underrepresented leaders: Influencing service employees' proactive behaviors through psychological safety and knowledge sharing. *International Journal of Hospitality Management*, 129, 104204. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104204>

Rockstuhl, T., & Van Dyne, L. (2018). A bi-factor theory of the four-factor model of cultural intelligence: Meta-analysis and theoretical extensions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 148, 124–144.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.07.005>

Rudert, S. C., Janke, S., & Greifeneder, R. (2020). The experience of ostracism over the adult life span. *Developmental Psychology*, 56(10), 1999–2012.
<https://doi.org/10.1037/dev0001096>

- 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. (2024). The Privilege of Well-Being in an Increasingly Unequal Society. *Current Directions in Psychological Science*, 33(5), 300–307. <https://doi.org/10.1177/09637214241266818>
- Sapta Rini Widyawati. (2025). Psychological Safety, Well-Being, dan Engagement di Era Kerja Fleksibel. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 5(2), 17. <https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3476>
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 921–948. <https://doi.org/10.1037/a0035754>
- Seaton, E. K., & Zeiders, K. H. (2021). Daily racial discrimination experiences, ethnic–racial identity, and diurnal cortisol patterns among Black adults. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 27(1), 145–155. <https://doi.org/10.1037/cdp0000367>
- Sekaran, Uma., & Bougie, Roger. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach*. John Wiley & Sons.
- Shiferie, F., Sada, O., Fenta, T., Kaba, M., & Fentie, A. M. (2021). Exploring reasons for COVID-19 vaccine hesitancy among healthcare providers in Ethiopia. *Pan African Medical Journal*, 40. <https://doi.org/10.11604/pamj.2021.40.213.30699>
- Sinha, N. K. (2025). Mediating role of resilience in the relationship between mindfulness and mental health. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1570016>
- Sternberg, R. J., Co, C., Siriner, I., Soleimani-Dashtaki, A., & Wong, C. H. (2023). Cultural Intelligence Deployed in One’s Own vs. in a Different Culture: The Same or Different? *Journal of Intelligence*, 11(11), 212. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11110212>
- Sternberg, R. J., Siriner, I., Oh, J., & Wong, C. H. (2022). Cultural Intelligence: What Is It and How Can It Effectively Be Measured? *Journal of Intelligence*, 10(3), 54. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10030054>

- Sumerlin, T. S., Kim, J. H., & Chung, R. Y. (2025). The Role of Stress and Perceived Social Support in the Association Between Perceived Discrimination and Mental Health Among Migrant Domestic Workers in Hong Kong. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 27(5), 677–686. <https://doi.org/10.1007/s10903-025-01694-x>
- Tan, J. (2024). *International Journal of Education and Humanities The Influence of Discrimination Perception on Career Planning Ability of Secondary Vocational School Students: The Mediating Role of Sense of Life Meaning*.
- Taras, V., Rickley, M., Alon, I., Dong, L., & Malmin, H. (2025). Predictors of Cultural Intelligence: Automated Machine Learning vs. PLS-SEM. *Journal of International Management*, 31(5), 101290. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2025.101290>
- Tüscher, O., Gilan, D., Chu, K., & Zhu, F. (2023). *OPEN ACCESS EDITED BY Impact of cultural intelligence on the cross-cultural adaptation of international students in China: The mediating effect of psychological resilience*.
- Utrecht, C. (2021). *Platform: Protein Structure and Conformation: Viruses 1327-Platform Flying Viruses-from Biophysical to Structural Characterization*.
- Umar, S. I., Lawal, B., Mohammed, B. A., Obiekezie, C. I., Adewuyi, A. H., Babalola, S. B., & Ariyeloye, S. D. (2019). Antioxidant and Antimicrobial Activities of Naturally Occurring Flavonoids from *M. heterophylla* and the Safety Evaluation in Wistar Rats. *Iranian Journal of Toxicology*, 13(4), 39–44. <https://doi.org/10.32598/IJT.13.4.516.2>
- van Dierendonck, D., & Lam, H. (2023). Interventions to enhance eudaemonic psychological well-being: A meta-analytic review with Ryff's Scales of Psychological Well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 15(2), 594–610. <https://doi.org/10.1111/aphw.12398>
- Wang, C., & Ning, Y. (2024). The employee's perception of psychological safety: construct dimensions, scale development and validation. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02295-3>
- Ward, R. N., Brady, A. J., Jazdzewski, R., & Yalch, M. M. (2021). *Stress, Resilience, and Coping*.

- Yang, T.-P., & Chang, W.-W. (2017). *The Relationship between Cultural Intelligence and Psychological Well-being with the Moderating Effects of Mindfulness: A Study of International Students in Taiwan* (Vol. 5, Number 1).
- Yang, T.-P., & Chang, W.-W. (2022). *Print) European Journal of Multidisciplinary Studies*. 7(1).
- Yusuf, L. I., Rostiana, R., & Budiana, I. M. (2024). Effect of Cultural Intelligence and Knowledge Sharing on Work Performance: Job Satisfaction as a Mediator. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(12), 12215–12228. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i12.44791>
- Zhou, L., Nutakor, J. A., Larnyo, E., Addai-Dansoh, S., Cui, Y., & Dey, N. E. Y. (2024). Perceived discrimination as a mediator between cultural identity and mental health symptoms among racial/ethnic minority adults in the United States: insights from the Health Information National Trends Survey 6. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1233919>
- Ziltener, T., Moeller, J., Lieb, R., Meyer, A. H., Lang, U. E., & Huber, C. G. (2023). Therapeutic leave and direct inpatient healthcare costs in inpatients with mental illness. *Journal of Psychiatric Research*, 162, 187–192. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2023.05.023>

DAFTAR PERTANYAAN QUISIONER

Kesejahteraan Psikologis

1. Saya menerima kelebihan dan kekurangan diri saya.
2. Saya merasa puas dengan diri saya saat ini.
3. Saya memiliki pandangan positif terhadap diri saya.
4. Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain.
5. Saya merasa didukung oleh orang-orang di sekitar saya.
6. Saya memiliki hubungan sosial yang hangat.
7. Saya mampu mengambil keputusan sendiri.
8. Saya tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial.
9. Saya memiliki prinsip hidup yang kuat.
10. Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.
11. Saya dapat mengatasi tantangan dalam pekerjaan.
12. Saya mampu mengelola situasi sulit.
13. Saya memiliki tujuan hidup yang jelas.
14. Saya merasa hidup saya bermakna.
15. Saya memiliki arah dalam menjalani kehidupan.
16. Saya terus berusaha mengembangkan diri.
17. Saya terbuka terhadap pengalaman baru.
18. Saya merasa berkembang sebagai individu.

Kecerdasan Budaya

1. Saya menyadari perbedaan budaya antara Australia dan Indonesia saat berinteraksi.
2. Saya menyesuaikan cara berpikir saat menghadapi budaya baru ini.
3. Saya merencanakan strategi saat berinteraksi lintas budaya.
4. Saya memahami norma budaya di Australia.
5. Saya mengetahui nilai-nilai budaya Australia.
6. Saya memahami sistem sosial budaya Australia.
7. Saya tertarik mempelajari budaya lain.
8. Saya percaya diri berinteraksi dengan orang dari budaya Australia.
9. Saya termotivasi untuk beradaptasi dengan budaya Australia.
10. Saya mampu menyesuaikan perilaku saat berinteraksi di Australia.
11. Saya dapat mengubah gaya komunikasi sesuai budaya yang ada.
12. Saya mampu berperilaku fleksibel.

Pengalaman Diskriminasi

1. Saya merasa diperlakukan tidak adil di tempat kerja.
2. Saya mendapatkan perlakuan berbeda dibanding orang lain di tempat kerja.
3. Saya merasa kesempatan kerja saya dibatasi di tempat kerja.
4. Saya merasa dikucilkan dalam lingkungan kerja.
5. Saya merasa tidak diterima dalam kelompok.
6. Saya merasa diabaikan oleh rekan kerja.

7. Saya sering dinilai berdasarkan anggapan umum tentang orang Indonesia (stereotip).
8. Orang lain memiliki prasangka terhadap saya di tempat kerja.
9. Saya dipandang negatif karena latar belakang saya.
10. Saya pernah menerima perlakuan tidak menyenangkan di tempat kerja.
11. Saya mengalami komentar yang merendahkan di tempat kerja.
12. Saya merasa dilecehkan secara verbal maupun nonverbal di tempat kerja.

Keamanan Psikologis

1. Saya merasa aman menyampaikan pendapat di tempat kerja.
2. Saya tidak takut mengemukakan ide di tempat kerja.
3. Saya bebas berbicara di tempat kerja.
4. Saya tidak takut melakukan kesalahan di tempat kerja.
5. Kesalahan yang saya lakukan tidak langsung disalahkan di tempat kerja.
6. Saya merasa nyaman belajar dari kesalahan di tempat kerja.
7. Rekan kerja saya saling mendukung.
8. Saya mendapatkan bantuan saat mengalami kesulitan di tempat kerja.
9. Tim saya bekerja sama dengan baik.
10. Saya percaya dengan rekan kerja saya.
11. Lingkungan kerja saya penuh kepercayaan.
12. Saya merasa dihargai oleh tim.
13. Komunikasi di tim berjalan terbuka.
14. Saya mudah berdiskusi dengan rekan kerja.

15. Informasi disampaikan secara transparan di tempat kerja.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Penelitian

Kesejahteraan Psikologis																		
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	74
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	80
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	72
1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	58
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	58
4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	87
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	81
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	81
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	71
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	84
5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	72
4	3	5	3	1	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	2	5	3	60
4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	84
3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	81

4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	85
5	5	3	3	2	4	3	2	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	69
5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	72
4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	73
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	71
4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	81
5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	76
4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	73
4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	72
4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	75
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	76
3	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	5	5	72
4	4	4	4	5	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	71
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	82
3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	58
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	83
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	67
4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	77
4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	62

4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	67
3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	68
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	80
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	74
4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	73
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	66
3	5	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	64
4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	81
2	3	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	69
3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	2	3	4	5	3	72
1	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	61
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	77
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	2	2	3	2	60
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	68
4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	71
3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	66
1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	1	4	3	3	3	1	60
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	63
2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	4	5	5	3	2	64
4	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	77
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	66
3	4	5	5	4	5	2	5	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3	68

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	5	3	3	4	1	74
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	67
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	3	2	73
5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	70
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	2	2	2	3	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	5	5	2	3	69
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	74
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	76
4	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	71
5	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	59
4	5	2	3	4	5	5	2	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	69
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	1	4	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	68
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	71
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	1	4	3	4	5	4	70
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	68
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	3	5	3	73
4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	1	5	3	69
5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	68

4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	2	4	4	67
4	3	4	3	5	3	1	4	3	5	3	4	1	5	3	4	5	3	63
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	62
3	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	3	2	4	4	3	4	5	68
5	3	3	1	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	67
4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	2	2	3	4	2	4	4	4	61
4	5	3	2	4	5	3	5	3	4	5	2	3	4	5	4	5	2	68
5	4	4	4	5	4	1	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	76
4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	3	3	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	3	4	1	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	66
4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	63
5	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	68
4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	1	4	3	5	3	3	65
5	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	60
4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	70
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	3	5	3	3	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	5	2	3	2	4	74
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	70
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	2	2	4	2	68
5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	71
4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	5	4	3	5	4	4	3	2	65

5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	67
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	65
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	68
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	2	72
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	75
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	67
3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	73
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	74

Kecerdasan Budaya													
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1	
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	45	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51	
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46	
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	42	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	51	
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	42	

4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	51
4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	55
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	43
3	2	4	3	3	2	3	1	3	3	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	32
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	40
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	43
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	44
3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	45
4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	55
5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46

5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	54
5	5	4	5	5	4	4	2	2	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	41
4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	50
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	45
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	43
5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	51
5	3	5	2	5	4	5	4	2	5	2	5	47
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	38
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	51
2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	25
4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	4	46

4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	43
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	42
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	44
2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	45
3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	42
3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
4	3	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4	48
4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	45
2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	47
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	53
4	5	4	2	5	2	5	4	2	3	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	41
3	3	3	3	5	3	3	4	4	2	5	4	42
5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	47
2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	4	30
3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	47
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	44
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	52
4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44
3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	40
4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	48

3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	44
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	47
4	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	51
4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	44
4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
3	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	47
5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	44
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	52
4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44
3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	40
4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	44

4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	47
4	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	51

Pengalaman Diskriminasi												
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	44
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	42
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	42
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	56
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	49
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	53
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	50
5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	48

5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	56
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	53
5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	54
4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	47
4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	52
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	43
4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	50
4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	49
5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	51
4	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	52
5	4	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	49
4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	51
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	54
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	42
3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	51
3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	50
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	45
3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	54
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	52
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
3	3	4	4	3	4	4	2	5	4	4	5	45
3	3	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	47

4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	53
5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	45
4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	54
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	50
4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	46
4	3	5	2	4	4	4	4	5	3	4	5	47
4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	49
3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	52
4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	43
5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	54
4	4	3	2	3	2	4	2	4	4	3	4	39
4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	45
3	2	3	3	3	2	4	4	5	4	4	5	42
4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	49
1	1	1	4	3	3	5	4	4	4	4	4	38
4	4	2	3	5	2	4	3	4	4	3	4	42
3	2	3	3	3	1	4	3	4	4	3	4	37
5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	53

4	5	4	4	3	1	4	3	4	4	2	4	42
4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	2	5	48
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	54
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	54
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	56
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	49
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	53
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	43
3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	53
5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	50
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	44
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	55

4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
3	4	4	3	4	4	2	5	4	2	5	4	44
3	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	49
5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	53
5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	44
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	54
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	49
4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	46
3	5	2	4	4	4	4	5	3	4	5	3	46
5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	48
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53
4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	43
5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	54
4	3	2	3	2	4	2	4	4	2	4	4	38
3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	44
2	3	3	3	2	4	4	5	4	4	5	4	43
4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	51
1	1	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	41

4	2	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	42
2	3	3	3	1	4	3	4	4	3	4	4	38
3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	54
5	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	4	43
4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

Keamanan Psikologis															
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	69
4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	60
3	3	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	44

4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	50
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	62
4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	60
4	2	3	1	3	3	3	4	4	4	3	5	3	1	4	47
5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	64
4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	64
5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	66
5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	59
5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	60
5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4	5	59
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	57
5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	56
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	54
4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	63
4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	4	3	59

5	4	5	3	4	2	2	3	4	4	4	3	5	3	3	54
4	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	59
5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	63
5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	57
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	62
5	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5	3	3	3	3	58
4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	50
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	69
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	69
4	3	3	3	5	5	5	2	3	2	4	3	3	3	2	50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	59
4	5	5	4	4	3	2	2	2	4	2	5	5	4	2	53
5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	59
4	4	4	4	3	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	58
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	52
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	59
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	53
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	71
4	4	5	4	2	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	61
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	68

4	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	35
4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	3	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	63
4	4	4	4	4	2	1	3	1	3	5	4	4	4	3	50
5	4	4	3	4	2	4	3	3	5	5	5	5	5	3	60
4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	50
4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	53
4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	58
1	1	1	4	3	3	5	4	1	4	4	4	4	5	4	48
4	4	2	3	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	53
3	2	3	3	3	1	4	3	2	2	4	4	4	4	3	45
5	3	4	5	5	4	5	3	4	2	5	5	5	5	3	63
4	5	4	4	3	1	4	2	3	4	4	4	4	4	2	52
4	4	4	4	4	3	5	2	3	4	5	5	4	5	2	58
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	62
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	57
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	70
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	57
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	59
4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	53
4	2	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	58
3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	61
5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	62
4	3	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	63
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	60
5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	57
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	61

3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	3	58
4	4	5	3	4	5	3	3	4	2	2	3	4	4	4	54
4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	56
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	66
4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	59
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	54
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	65
5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	65
4	4	2	4	5	3	3	3	5	5	5	2	3	2	4	54
5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	2	2	4	2	57
3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	57
4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	2	53
5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	57
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	54
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	58
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	57
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	62
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	59
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	53
3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	59

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

1. Uji Validitas Y

		Correlations																		Kecerdasan Budaya
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	
Y1	Pearson Correlation	1	.213 ^{**}	.886 ^{**}	-.128	.112	.111	.204 [*]	.868	.604	.675	.148	.226 [*]	-.186 [*]	.258 [*]	.886 ^{**}	.202 [*]	.167	.265 [*]	.418 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.341	.000	.448	.209	.218	.028	.000	.045	.000	.093	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2	Pearson Correlation	.213 ^{**}	1	.350 ^{**}	.283 ^{**}	.153	.036 ^{**}	.262 [*]	.187 [*]	.039	.113	.188	.203 [*]	.133	.645 ^{**}	.812 ^{**}	.131	136	.162	.514 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y3	Pearson Correlation	.086	.350 ^{**}	1	.603 ^{**}	.316 ^{**}	.457 ^{**}	.217 [*]	.444 ^{**}	.379 [*]	.137	-.041	.189	.081	.282 [*]	.641	.118	-.247	.824	.912 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y4	Pearson Correlation	-.118	.267 [*]	.653 ^{**}	1	.187 [*]	.367 [*]	.344 [*]	.235 [*]	.315 [*]	.389 ^{**}	.119	.207 [*]	.885	.168	.108	.145	.319	.865	.822 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y5	Pearson Correlation	.148	.303	.865	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y6	Pearson Correlation	.293	.865	.865	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y7	Pearson Correlation	.111	.836 ^{**}	.457 ^{**}	.398 ^{**}	.344 [*]	1	.353 [*]	.343 [*]	.231 [*]	.263 [*]	.226 [*]	.195	-.036	.282 [*]	.886 ^{**}	.026	.898	-.882	.536 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y8	Pearson Correlation	.086	.162 [*]	.444 ^{**}	.228 [*]	.298 [*]	.343 [*]	.288 [*]	1	.514 [*]	.250 [*]	-.091	-.354	.127	.288 [*]	.008	.059	.119	.126	.393 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y9	Pearson Correlation	.448	.346	.865	.610	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y10	Pearson Correlation	.086	.162 [*]	.444 ^{**}	.228 [*]	.298 [*]	.343 [*]	.288 [*]	1	.514 [*]	.250 [*]	-.091	-.354	.127	.288 [*]	.008	.059	.119	.126	.393 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y11	Pearson Correlation	.086	.162 [*]	.444 ^{**}	.228 [*]	.298 [*]	.343 [*]	.288 [*]	1	.514 [*]	.250 [*]	-.091	-.354	.127	.288 [*]	.008	.059	.119	.126	.393 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y12	Pearson Correlation	.086	.162 [*]	.444 ^{**}	.228 [*]	.298 [*]	.343 [*]	.288 [*]	1	.514 [*]	.250 [*]	-.091	-.354	.127	.288 [*]	.008	.059	.119	.126	.393 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y13	Pearson Correlation	.086	.162 [*]	.444 ^{**}	.228 [*]	.298 [*]	.343 [*]	.288 [*]	1	.514 [*]	.250 [*]	-.091	-.354	.127	.288 [*]	.008	.059	.119	.126	.393 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y14	Pearson Correlation	.086	.162 [*]	.444 ^{**}	.228 [*]	.298 [*]	.343 [*]	.288 [*]	1	.514 [*]	.250 [*]	-.091	-.354	.127	.288 [*]	.008	.059	.119	.126	.393 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y15	Pearson Correlation	.086	.162 [*]	.444 ^{**}	.228 [*]	.298 [*]	.343 [*]	.288 [*]	1	.514 [*]	.250 [*]	-.091	-.354	.127	.288 [*]	.008	.059	.119	.126	.393 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y16	Pearson Correlation	.086	.162 [*]	.444 ^{**}	.228 [*]	.298 [*]	.343 [*]	.288 [*]	1	.514 [*]	.250 [*]	-.091	-.354	.127	.288 [*]	.008	.059	.119	.126	.393 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y17	Pearson Correlation	.086	.162 [*]	.444 ^{**}	.228 [*]	.298 [*]	.343 [*]	.288 [*]	1	.514 [*]	.250 [*]	-.091	-.354	.127	.288 [*]	.008	.059	.119	.126	.393 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y18	Pearson Correlation	.086	.162 [*]	.444 ^{**}	.228 [*]	.298 [*]	.343 [*]	.288 [*]	1	.514 [*]	.250 [*]	-.091	-.354	.127	.288 [*]	.008	.059	.119	.126	.393 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Kecerdasan Budaya	Pearson Correlation	.723 ^{**}	.709 ^{**}	.716 ^{**}	.725 ^{**}	.720 ^{**}	.756 ^{**}	.612 ^{**}	.535 ^{**}	.549 ^{**}	.676 ^{**}	.700 ^{**}	.702 ^{**}	1						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000						
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas X1

		Correlations												Kecerdasan Budaya
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
X1.1	Pearson Correlation	1	.442**	.513**	.476**	.608**	.531**	.477**	.285**	.139	.414**	.309**	.648**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.116	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.2	Pearson Correlation	.442**	1	.608**	.502**	.530**	.458**	.467**	.329**	.260**	.318**	.461**	.281**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.3	Pearson Correlation	.513**	.608**	1	.499**	.478**	.413**	.453**	.305**	.202	.422**	.501**	.381**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.4	Pearson Correlation	.476**	.502**	.499**	1	.465**	.579**	.190	.241**	.407**	.453**	.884**	.455**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.031	.006	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.5	Pearson Correlation	.608**	.530**	.478**	.465**	1	.507**	.456**	.230**	.228**	.373**	.428**	.542**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.008	.009	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.6	Pearson Correlation	.531**	.458**	.413**	.579**	.507**	1	.370**	.473**	.404**	.502**	.464**	.442**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.7	Pearson Correlation	.477**	.467**	.453**	.190**	.456**	.370**	1	.218**	.199**	.394**	.269**	.382**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.031	.000	.000		.013	.023	.000	.002	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.8	Pearson Correlation	.285**	.329**	.305**	.241**	.230**	.473**	.218**	1	.398**	.244**	.277**	.258**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.006	.008	.000	.013		.000	.005	.001	.003	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.9	Pearson Correlation	.139	.260**	.202*	.407**	.228**	.404**	.199**	.398**	1	.452**	.509**	.360**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.116	.003	.021	.000	.009	.000	.023	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.10	Pearson Correlation	.414**	.318**	.422**	.453**	.373**	.502**	.394**	.244**	.452**	1	.426**	.604**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.11	Pearson Correlation	.309**	.461**	.501**	.684**	.428**	.464**	.269**	.277**	.509**	.426**	1	.452**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.12	Pearson Correlation	.648**	.281**	.381**	.455**	.542**	.442**	.382**	.258**	.360**	.604**	.452**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Kecerdasan Budaya	Pearson Correlation	.723**	.709**	.718**	.725**	.720**	.756**	.612**	.535**	.549**	.676**	.700**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

3. Uji Validitas X2

Correlations														Pengalaman Diskriminasi
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
X2.1	Pearson Correlation	1	.546 ^{**}	.299 ^{**}	.216 [*]	.249 ^{**}	.085	.100	-.109	.001	.105	-.128	.094	.394 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.013	.004	.336	.257	.215	.989	.232	.146	.287	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.2	Pearson Correlation	.546 ^{**}	1	.500 ^{**}	.287 ^{**}	.286 ^{**}	.162	.180 [*]	.138	-.031	.164	.035	.099	.534 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.066	.040	.117	.723	.062	.692	.262	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.3	Pearson Correlation	.299 ^{**}	.500 ^{**}	1	.605 ^{**}	.412 ^{**}	.380 ^{**}	.394 ^{**}	.226 ^{**}	.167	.353 ^{**}	.151	.338 ^{**}	.719 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.010	.057	.000	.086	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.4	Pearson Correlation	.216 [*]	.287 ^{**}	.605 ^{**}	1	.442 ^{**}	.382 ^{**}	.343 ^{**}	.304 ^{**}	.149	.340 ^{**}	.152	.207 [*]	.657 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.090	.000	.085	.018	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.5	Pearson Correlation	.249 ^{**}	.286 ^{**}	.412 ^{**}	.442 ^{**}	1	.242 ^{**}	.567 ^{**}	.224 ^{**}	.207 [*]	.538 ^{**}	.125	.328 ^{**}	.679 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000		.005	.000	.010	.018	.000	.158	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.6	Pearson Correlation	.085	.162	.380 ^{**}	.382 ^{**}	.242 ^{**}	1	.142	.559 ^{**}	.181 [*]	.213 [*]	.582 ^{**}	.334 ^{**}	.618 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.336	.066	.000	.000	.005		.108	.000	.040	.015	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.7	Pearson Correlation	.100	.180 [*]	.394 ^{**}	.343 ^{**}	.567 ^{**}	.142	1	.178 [*]	.362 ^{**}	.819 ^{**}	.180 [*]	.494 ^{**}	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.257	.040	.000	.000	.008	.108		.043	.000	.000	.040	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.8	Pearson Correlation	-.109	.138	.226 ^{**}	.304 ^{**}	.224 ^{**}	.559 ^{**}	.178 [*]	1	.352 ^{**}	.193 [*]	.583 ^{**}	.335 ^{**}	.548 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.215	.117	.010	.000	.010	.000	.043		.000	.028	.000	.007	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.9	Pearson Correlation	.001	-.031	.167	.149	.207 [*]	.181 [*]	.362 ^{**}	.352 ^{**}	1	.372 ^{**}	.186 [*]	.623 ^{**}	.450 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.989	.723	.057	.090	.018	.040	.000	.000		.000	.032	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.10	Pearson Correlation	.105	.164	.353 ^{**}	.340 ^{**}	.538 ^{**}	.213 [*]	.819 ^{**}	.193 [*]	.372 ^{**}	1	.196 [*]	.442 ^{**}	.650 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.232	.062	.000	.000	.000	.015	.000	.028	.000		.024	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.11	Pearson Correlation	-.128	.035	.151	.152	.125	.582 ^{**}	.180 [*]	.583 ^{**}	.188 [*]	.196 [*]	1	.297 ^{**}	.463 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.146	.692	.086	.085	.158	.000	.040	.000	.032	.024		.001	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.12	Pearson Correlation	.094	.099	.338 ^{**}	.207 [*]	.328 ^{**}	.334 ^{**}	.494 ^{**}	.235 ^{**}	.623 ^{**}	.442 ^{**}	.297 ^{**}	1	.587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.287	.262	.000	.018	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.001		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pengalaman Diskriminasi	Pearson Correlation	.394 ^{**}	.534 ^{**}	.719 ^{**}	.657 ^{**}	.679 ^{**}	.618 ^{**}	.653 ^{**}	.548 ^{**}	.450 ^{**}	.650 ^{**}	.463 ^{**}	.587 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

4. Uji Validitas Z

		Correlations															Keamanan Psikologis
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	
Z1	Pearson Correlation	1	.455 ^{**}	.382 ^{**}	.153	.195 [*]	.198 [*]	.015	.134	.133	.108	.008	.032	.125	.003	.055	.365 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.982	.827	.024	.865	.129	.130	.221	.929	.721	.156	.974	.532	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z2	Pearson Correlation	.455 ^{**}	1	.577 ^{**}	.443 ^{**}	.376 ^{**}	.151	.037	.820	.112	.129	-.081	.140	.277 ^{**}	.264 ^{**}	.003	.498 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.087	.673	.821	.204	.144	.493	.113	.001	.001	.974	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z3	Pearson Correlation	.382 ^{**}	.577 ^{**}	1	.522 ^{**}	.176 [*]	.389 ^{**}	.138	.159	.242 ^{**}	.114	.000	.247 ^{**}	.401 ^{**}	.410 ^{**}	.084	.614 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.845	.000	.117	.071	.006	.197	.996	.805	.000	.000	.345	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z4	Pearson Correlation	.153	.443 ^{**}	.522 ^{**}	1	.364 ^{**}	.292 ^{**}	.330 ^{**}	.232 ^{**}	.190 [*]	.076	.184 [*]	.425 ^{**}	.427 ^{**}	.603 ^{**}	.000	.693 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.882	.000	.000		.000	.001	.000	.008	.831	.391	.036	.000	.000	.000	.041	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z5	Pearson Correlation	.195 [*]	.376 ^{**}	.176 [*]	.364 ^{**}	1	.292 ^{**}	.301 ^{**}	.086	.284 ^{**}	.153	.172	.855	.105	.127	-.003	.468 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.045	.000		.001	.001	.331	.001	.082	.051	.536	.235	.151	.972	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z6	Pearson Correlation	.198 [*]	.151	.389 ^{**}	.292 ^{**}	.292 ^{**}	1	.472 ^{**}	.383 ^{**}	.328 ^{**}	.200 [*]	.116	.071	.068	.073	.218 [*]	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.024	.087	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.023	.188	.419	.442	.408	.013	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z7	Pearson Correlation	.015	.037	.138	.330 ^{**}	.301 ^{**}	.472 ^{**}	1	.305 ^{**}	.195 [*]	.182 [*]	.268 ^{**}	.392 ^{**}	.168	.276 ^{**}	.075	.517 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.865	.673	.117	.000	.001	.000		.000	.827	.038	.082	.001	.857	.002	.395	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z8	Pearson Correlation	.134	.020	.159	.232 ^{**}	.086	.383 ^{**}	.305 ^{**}	1	.375 ^{**}	.199 [*]	.180 [*]	.235 ^{**}	.106	.075	.479 ^{**}	.509 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.129	.821	.071	.008	.331	.000	.000		.000	.023	.041	.007	.229	.394	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z9	Pearson Correlation	.133	.112	.242 ^{**}	.190 [*]	.324 ^{**}	.323 ^{**}	.195 [*]	.375 ^{**}	1	.297 ^{**}	.180 [*]	.114	.807	.203 [*]	.477 ^{**}	.534 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.138	.204	.006	.831	.001	.000	.027	.000		.001	.033	.196	.937	.021	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z10	Pearson Correlation	.108	.129	.114	.076	.153	.200 [*]	.182 [*]	.199 [*]	.297 ^{**}	1	.480 ^{**}	.142	.126	.103	.351 ^{**}	.458 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.221	.144	.197	.391	.882	.023	.038	.023	.801		.000	.106	.152	.246	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z11	Pearson Correlation	.008	-.001	.000	.184 [*]	.172	.116	.288 ^{**}	.180 [*]	.187 [*]	.480 ^{**}	1	.380 ^{**}	.260 ^{**}	.275 ^{**}	.251 ^{**}	.453 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.829	.493	.996	.836	.801	.188	.002	.841	.833	.000		.001	.003	.002	.004	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z12	Pearson Correlation	.032	.140	.247 ^{**}	.425 ^{**}	.055	.071	.292 ^{**}	.235 ^{**}	.114	.142	.280 ^{**}	1	.819 ^{**}	.509 ^{**}	.298 ^{**}	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.721	.113	.005	.000	.536	.419	.001	.007	.198	.106	.081		.000	.000	.003	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z13	Pearson Correlation	.125	.277 ^{**}	.481 ^{**}	.427 ^{**}	.055	.068	.168	.106	.807	.126	.280 ^{**}	.819 ^{**}	1	.551 ^{**}	.197 [*]	.590 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.156	.001	.000	.000	.299	.442	.057	.239	.837	.152	.003	.000		.000	.025	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z14	Pearson Correlation	.003	.284 ^{**}	.410 ^{**}	.699 ^{**}	.127	.073	.270 ^{**}	.075	.293 ^{**}	.103	.275 ^{**}	.595 ^{**}	.551 ^{**}	1	.360 ^{**}	.615 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.874	.001	.000	.000	.151	.409	.002	.394	.821	.246	.002	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z15	Pearson Correlation	.055	-.003	.084	.180 [*]	-.003	.218 [*]	.075	.479 ^{**}	.477 ^{**}	.351 ^{**}	.251 ^{**}	.258 ^{**}	.197 [*]	.360 ^{**}	1	.507 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.532	.974	.345	.841	.972	.013	.395	.000	.000	.000	.004	.003	.025	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Keamanan Psikologis	Pearson Correlation	.365 ^{**}	.498 ^{**}	.614 ^{**}	.693 ^{**}	.498 ^{**}	.552 ^{**}	.517 ^{**}	.509 ^{**}	.534 ^{**}	.454 ^{**}	.453 ^{**}	.552 ^{**}	.509 ^{**}	.615 ^{**}	.507 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas

1) Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	18

2) Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	12

3) Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	12

4) Uji Reliabilitas Z

Reliability Statistics

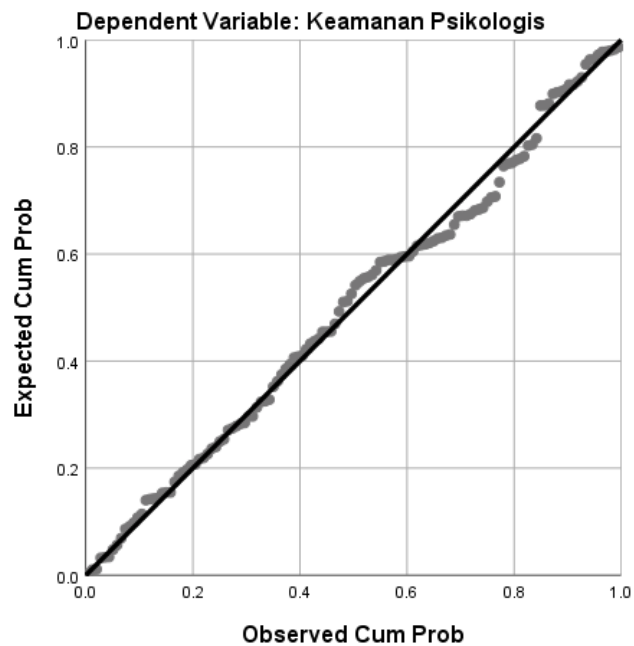
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	15

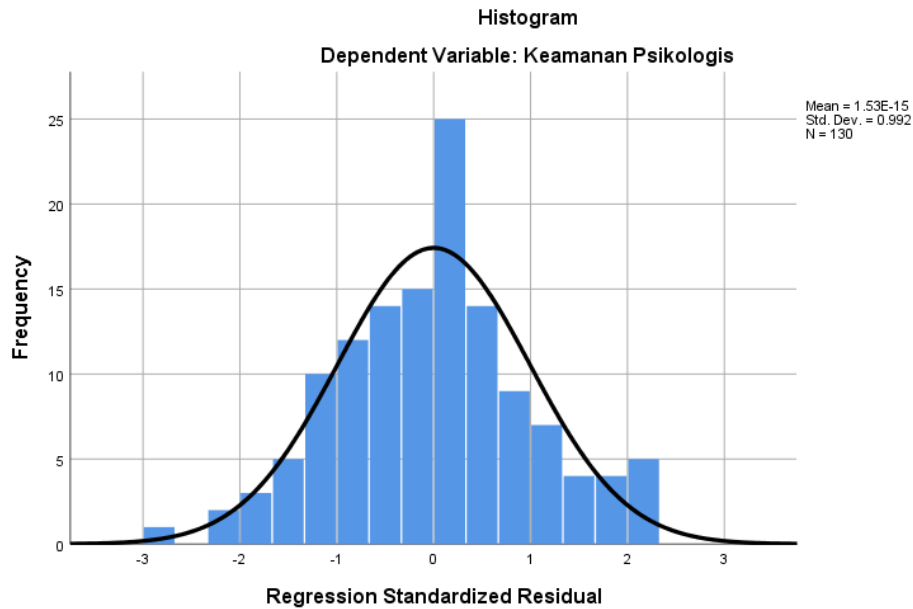
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan 1

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.76753607
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.042
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





2) Uji Multikolinieritas

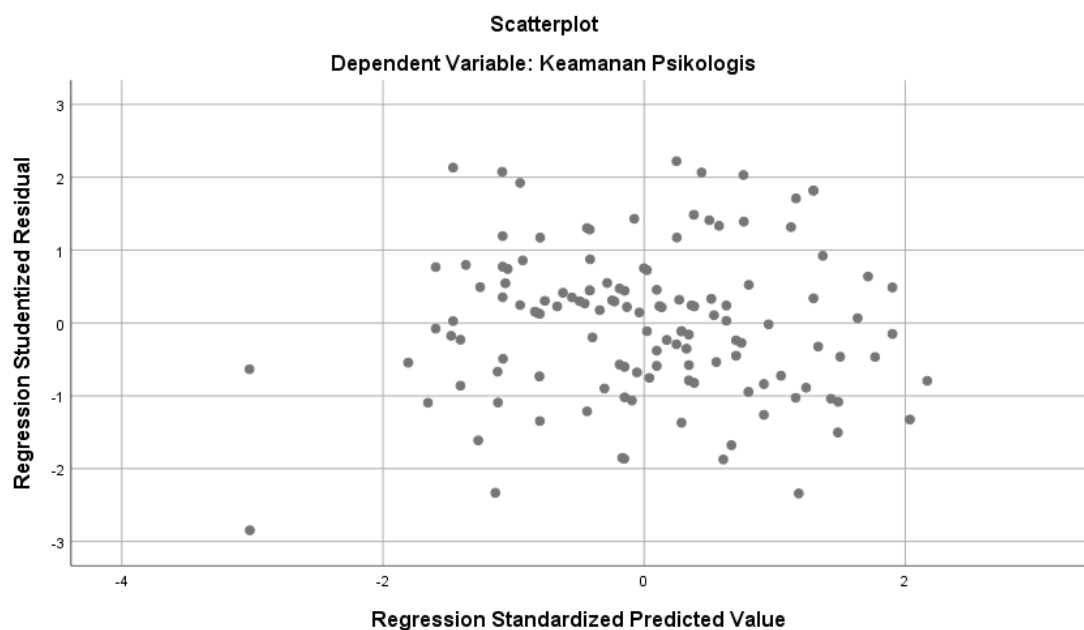
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Budaya	.946	1.057
	Pengalaman Diskriminasi	.946	1.057

a. Dependent Variable: Keamanan Psikologis

3) Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.795	2.862		.187
	Kecerdasan Budaya	-.033	.043	-.070	.442
	Pengalaman Diskriminasi	.030	.052	.054	.557

a. Dependent Variable: ABS RES



Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.531	4.691		3.737	.000
	Kecerdasan Budaya	.362	.070	.368	5.164	.000
	Pengalaman Diskriminasi	.509	.085	.427	5.989	.000
a. Dependent Variable: Keamanan Psikologis						

Lampiran 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.390	.381	4.80493
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Diskriminasi , Kecerdasan Budaya				
b. Dependent Variable: Keamanan Psikologis				

Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis Persamaan 1

1) Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.531	4.691		3.737	.000
	Kecerdasan Budaya	.362	.070	.368	5.164	.000
	Pengalaman	.509	.085	.427	5.989	.000
	Diskriminasi					
a. Dependent Variable: Keamanan Psikologis						

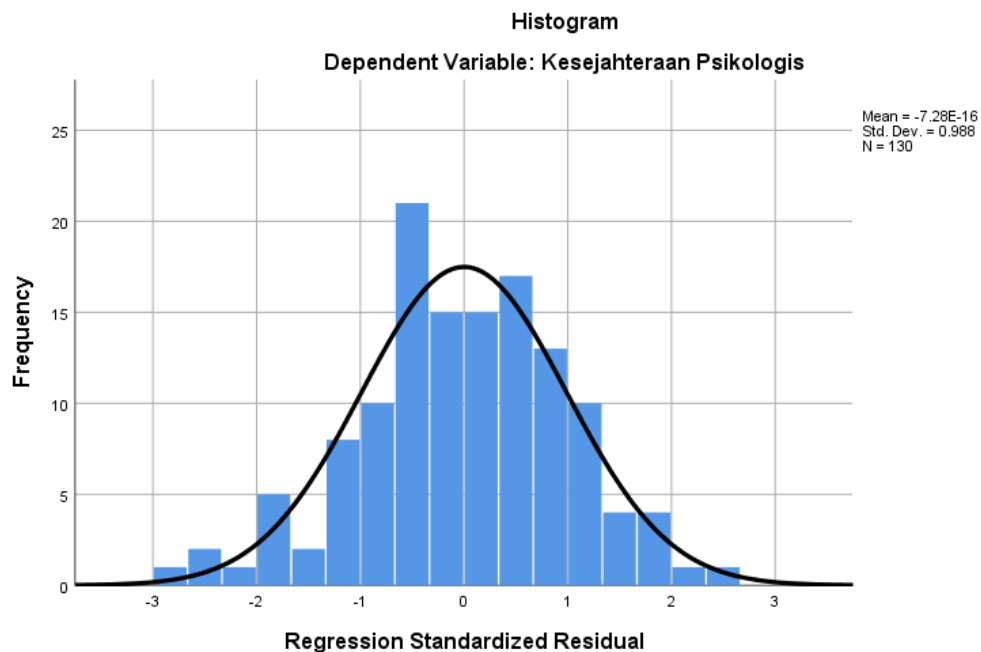
2) Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1876.130	2	938.065	40.631	.000 ^b
	Residual	2932.093	127	23.087		
	Total	4808.223	129			
a. Dependent Variable: Keamanan Psikologis						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Diskriminasi , Kecerdasan Budaya						

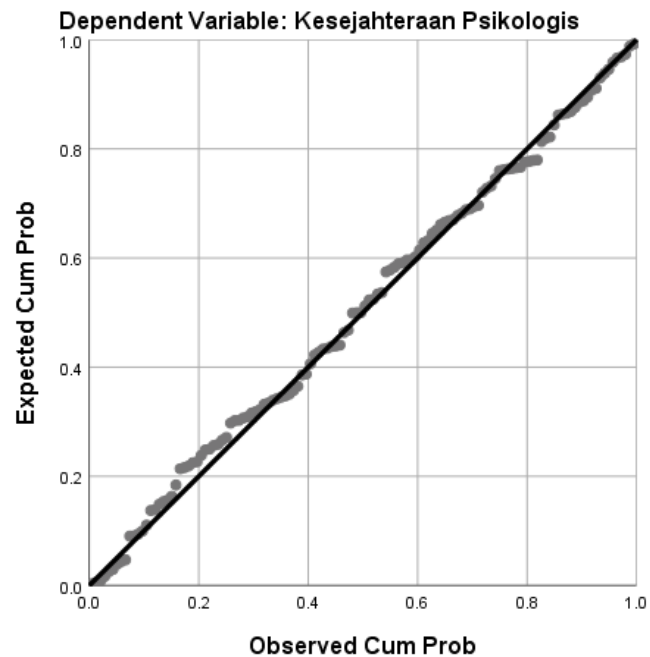
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik Persamaan 2

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.81262992
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.041
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2) Uji Multikolinieritas

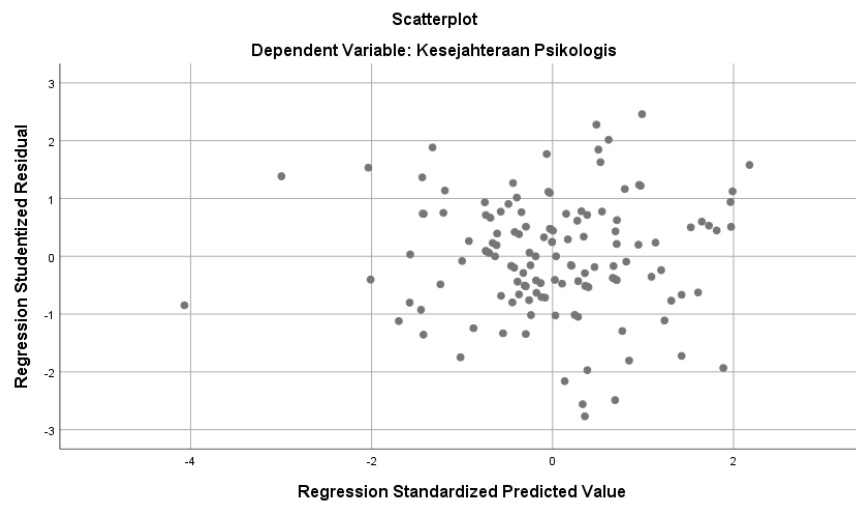
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Budaya	.782	1.279
	Pengalaman Diskriminasi	.738	1.355
	Keamanan Psikologis	.610	1.640

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis

3) Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.215	3.050		.399
	Kecerdasan Budaya	.026	.048	.056	.557
	Pengalaman Diskriminasi	.022	.059	.038	.371
	Keamanan Psikologis	.004	.055	.009	.081

a. Dependent Variable: ABS_RES2



Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.479	5.008		4.488 .000
	Kecerdasan Budaya	.445	.078	.422	5.699 .000
	Pengalaman Diskriminasi	.226	.097	.177	2.315 .022
	Keamanan Psikologis	.277	.090	.258	3.080 .003
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis					

Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.446	4.86959
a. Predictors: (Constant), Keamanan Psikologis , Kecerdasan Budaya , Pengalaman Diskriminasi				
b. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis				

Lampiran 11 Uji Hipotesis Persamaan 2

1) Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.479	5.008		4.488	.000
	Kecerdasan Budaya	.445	.078	.422	5.699	.000
	Pengalaman Diskriminasi	.226	.097	.177	2.315	.022
	Keamanan Psikologis	.277	.090	.258	3.080	.003
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis						

2) Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2538.455	3	846.152	35.683	.000 ^b
	Residual	2987.821	126	23.713		
	Total	5526.277	129			
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis						
b. Predictors: (Constant), Keamanan Psikologis, Kecerdasan Budaya, Pengalaman Diskriminasi						