

**HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DENGAN STRESS KERJA
PADA PEGAWAI UNIT REHABILITASI PSIKOSOSIAL
RUMAH SAKIT JIWA SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Psikologi Islam
Jurusan Psikologi dan Psikoterapi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi)



Oleh :

LULUK ASKADINA

NIM. 19.11.41.065

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
JURUSAN PSIKOLOGI DAN PSIKOTERAPI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2023

Wakhid Musthofa, M.Psi., Psikolog.
DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN DAN
DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS
SAID SURAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdri. Luluk Askadina
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
UIN Raden Mas Said Surakarta
Di tempat.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Luluk Askadina

NIM : 191141065

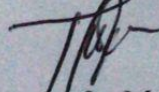
Judul : Hubungan Antara *Hardiness* dan Stress Kerja Pada Pegawai Rehabilitasi Rumah Sakit Jiwa

Dengan ini peneliti menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan pada Sidang Munaqosah Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surakarta, 22 Desember 2023

Pembimbing



Wakhid Musthofa, M.Psi., Psikolog.

NIP. 19861109 201801 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Luluk Askadina
NIM : 191141065
Tempat, Tanggal Lahir : Sukoharjo, 04 Maret 2002
Program Studi : Psikologi Islam
Jurusan : Psikologi dan Psikoterapi
Fakultas : Ushuluddin dan Dakwah
Alamat : Jl. Cabeyan RT : 01/ RW : 03,
Bendosari, Sukoharjo
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Hardiness* dan
Stress Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa

Menyatakan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah asli hasil karya sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar karenanya batal demi hukum.

Demikian pernyataan ini saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 22 Desember 2023



Penulis

Askadina

**HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DAN STRESS KERJA PADA
PEGAWAI REHABILITASI RUMAH SAKIT JiWA**

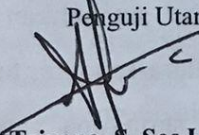
Disusun Oleh :

LULUK ASKADINA
NIM. 191141065

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Pada Hari Kamis, 23 November 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

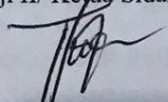
Surakarta, 22 Desember 2023

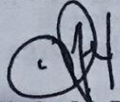
Penguji Utama


Trivono, S. Sos.L., M. Si.
NIP. 19821012 202321 1 012

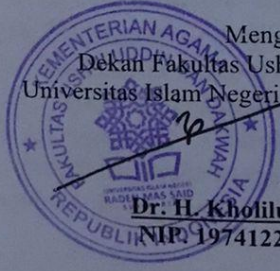
Penguji II/ Ketua Sidang

Penguji I/ Sekretaris Sidang


Wakhid Musthofa, M.Psi, Psikolog.
NIP. 19861109 201801 1 002


Dr. Gadis Deslinda, M. Psi., Psikolog.
NIK. 19750207 201401 2 069

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta


Dr. H. Kholilurrohman, M.Si
NIP. 19741225 200501 1 005

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirohim

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat-Nya dan pertolongan-Nya sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Karya sederhana ini dipersembahkan untuk :

Kedua orangtua Abah Supardi dan Ibu Supartini serta saudara-saudara tercinta

Skripsi ini saya sembahkan kepada kedua orangtua saya serta saudara-saudara, terimakasih selalu memberikan dukungan serta doa yang tak terhingga sampai saya berada di titik sekarang ini. Terimakasih semua atas nasehat dan pelajaran yang telah diberikan dan berharga dalam menjalani kehidupan ini.

MOTTO

“Sukses berjalan dari satu kegagalan ke kegagalan yang lain, tanpa kita kehilangan semangat.”

(Abraham Lincoln)

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan untuk menguji kekuatan akarnya”

(Ali bin Abi Thalib)

ABSTRAK

Luluk Askadina, 191141065, Hubungan Antara *Hardiness* dengan Stress Kerja Pada Pegawai Unit Rehabilitasi Psikososial Rumah Sakit Jiwa Surakarta, Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023.

Stress kerja berkaitan dengan respon yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja, yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Individu yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan berkaitan erat dengan masyarakat, misalnya pegawai rehabilitasi psikososial rentan terhadap munculnya stress kerja. Selain faktor eksternal seperti konflik peran juga dukungan sosial, stress kerja dipengaruhi faktor internal yakni kepribadian. Salah satu aspek kepribadian yang diyakini mampu membedakan sikap individu dari individu yang lainnya dalam menghadapi permasalahan adalah *hardiness*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan stress kerja pada pegawai di Unit Rehabilitasi Psikososial Rumah Sakit Jiwa Surakarta.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Unit Rehabilitasi Psikososial Rumah Sakit Jiwa Surakarta sebanyak 50 pegawai dengan sampel penelitian berjumlah 50 pegawai. Teknik sampel menggunakan *non probability sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan skala modifikasi yaitu skala *hardiness* dengan reliabilitas ($\alpha = 0,911$) dan skala stress kerja dengan reliabilitas ($\alpha = 0,959$). Uji validitas menggunakan Aiken's V dan uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment pearson* dengan bantuan program SPSS versi 26.0 for windows.

Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *hardiness* dan stress kerja pada pegawai di Unit Rehabilitasi Psikososial Rumah Sakit Jiwa Surakarta. Nilai korelasi kedua variabel tersebut sebesar $-0,065$ dengan signifikansi ($p = 0,020$) ($p < 0,05$), di mana koelasi bernilai negatif yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Artinya semakin tinggi *hardiness*, semakin rendah stress kerja yang dirasakan. Demikian juga sebaliknya. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah hipotesis yang diajukan diterima (H_a) dan (H_0) ditolak. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *hardiness* berhubungan dengan stress kerja pada pegawai dengan sumbangan 54,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : *Hardiness*, Stress Kerja, Pegawai Rehabilitasi

ABSTRACT

Luluk Askadina, 191141065, The Relationship Between Hardiness and Job Stress in Employees of the Psychosocial Rehabilitation Unit at Surakarta Mental Hospital, Islamic Psychology, Faculty of Ushuluddin and Da'wah, Raden Mas Said State Islamic University Surakarta, 2023.

Work stress is related to the response a person has when faced with work demands and pressures that are not in accordance with a person's knowledge and abilities. Individuals who work in the field of humanitarian services and are closely related to society, for example psychosocial rehabilitation employees, are vulnerable to work stress. Apart from external factors such as role conflict and social support, work stress is influenced by internal factors, namely personality. One aspect of personality that is believed to be able to differentiate an individual's attitude from other individuals in facing problems is hardiness. This study aims to determine the relationship between hardiness and work stress in employees at the Psychosocial Rehabilitation Unit at Surakarta Mental Hospital.

This type of research is quantitative correlational research. The population of this study was 50 employees at the Psychosocial Rehabilitation Unit at Surakarta Mental Hospital with a research sample of 50 employees. The sample technique uses non-probability sampling. The data collection tool uses a modified scale, namely the hardiness scale with reliability ($\alpha = 0.911$) and the work stress scale with reliability ($\alpha = 0.959$). Validity test using Aiken's V and hypothesis testing using Pearson product moment correlation with the help of the SPSS version 26.0 for Windows program.

The results of this research are that there is a relationship between hardiness and work stress in employees at the Psychosocial Rehabilitation Unit at Surakarta Mental Hospital. The correlation value for the two variables is -0.065 with significance (p) = 0.020 ($p < 0.05$), where the correlation is negative, which means the two variables have a negative and significant relationship. This means that the higher the hardiness, the lower the perceived work stress. Likewise vice versa. The conclusion from the results of this research is that the proposed hypothesis is accepted (H_a) and (H_0) is rejected. The research results indicate that hardiness is related to work stress in employees with the remaining 54.6% being influenced by other factors.

Keywords: *Hardiness, Work Stress, Rehabilitation Employees*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Hardiness* dan Stress Kerja Pada Pegawai Rehabilitasi Rumah Sakit Jiwa”. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta sahabat, keluarga dan pengikutnya hingga akhir zaman nanti. Penelitian ini disusun dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S1) dari Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik bantuan ilmu, waktu, pikiran, tenaga maupun do'a. Dalam penelitian ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

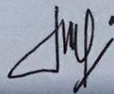
1. Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. H. Kholilurrohman, M.Si., Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
3. Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog, Ketua Jurusan Psikologi dan Psikoterapi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
4. Triyono, S.Sos.I., M.Si., Koordinator Program studi Psikologi Islam serta dosen Penguji Utama yang telah memberikan masukan, saran, dan kritik yang membangun sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik.
5. Wakhid Musthofa, M. Psi., Psikolog, Pembimbing skripsi, terima kasih atas semua ilmu dan bimbingan yang diberikan selama ini, semoga bermanfaat untuk agama, bangsa dan negara.
6. Dr. Gadis Deslinda, M. Psi., Psikolog., Penguji II skripsi yang telah memberikan masukan, catatan dan koreksi terhadap skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh Dosen Program studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah atas segala ilmu yang diberikan

8. Seluruh Staff bagian akademik dan biro skripsi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
9. Fluffy kucing saya yang selalu menemani begadang dan setia mendengarkan curhatan saya.
10. Felyana dan Aulia yang menemani dan mensupport saya selama pengerjaan skripsi.
11. Yoga Alfian Ardiansyah yang senantiasa selalu mensupport dan membantu saya saat pengerjaan skripsi.
12. Seluruh responden yang dengan senang hati meluangkan waktu membantu penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga segala kebaikan dan jasa yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Skripsi ini ditulis dengan sepenuh hati dan penuh kesungguhan. Namun, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya.

Surakarta, 26 Desember 2023

Penulis



Luluk Askadina

DAFTAR ISI

NOTA DINAS PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Pustaka	12

1. Stress Kerja	12
a. Definisi Stress Kerja.....	12
b. Aspek-aspek Stress Kerja.....	14
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Stress Kerja.....	16
d. Jenis-jenis Stress Kerja	19
2. <i>Hardiness</i>	20
a. Definisi <i>Hardiness</i>	21
b. Aspek-aspek <i>Hardines</i>	22
c. Fungsi <i>Hardiness</i>	25
B. Telaah Pustaka.....	27
C. Kerangka Berpikir	33
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	39
B. Identifikasi Variabel	39
C. Definisi Operasional Variabel	40
1. Variabel Bebas (X) : <i>Hardiness</i>	40
2. Variabel Terikat (Y) : Stress Kerja.....	41
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
1. Populasi.....	43

2. Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
1. Skala Stress Kerja	45
2. Skala Hardiness	45
F. Uji Instrumen Penelitian	46
1. Uji Validitas	47
2. Uji Daya Beda Item	48
3. Uji Reliabilitas	49
G. Teknik Analisis Data	50
1. Uji Normalitas	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Setting Penelitian	53
1. Gambaran dan Lokasi Penelitian	53
2. Waktu dan Tempat Penelitian	53
3. Subjek Penelitian	53
B. Tahapan Penelitian	54
1. Persiapan Penelitian	54
2. Perizinan Penelitian	54
3. Pelaksanaan Penelitian	54
1. Hasil Uji Persyarat	60

2. Analisis Deskriptif	62
3. Uji Hipotesis	63
C. Pembahasan	64
1 Sampel Penelitian Terbatas	67
2 Metode Pengumpulan Data	67
3 Variabel Tidak Terkontrol	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
1. Bagi Pegawai Rehabilitasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta	69
2. Pengelola Rumah Sakit	70
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perbandingan Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 2 Skor Altrnatif	33
Tabel 3.Blue Print Stress Kerja Sebelum Uji Coba	35
Tabel 4.Blue Print Skala Hardiness Sebelum Uji Coba	36
Tabel 5 Distribusi item Valid Sebelum Uji Coba	45
Tabel 6 Blue print Skala Stress Kerja	46
Tabel 7 Hasil Uji Reliabelitas Skala Hardiness dan skala Stres kerja	46
Tabel 8 Hasil Normalitas	47
Tabel 9 Uji Linears	48
Tabel 10Hasil Kategori Hardiness	49
Tabel 11 Hasil Kategori Stress Kerja	50
Tabel 12 Product Moment Antara Vaeiable	50
Tabel 13 gambaran hasil skor uji coba Penelitian.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan dalam kegiatannya mempunyai fungsi utama memberikan pelayanan terutama yang bersifat menyembuhkan (kuratif) dan memulihkan (rehabilitatif) kesehatan individu yang mengalami kondisi sakit (Siregar, 2004). Jenis-jenis Rumah Sakit di Indonesia secara umum ada lima, yaitu Rumah Sakit Umum, Rumah Sakit Khusus atau Spesialis, Rumah Sakit Pendidikan dan Penelitian, Rumah Sakit Lembaga atau Perusahaan, dan Klinik (Haliman, 2012).

Rumah Sakit Jiwa merupakan jenis rumah sakit khusus yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan untuk para penderita gangguan jiwa. Kehadiran Rumah Sakit Jiwa menitikberatkan pada fokus guna melaksanakan tata cara penyembuhan dan pemulihan bagi rehabilitan sesuai protokol kesehatan melalui upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif) serta perlakuan rujukan (Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 53/2019). Dengan kata lain, fungsi dan tujuan rumah sakit jiwa berbeda dengan rumah sakit umum, rumah sakit jiwa memfokuskan perawatan jiwa yang jangka pendek atau permanen dari masyarakat yang terkena penderita gangguan jiwa yang dilakukan secara rutin atau secara khusus.

Salah satu unit di Rumah Sakit Jiwa adalah unit rehabilitasi psikososial. Unit ini memberikan pelayanan kegiatan rehabilitasi yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup. Pada unit rehabilitasi psikososial terdiri dari pegawai atau tenaga kesehatan dengan tugas yang berbeda, seperti Petugas Latihan Kerja Percobaan, Ka Tim Latihan Kerja Percobaan, Petugas Latihan Kerja Pengarahan, dan Petugas Administrasi. Keberadaan tenaga kesehatan ini mempunyai andil yang besar dalam seluruh pelayanan yang diberikan terhadap pasien dikarenakan pegawai rehabilitasi menjalin kontak paling lama dan berinteraksi langsung dengan pasien.

Sudarma (2008) menyatakan jika dibandingkan antar tenaga profesional dalam memberikan pelayanan kepada pasien, pegawai rehabilitasi yang paling banyak menjalin interaksi dengan pasien (Hamid, 2009). Seiring berkembangnya zaman kebutuhan kerja yang semakin kompleks menciptakan stress bagi seseorang dalam lingkungan pekerjaannya. Tekanan kerja menjadi indikasi lingkungan kerja yang tidak sehat dimana perusahaan hanya berfokus pada target dan tuntutan bagi pegawai. Dalam konteks ini, pegawai rehabilitasi mendapatkan kondisi serupa dengan tuntutan pekerjaan yang tidak mudah. Pegawai memerlukan kesabaran dalam melaksanakan berbagai latihan meliputi membatik, berkebun, badminton, membuat telur asin, berdiskusi, dan menggambar.

Stres merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan sebab telah menjadi hal umum yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Kupriyanov (2023) bahwa saat ini stres

merupakan sebuah atribut dalam kehidupan modern. Stres dapat dialami oleh siapa saja dan dalam berbagai situasi yang berbeda, salah satunya dalam situasi kerja. Tingkat stress kerja di Indonesia dapat dikatakan cukup tinggi. Berdasarkan hasil survey Regus pada tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di Indonesia mencapai angka 64%, yakni melebihi nilai rata-rata global yang berkisar 48% (Timah, 2023). Banyak peneliti yang telah melakukan studi mengenai stress kerja pada berbagai pekerjaan. Hasil dari penelitian tersebut semakin membuktikan bahwa stress kerja rentan dialami oleh semua orang dari kalangan pekerjaan yang berbeda, seperti karyawan kantor, perawat, teller bank, dan pegawai Rumah Sakit Jiwa.

Stres dalam dunia pekerjaan atau yang biasa dikenal dengan istilah stres kerja pada dasarnya menjadi suatu kondisi yang dapat terjadi pada setiap individu yang telah bekerja. Terdapat karakteristik kondisi terkait pekerjaan yang berhubungan dengan stres karyawan antara lain tuntutan kerja yang tinggi seperti memiliki beban kerja yang berat dan tekanan waktu, kurangnya kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, tingkat kontrol penyelia yang terlalu tinggi, dan kurangnya kejelasan mengenai kriteria kinerja kompeten (King, 2010). Menurut Levy (2006) kondisi hubungan interpersonal yang terjalin buruk antara rekan kerja maupun atasan juga dapat berkaitan dengan stres kerja karyawan.

Menurut Teoh (2021) faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan diklasifikasikan menjadi tuntutan tantangan dan tuntutan penghalang. Tuntutan tantangan

merupakan tuntutan pekerjaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang, tuntutan tantangan merupakan tuntutan pekerjaan yang menghambat karyawan untuk menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan. Sumber daya pekerjaan merupakan perubahan diantara keuangan, sosial, individu untuk mendorong dan menghasilkan hasil. Jika beberapa faktor tersebut terjadi secara berlebihan maka akan menyebabkan karyawan mengalami stress.

Stress kerja yang dialami pegawai rehabilitasi tidak dapat diabaikan begitu saja dikarenakan dapat memberikan dampak yang buruk bagi kondisi kesehatan fisik ataupun psikis pegawai yang mengalaminya. Aamodt (2010) mengatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan sistem kekebalan (imun) tubuh individu sehingga melemahkan kemampuan tubuh untuk mencegah atau melawan penyakit. Terjadinya stres kerja akibat berbagai faktor dari tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan seperti jadwal kerja, kecepatan kerja, jarak tempuh menuju tempat kerja, jumlah dan sifat pelanggan yang harus dilayani dapat menjadikan pekerja mengalami kecemasan, kemarahan, depresi, serta menderita keluhan fisik berupa sakit kepala dan penyakit kardiovaskular (Dessler, 2007). Hasil penelitian Jatmiputri (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif dan signifikan dengan nyeri kepala pada pekerja ground handling di Bandara Ahmad Yani Semarang.

Ketegangan otot sebagai gejala paling umum yang dirasakan akibat stres kerja akan menjadikan individu merasakan kekakuan, nyeri, dan ketidaknyamanan yang dapat muncul dalam bentuk sakit kepala, kaku pada leher dan bahu, gangguan tidur atau insomnia, hipertensi atau tekanan darah tinggi, serta nyeri

pada bagian punggung bawah (National Safety Council, 2004). Stres kerja tidak hanya dapat berdampak merugikan pada pegawai rehabilitasi yang mengalaminya saja, akan tetapi juga pada rumah sakit tempat di mana pegawai yang bersangkutan bekerja. Penelitian dari Haryuni (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya stres kerja yang tinggi akan berimplikasi pada rendahnya kinerja pegawai, dan sebaliknya. Penelitian Caesarani (2016) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki korelasi yang bermakna dan negatif dengan komitmen karyawan, serta memiliki korelasi positif dan signifikan pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention).

Faktor lingkungan dan organisasi sebagai faktor yang berada di luar kehidupan internal pegawai rehabilitasi tentunya menciptakan tekanan serta tuntutan yang tidak dapat dihindari, namun hal yang terpenting dan paling menentukan terjadinya stres kerja adalah faktor dari dalam diri perawat itu sendiri. Wijono (2010) menyebutkan bahwa faktor personal yakni kepribadian yang dimiliki oleh individu yang bekerja dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja yang dirasakan individu tersebut. Salah satu aspek kepribadian yang diyakini mampu membedakan sikap individu dari individu yang lainnya dalam menghadapi permasalahan adalah *hardiness* (Schultz, 2010).

Hardiness adalah suatu konsep yang dikembangkan oleh Suzanne Kobasa dan Salvatore Maddi untuk menjelaskan mengapa terdapat individu yang sukses dalam mencapai apa yang menjadi tujuan hidup mereka, namun individu yang lainnya justru mengalami kegagalan (Joelson, 2017). Maddi (2005) menyatakan bahwa *hardiness* merupakan sekumpulan sikap sekaligus keterampilan yang dapat membantu individu untuk tetap mampu bertahan dan sanggup bertumbuh dalam situasi yang penuh tekanan. Pribadi yang tangguh atau mempunyai *hardiness* yang kuat diharapkan melekat pada diri pegawai rehabilitasi yang bertugas agar mampu menyikapi tuntutan dan tekanan dalam pekerjaannya dengan baik. Ramdhani (2018) menyatakan bahwa setiap individu dapat mengubah peristiwa yang menekan menjadi kemungkinan dan kesempatan untuk pertumbuhan serta kebermanfaatan pribadi.

Menurut Saputra (2019) *hardiness* sangat efektif saat seseorang mengalami stres dalam hidupnya. Hal tersebut terjadi karena mereka tidak menganggap stres sebagai suatu masalah yang serius melainkan hanya sebagai masalah yang wajar. Pegawai yang sudah menerapkan *hardiness* tidak akan mengalami stres dan menganggap setiap permasalahan yang dihadapinya merupakan suatu tantangan yang baru yang harus dapat diselesaikan. Apabila belum dapat menyelesaikan permasalahannya tersebut akan menjadikannya sebagai suatu pembelajaran dalam hidupnya agar tidak terulang di masa yang akan datang. Stres kerja dan *hardiness* memiliki keterkaitan hubungan dan pengaruh satu sama lain baik secara positif maupun negatif sehingga kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan.

Maddi (2004) mengungkapkan bahwa *hardiness* dapat memberi penilaian positif terhadap keadaan ketika bekerja yang berat dan penuh dengan resiko sehingga dapat memberikan respon positif agar tidak rentan terhadap stres. Kobasa (2004) menyebutkan bahwa semakin kuat ketabahan atau *hardiness* yang dimiliki karyawan maka dapat semakin kecil kemungkinan dampak perubahan dan masalah yang terjadi dalam kehidupan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan pegawai itu sendiri (Ivancevich, 2007). Hal ini dapat dikatakan bahwa *hardiness* dianggap mampu untuk membantu pegawai rehabilitasi dalam meminimalisir bahkan menghindarkan efek buruk tekanan pekerjaan pada kondisi kesehatannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nayyeri (2011) pada sejumlah manajer dan asisten manajer di Universitas Islam Azad yang menunjukkan bahwa *hardiness* mampu membantu karyawan dalam mewujudkan subjective well-being.

Hardiness sebagai sikap dan keyakinan diri sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya yang memberikan keberanian dan motivasi untuk bekerja keras mengubah keadaan stres dari potensi bencana menjadi peluang (Maddi, 2004). *Hardiness* merupakan sebuah kepribadian yang memiliki kecondongan dalam mempersepsikan atau melihat kejadian hidup yang berpotensi memberikan tekanan menjadi suatu hal yang tidak terlalu mengancam (Kobasa, 2004). *Hardiness* diperlukan dalam membuat keputusan yang dirasa berat dalam keadaan atau kondisi yang memberi tekanan, ditambah lagi menjadi pegawai di unit rehabilitasi diharuskan untuk selalu siap terhadap semua tugas yang berpotensi dapat menimbulkan terjadinya stres akibat beban kerja yang berlebihan.

Individu yang memiliki *hardiness* dalam tingkat yang tinggi dapat lebih mudah dalam melawan stress (Schultz, 2002).

Ouellete (2014) menyatakan bahwa *hardiness* merupakan cara untuk mengurangi efek negatif dari stres. Dari beberapa pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* merupakan cara bagaimana seseorang mengelola, mengatasi, mengurangi, dan bertahan dari stres atau kondisi yang tidak menyenangkan dalam hidup. *Hardiness* merupakan tipe kepribadian yang menyebarkan dampak positif dalam beragam status individu sebagai imutan individu terhadap stress Kobasa (2005). Kobasa merumuskan bahwa kepemilikan *hardiness* pada individu dapat menjadi tanda adanya sikap bertahan terhadap stress. Individu dengan kepribadian *hardiness* memiliki kecenderungan dalam menikmati pekerjaan, mudah menentukan keputusan, komitmen dalam bekerja, serta memiliki melihat perubahan sebagai hal positif daripada menilainya sebagai tantangan dan ancaman. Kepemilikan *hardiness* tinggi bagi seorang individu menciptakan keyakinan bahwa dirinya dapat mengelola beragam kejadian dalam hidupnya. Dari sisi sebaliknya kekurangan *hardiness* berkaitan erat dengan tingkat stress yang tinggi (Rosanna, 2021).

Penelitian yang berkaitan tentang fenomena *hardiness* mempengaruhi stress kerja sudah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Salah satunya oleh Frida (2020) mengenai hubungan antara *hardiness* dan stress kerja pada perawat instalasi rawat inap di RSUD Banyumas yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dan stress kerja, maka

disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji penelitian tersebut pada subjek yang berbeda seperti pegawai di Rumah Sakit Jiwa atau lainnya.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Hardiness* dan Stress Kerja Pada Pegawai Rehabilitasi Rumah Sakit Jiwa”. Penelitian ini terletak pada kebaruan fenomena yaitu pegawai rehabilitasi di Rumah Sakit Jiwa, karena pegawai rehabilitasi memiliki tanggungjawab, beban yang lebih berat dalam merawat pasien.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik melakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tuntutan dan beban kerja yang tinggi di unit pelayanan kesehatan, rentan munculnya stress kerja pada pagawai/tenaga kesehatan.
2. Stress kerja pada pagawai/tenaga kesehatan berakibat pada perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.
3. *Hardiness* yang rendah pada pagawai/tenaga kesehatan berakibat pada rasa putus asa dan menyerah dalam menghadapi suatu pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *hardiness* dengan stress kerja pada pegawai unit rehabilitasi psikososial Rumah Sakit Jiwa Surakarta?”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan *hardiness* dengan stress kerja pada pegawai di unit rehabilitasi psikososial Rumah Sakit Jiwa Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian hubungan antara *hardiness* dan stress kerja pegawai rehabilitasi di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan keilmuan psikologi, khususnya psikologi klinis berkaitan dengan upaya penanganan stress kerja pada pegawai di Rumah Sakit.

2. Manfaat Praktis

a. Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang penting dimilikinya *hardiness* bagi pegawai Rehabilitasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta dalam menghadapi stress kerja.

b. Pengelola Rumah Sakit

Manfaat bagi Rumah Sakit Jiwa Surakarta penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi rumah sakit khususnya mengenai *hardiness* dan tingkat stress kerja pegawai.

c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang dihasilkan dapat menjadi rujukan data untuk peneliti berikutnya terutama dalam konteks bahasa hubungan antara *hardiness* dengan stress kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Stress Kerja

a. Definisi Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Cooper dalam Moh Heru Budi Santoso (2019) yang menyatakan bahwa “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”

Ivancevich (2004) menyatakan stress kerja sebagai respon adaptif yang keluar karena proses psikologis berupa implikasi atas tindakan, situasi maupun kondisi dari luar yang mengakibatkan tuntutan secara fisik dan psikologis pada seseorang. Stress kerja dapat dijelaskan dalam prespektif stress sebagai stimulus, respon dan sebagai stimulus-respon.

Menurut Gibson (2020), menjabarkan stres kerja suatu timbal balik seseorang atas tekanan eksternal (lingkungan), keadaan atau peristiwa yang menetapkan standar kepada psikologis dan atau fisik

berlebihan kepada seseorang. Menurut Anoraga (2020), stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress. Pegawai yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Pegawai dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2020).

Sinambela (2020) merangkum stress sebagai bentuk ketegangan yang berfokus pada emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stress dalam pengelolaan yang buruk berakibat minimnya kemampuan menjalin interaksi lingkungan yang baik, dalam konteks lingkungan pekerjaan maupun sosial. Dalam kondisi selanjutnya, akan lahir gejala negatif yang ikut berdampak pada kinerja. Menurut Wijono (2010) stres individu refleksi yang subjektif dimana individu menandai interaksi tertentu sebagai bentuk intimidasi secara psikologis, fisiologis dan dapat mempengaruhi sikap dalam konteks kinerja individu.

Berdasarkan uraian di atas stress secara definisi adalah respon emosional dan psikologis yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya berupa rasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya. Stress menjadi hulu bagi lemahnya kontrol terhadap emosi dan perilaku kontrol diri lainnya. Pengelolaan stress yang buruk dapat menjadi mengubah pola

interaksi menjadi negatif bagi individu terhadap lingkungan pekerjaan maupun lingkungan sosial.

b. Aspek-aspek Stress Kerja

Penjelasan mengenai jenis sebab terjadinya stress dinyatakan oleh Gibson (2020) yang melakukan klasifikasi ke dalam empat aspek. Stress terbentuk diakibatkan adanya tekanan (*stressor*) ditempat kerja, stressor tersebut ialah :

- 1) *Stressor* Lingkungan Fisik dapat berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor
- 2) *Stressor* Individu berwujud konflik peran, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, tidak ada jenjang karir dan rencana kemajuan karir.
- 3) *Stressor* Kelompok berbentuk ketidakharmonisan hubungan dengan teman sejawat, sekutu, bawahan dan atasan.
- 4) *Stressor* Keorganisasian meliputi tidak adanya partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketidak jelasan kebijaksanaan.

Ivancevich (2004) melakukan klasifikasi tingkat stress berdasarkan aspek yang mempengaruhinya sebagai berikut:

- 1) *Role overload quantitative* (beban berlebih kuantitatif).

Adanya kesenjangan antara jumlah beban dan waktu kerja, Hal itu karena Beban tidak sebanding dengan kecukupan waktu bagi penyelesaian pekerjaan.

2) *Role overload qualitativef* (beban berlebih kualitatif).

Adanya kesenjangan antara tuntutan kerja di atas kompetensi pekerja. Beban kerja kualitatif tidak sebanding dengan kemampuan kognitif dan teknis individu. Dalam batasan tertentu, hal itu menjadikan pekerjaan justru tidak produktif serta destruktif bagi individu pekerja.

3) *Role conflict* (konflik peran).

Konflik peran disebabkan adanya ketidakpaduan antara tugas dan tanggungjawab antar pegawai. Selain itu konflik peran dapat timbul seiring perintah tugas yang beririsan dengan nilai atau moral yang diyakini pekerja.

4) *Role ambiguity* (kejelasan peran).

Ketidakcukupan informasi perihal tuga dan prosedur pekerjaan dan ketidaksesuaian keinginan pekerja dengan realitas yang ada dapat mengurangi kemungkinan terciptanya kejelasan peran.

5) *Responsibility for other people* (tanggung jawab terhadap orang lain).

Tidak adanya jenjang karir maupun tahapan prosedural jaminan kenaikan karir menjadi alasan berlangsungnya pengalaman stress yang tinggi bagi pegawai. Kondisi stress menjadi bertambah seiring pemberian tuntutan agar multitasking bagi pegawai.

6) *Career development* (pengembangan karir).

Pengembangan karir merupakan proses pengembangan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja seseorang dengan prospek adanya tujuan karir.

Berangkat dari hal yang telah disampaikan, aspek dari Stress Kerja Gibson dan Ivancevich mempunyai perbedaan. Dalam penelitian ini, penulis memilih aspek stress kerja dari Ivancevich yang akan digunakan untuk mengetahui stress kerja pada pegawai rehabilitasi dan dapat memudahkan penulis untuk melakukan penelitian.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Stress Kerja

Menurut Luthan (2018) faktor-faktor yang menyebabkan stress antara lain:

- 1) *Stressor* ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
- 2) *Stressor* organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarkan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
- 3) *Stressor* kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja,

karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.

- 4) *Stressor* individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi

Robbins (2002), menjabarkan keberadaan faktor-faktor penyebab stress kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor Lingkungan Stress Kerja

Adanya kompleksitas dalam dinamika lingkungan kerja yang tidak konstan berpeluang mempengaruhi tingkat stress dikalangan pekerja.

- 2) Faktor Organisasional Stress Kerja

Meliputi ekpektasi tinggi terhadap target, kesenjangan antara waktu dan beban pekerjaan yang diberikan kepada pekerja.

- 3) Faktor Individual Stress Kerja

Segala keadaan dalam lingkungan lain yang ikut mempengaruhi stress seperti faktor ekonomi, keluarga dan kepribadian diri pegawai.

Menurut Pratiwi (2020) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres kerja *on-the-job* adalah sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek

- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- 7) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan

Sedangkan penyebab stres *off-the-job* atau penyebab dari luar perusahaan adalah :

- 1) Kekuatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa *stressor*, yakni *stressor* lingkungan, *stressor* organisasi, dan *stressor* individu. *Stressor* lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. *Stressor* organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. *Stressor* individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

d. Jenis-jenis Stress Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney (2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- 1) *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.

- 2) *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- 3) *Hyperstress*, yaitu stres terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- 4) *Hypostress*, yaitu stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*. *Eustress* merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. *Distress* merupakan stres yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja. Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi. *Hyperstress* adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. *Hypostress* merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

2. Hardiness

a. Definisi *Hardiness*

Hardiness merupakan tipe kepribadian yang bertujuan menciptakan pengaruh positif dan imunitas bagi individu dalam meminimalisir masalah penyebab stress (Kobasa 2004). Kreitner (2005) menyatakan bahwa *hardiness* berupaya mendorong individu dalam mengonversi stressor negatif menjadi hal positif. *Hardiness* mempunyai tiga aspek yaitu komitmen, control, dan tantangan. Kobasa menyampaikan (2004), komitmen adalah kata lain dari kemampuan menguatkan keyakinan akan kebenaran, kepentingan, dan nilai-nilai dalam pekerjaan. Kontrol dimaknai bahwa secara kesadaran individu dalam memahami pengaruh dirinya terhadap kejadian dan perubahan dalam hidupnya. Perubahan diartikan dalam pandangan positif sebagai langkah untuk tumbuh dan tidak mendiskriminasi sebagai ancaman.

Individu dengan *hardiness* yang tinggi meyakini pengaruh dirinya dalam beragam peristiwa dalam realitas hidupnya. Mereka merefleksikan pekerjaan dengan mengedepankan minat, komitmen dan memiliki perpektif bahwa tantangan adalah pembelajaran yang positif untuk tumbuh. Kepemilikan *hardiness* yang besar bagi individu mempertahankan posisi dalam bertahan di tengah tekanan pekerjaan penyebab stress.

Berdasarkan uraian di atas *hardiness* merupakan karakteristik kepribadian berupa kemampuan membentuk imunitas diri dari beragam peristiwa penyebab dalam rangka mencegah potensi stress dalam diri. *Hardiness* dapat membantu menurunkan kondisi penyebab stress. Kepribadian *hardiness* mencerminkan perspektif positif sebagai jalan menyikapi masalah dengan cara-cara yang sehat. Kepribadian *hardiness* berfungsi menormalisasikan stressor dalam pekerjaan.

b. Aspek-aspek *Hardiness*

Menurut Kobasa (2004), aspek-aspek *hardiness* terdiri dari 3 dimensi yaitu:

1) *Commitment* (Komitmen)

Komitmen merupakan kecenderungan individu untuk terlibat proses hidup keseharian. Komitmen menjadi kompas bagi individu dalam menyusun makna dibalik realitas dan kejadian sekitar. Individu yang komitmen memiliki peneguhan dalam pendirian meskipun dalam kondisi tekanan. Mereka merefleksikan titik fokus dan orang lain di sekitarnya. Dalam hemat penulis, individu yang komitmen dapat merekonstruksi tata cara menjalin relasi social secara aktif dengan lingkungan sekitarnya.

2) *Control* (Kontrol)

Kontrol adalah kecenderungan individu dalam meyakini dan merumuskan perilaku yang dianggap dapat berpengaruh pada realitas (bukan merasa tak berdaya). Individu menyusun realitas berdasarkan

imajinasi, pengetahuan, keterampilan serta opsional dalam dirinya sekaligus secara sadar membangkitkan kendali kognitif dalam menginterpretasikan, menilai, menyatukan berbagai peristiwa menjadi rencana kehidupan di masa depan. Kontrol meningkatkan ketahanan stress individu dalam anggapan bahwa peristiwa penyebab stress berjalan alamiah. Aspek kontrol adalah bentuk kemampuan mengelola keputusan pribadi dengan bebas diantara pilihan tindakan yang dapat dipraktikan. Kobasa menyatakan kepemilikan kontrol bagi individu berfungsi memberikan resolusi atas masalah melalui penggunaan respon yang tepat. Oleh karena itu kontrol diperlukan guna mewujudkan individu yang lebih optimis dalam menjumpai realitas di luar dirinya.

3) *Challenge* (Tantangan)

Secara kognitif, seseorang yang memiliki aspek tantangan tinggi fleksibilitas dalam merumuskan perilaku dan menghitung ancaman dari realitas baru yang ada. Keluwesan kognitif merupakan keunggulan sebagai individu yang adaptif dalam menjawab tantangan. Dalam sisi perspektif, tantangan perlu dipandang sebagai rekreasi kondisi baru yang mengurangi stress bukan sebagai beban dan tambahan bagi permasalahan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi hardiness terdiri dari tiga aspek, commitment yaitu kemampuan individu untuk terlibat dalam kegiatan di lingkungan sekitar, control yaitu

kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu kejadian dengan pengalamannya, dan challenge yaitu kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai suatu yang wajar dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan yang menyenangkan.

Terdapat berbagai aspek yang dapat memengaruhi *hardiness* seseorang. Florian (2020) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi *hardiness* seseorang, antara lain:

- 1) Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, dengan kemampuan individu merencanakan hal yang realistis maka saat menemui suatu masalah individu akan tahu apa hal terbaik yang dapat dilakukan dalam keadaan tersebut.
- 2) Memiliki rasa percaya diri dan positif citra diri, individu akan lebih santai dan optimis jika memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan citra diri yang positif serta akan terhindar dari stress.
- 3) Mengembangkan keterampilan komunikasi dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan impuls.

Dari beberapa penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa karakter individu yang memiliki *hardiness* memiliki komitmen terhadap aktivitas yang mereka lakukan dan memiliki tujuan, dan prioritas dalam hidup. Individu mampu melakukan kontrol terhadap peristiwa yang terjadi. Memandang perubahan sebagai tantangan ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

c. Fungsi *Hardiness*

Menurut Kobasa (2004) *hardiness* dalam diri seseorang individu berfungsi sebagai:

1) Membantu dalam proses adaptasi individu

Hardiness yang tinggi akan sangat membantu dalam melakukan proses adaptasi terhadap hal-hal yang baru, sehingga stres yang ditimbulkan tidak banyak.

2) Toleransi terhadap frustrasi

Sebuah penelitian terhadap dua kelompok mahasiswa, yaitu kelompok yang memiliki *hardiness* yang tinggi dan yang rendah, menunjukkan bahwa mereka yang memiliki *hardiness* yang tinggi menunjukkan tingkat frustrasi yang lebih rendah dibandingkan mereka yang *hardiness* rendah. Senada dengan hasil penelitian itu, penelitian lain menyimpulkan bahwa *hardiness* dapat membantu mahasiswa untuk tidak berfikir akan melakukan bunuh diri ketika sedang stres dan putus asa.

3) Mengurangi akibat buruk dari stres

Kobasa (2004) menyebutkan bahwa *hardiness* sangat efektif dan berperan ketika terjadi periode stres dalam kehidupan seseorang. Hal ini dapat terjadi karena mereka tidak terlalu menganggap stres sebagai suatu ancaman.

4) Mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout*

Burnout yaitu situasi kehilangan kontrol pribadi karena terlalu besarnya tekanan pekerjaan terhadap diri, sangat rentan di alami oleh pekerja-pekerja *emergency* yang memiliki beban kerja yang tinggi, *hardiness* sangat di butuhkan untuk mengurangi *burnout* yang sangat mungkin muncul.

- 5) Mengurangi penilaian negatif terhadap suatu kejadian atau keadaan yang dirasa mengancam dan meningkatkan pengharapan untuk melakukan koping yang berhasil.

Koping adalah penyesuaian secara kognitif dari perilaku menuju keadaan yang lebih baik, bertoleransi terhadap tuntutan internal dan eksternal yang terdapat dalam situasi stres. *Hardiness* membuat individu dapat melakukan koping yang cocok dengan masalah yang dihadapi. Individu dengan *hardiness* yang tinggi cenderung memandang situasi yang menyebabkan stres sebagai positif dan karna itu mereka dapat lebih dalam menentukan koping yang sesuai.

- 6) Meningkatkan ketahanan diri

Hardiness dapat menjaga individu untuk tetap sehat walaupun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stres. Karna lebih tahan terhadap stres, individu juga akan lebih sehat dan tidak mudah jatuh sakit karena caranya menghadapi stres lebih baik dibanding individu yang *hardiness* nya rendah.

- 7) Membantu individu untuk melihat kesempatan lebih jernih sebagai suatu latihan untuk mengambil keputusan.

- 8) *Hardiness* dapat membantu individu untuk dapat melihat kesempatan lebih jernih sebagai suatu latihan untuk mengambil keputusan baik dalam keadaan stres maupun tidak.

B. Telaah Pustaka

Berbagai penelitian mengenai *hardiness* dan stress kerja telah dilakukan. Berikut merupakan beberapa penelitian yang relevan dengan variabel yang akan diteliti, yaitu :

Tabel 1. Perbandingan Penelitian Sebelumnya

NO	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Frida Eriska Riyanti, Amalia Rahmandani, 2020, Hubungan Antara <i>Hardiness</i> dengan Stress Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Daerah Banyumas	Penelitian Kuantitatif Korelasional	Hasil penelitian adanya hubungan negatif yang signifikan antara <i>hardiness</i> dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas ($r_{xy}=0,641;p<0,001$). Adanya peningkatan <i>hardiness</i> menyebabkan penurunan stress kerja perawat, dan penurunan <i>hardiness</i> menjadi sebab peningkatan stres kerja perawat
2.	Pugud Arum dan Lufiana Harnany Utami, 2021, Kontribusi Stress Kerja dan <i>Hardiness</i> pada Burnout Pekerja	Penelitian Kuantitatif Korelasional	Hasil penelitian menguraikan adanya pengaruh terhadap setiap variabel stress kerja dan <i>hardiness</i> dalam kejadian <i>burnout</i> pada pekerja di Surabaya. Artinya muncul hubungan sebanding dimana naiknya stress kerja meningkatkan peliang <i>burnout</i> dan sebaliknya. Pekerja dengan peningkatan <i>hardiness</i> berkemungkinan kecil merasakan <i>burnout</i> . Keberlangsungan <i>burnout</i> dipengaruhi oleh <i>hardiness</i> dan Stress kerja. coping stress yang baik serta

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
			kepribadian <i>hardiness</i> merupakan upaya mengatasi <i>burnout</i> .
3.	Wiwit Septiningsih, Muhammad Iqbal, 2021, Karakter Kepribadian Tahan Banting (<i>Hardiness</i>) sebagai Prediktor Stress Kerja (Work Stress) pada Anggota Polri	Penelitian Kuantitatif metode pengambilan data dengan survey menggunakan kuesioner.	Ditemukan hubungan yang signifikan antara kepribadian tahan banting (<i>hardiness</i>) dengan stres kerja. Hubungan berlangsung positif dimana kenaikan kepribadian tahan banting tinggi, memicu turunya stress kerja. Dari hasil analisis deskriptif, sebanyak (68%) partisipan memiliki sikap tahan banting kategori ringgi. Data juga menemukan partisipan mengalami tingkat stress sedang (96%). Hasil uji perbedaan guna mengetahui perbedaan tingkat stress dan kepribadian tahan banting pada setiap unit kerja. Hasil menempatkan unit Lantas memiliki tingkat stress kerja dan kepribadian tahan banting paling tinggi serta unit kerja Sabhara sebagai yang paling rendah
4.	Dine Sri Rahayu, Acep Samsudin, R Deni Muhammad Danial, 2022, Analysis Of Workload and <i>Hardiness</i> On Work Stress During Covid-19 Pandemic	Penelitian Kuantitatif, metode yang digunakan nonprobabilit y sampling	Dari hasil analisis data, ditemukan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19 kenaikan beban kerja meningkatkan stress kerja dimasa pandemi Covid-19
5.	Indah Kurniasih, Sutarto Wijono, 2023, <i>Hardiness</i> dan Stres Kerja Karyawan Restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen	Penelitian kuantitatif, menggunakan metode observasi, wawancara, skala psikologis dan menggunakan teknik sampling insidental	Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi yaitu $r=-0.458$ $p<0.05$. artinya terdapat hubungan negatif dan signifikan antara <i>hardiness</i> dan stress kerja pada karuawan restoran Kampoeng Kopi Banaran Bawen.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
6.	Yesika Oktavia Sihotang, Dinni Asih Febriyanti, 2020, Hubungan Antara <i>Hardiness</i> dengan Emotional Labor Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Di Kota Semarang	Penelitian Kuantitatif dengan teknik cluster random sampling	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>hardiness</i> dengan <i>emotional labor</i> pada guru sekolah luar biasa (SLB) di Kota Semarang. Kenaikan <i>hardiness</i> terbukti menyebabkan tingginya <i>emotional labor</i> pada guru sekolah luar biasa dan penurunan <i>hardiness</i> , ikut mengurangi <i>emotional labor</i> guru sekolah luar biasa di Kota Semarang.
7.	Estu Diniyyati, 2023, <i>Hardiness</i> dan Stress Para Ibu Bekerja di Sektor Industri Provinsi Banten	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji korelasi pearson product moment, diperoleh hasil nilai sig 0,006 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi -0,271. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan negatif dan signifikan antara <i>hardiness</i> dengan stres pada ibu bekerja di sektor industri..
8.	Ismi Achmri Apriliana, Diana Rahmasari, 2020, Gambaran <i>Hardiness</i> Pada Individu Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pandemi Covid-19	Penelitian Kualitatif Studi Kasus	Pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai pengalaman buruk bagi sebagian orang. Pemutusan hubungan kerja memicu perasaan sedih yang terjadi tanpa terprediksi sebelumnya. Sebagian individu merasakan implikasi psikologis. Penelitian menyatakan terdapat dua faktor membantu proses <i>hardiness</i> pada individu tersebut yaitu faktor internal dan faktor eksternal diantaranya proses penerimaan diri, keyakinan pada rencana serta dukungan dari keluarga yang baik agar kembali pulih.
9.	Martin Yoga Parama, 2023, Hubungan Antara <i>Hardiness</i> dengan Stress Kerja Pada	Penelitian Kuantitatif	Terdapat hubungan antara <i>hardiness</i> dengan stress kerja pada anggota Polri Surakarta. Tingkat variabel kepribadian <i>hardiness</i> termasuk dalam kategori sedang atau rata-rata, yaitu setiap anggota Polri Polresta Surakarta memiliki kemampuan rata-rata dalam

NO	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Anggota Polri Polresta Surakarta	Polri		dirinya untuk menetralkan situasi situasi menekan yang dapat memunculkan stress kerja, dengan rerata empirik (RE) sebesar 76,78 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 100. Kemudian variabel stress kerja termasuk dalam kategori rendah, yaitu setiap anggota Polri Polresta Surakarta memiliki kemampuan dalam menekan dampak dari stress kerja yang meliputi psikologis, fisiologis, maupun tingkah laku dengan rerata empirik (RE) sebesar 43,20 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 87,5. Peran kepribadian hardiness terhadap stres kerja sebesar 22,3%. Dengan demikian masih terdapat 77,7% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya stres kerja pada anggota Polri.
10.	Wiebe. 2020. <i>Hardiness and stress moderation: a test of proposed mechanisms.</i> <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>	Penelitian Kualitatif	Berdasarkan penelitian ini, mahasiswa laki-laki dan perempuan memiliki tingkat hardiness tinggi dan rendah menyelesaikan tugas. Subyek dengan hardy tinggi menunjukkan toleransi frustrasi yang lebih tinggi, dan merespons tugas dengan pengaruh yang lebih positif dan kurang negatif dibandingkan subjek dengan hardy rendah. Meskipun semua subjek menunjukkan peningkatan detak jantung (HR) sebagai respons terhadap tugas eksperimental, pria dengan hardy tinggi menunjukkan peningkatan HR yang lebih rendah selama tugas dibandingkan pria dengan hardy rendah. Sifat tahan banting tidak mempengaruhi respons SDM di kalangan perempuan. Hasil penilaian tugas mengungkapkan pola serupa di mana laki-laki dalam kondisi hardiness tinggi menunjukkan tingkat gairah fisiologis yang lebih rendah selama

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
11.	Bakhshizadeh. 2021. <i>Effect of hardiness training on stress and post partum depression. Procedia Social and Behavioral Sciences</i>	Penelitian Kuantitatif	<p>tugas dibandingkan laki-laki dalam kondisi penilaian tahan banting rendah.</p> <p>Hasil penelitian menjelaskan adanya pengaruh signifikan dari Academic Hardiness dan Grit terhadap Stress Akademik Mahasiswa. Nilai pengaruh variabel independen terhadap grit yakni 29,4%, dimana persentase dipengaruhi oleh faktor lainya. Ditemukan stress yang terjadi pada siswa peserta pembelajaran daring saat Pandemi dimana diperlukan implementasi sifat tahan banting dan keyakinan terhadap dirinya dalam aspek akademik selama agar dapat melihat sisi positif dan tidak rentan terhadap stress.</p>
12.	Kelly, D. R., Matthews, M. D., & Bartone, P. T. (2020). <i>Grit and hardiness as predictors of performance among west point cadets.</i>	Penelitian Kualitatif	<p>Riset melalui validitas prediktif dari ketabahan dan ketahanan, serta sub-aspeknya, pada retensi dan kinerja melalui program West Point 4 tahun penuh melibatkan 1.558 taruna, yang terdiri dari kelas West Point tahun 2009 dan 2010. Hasil Analisis regresi menunjukkan bahwa meskipun minat grit dan komitmen ketahanan banting merupakan satu-satunya prediktor pengurangan CBT, hanya upaya grit yang memperkirakan persistensi selama periode 4 tahun yang tersisa. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor nonkognitif, ketabahan dan sifat tahan banting merupakan prediktor penting keberhasilan calon perwira militer. Peneliti mendiskusikan implikasi temuan peneliti terhadap seleksi dan prediksi kinerja dalam lingkungan militer.</p>
13.	M. Rizki Satria Hutama, Rahayu Puji Suci, Gunarianto, 2022, Pengaruh	Penelitian Explanatori	<p>Berdasarkan hasil penelitian tersebut :</p> <p>1. Kepemimpinan dalam indeks peningkatan yang baik ikut meningkatkan <i>hardiness</i>. Disimpulkan bahwa kompetensi</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
	Kepemimpinan dan Dukungan Sosial Terhadap <i>Hardiness</i> Serta Implikasinya Pada <i>Spiritual Well-Being</i> Perawat Klinik Kusuma Pertiwi Kediri		<p>kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepribadian perawat yang kuat (<i>hardiness</i>);</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Dukungan sosial secara positif memicu peningkatan <i>hardiness</i>. Dapat dirangkum bahwa dukungan sosial dilandaskan berdasarkan kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang didapat individu dari orang lain dalam peningkatan kepribadian perawat yang kuat (<i>hardiness</i>); 3. Kebahagiaan perawat atau kejiwaannya (<i>spiritual well-being</i>); tidak bertambah meskipun lahirnya kepemimpinan yang baik. 4. Dukungan sosial tidak mampu meningkatkan <i>spiritual well-being</i>. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berkorelasi dalam naiknya kebahagiaan perawat secara rohani atau kejiwaannya (<i>spiritual well-being</i>);
14.	Fitri Nevita, Mega Asri Zona, 2022, <i>Hardiness on Burnout : the mediating role of work stress</i>	Penelitian Kuantitatif	<p>Berdasarkan hasil penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ditemukan korelasi antara tingginya <i>hardiness</i> yang dialami oleh wakilnya, semakin rendah burnout yang dialami oleh pekerja di Kantor Kementerian Agama Pasaman 2. Ada hasil yang kritis dan bermanfaat antara sifat tahan banting dan stress kerja, perwakilan Kementerian Agama Pasaman Barat. Ini menyiratkan bahwa perwakilan dengan kepadatan yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja dengan tegas. Ini menunjukkan kekuatan itu, dapat memengaruhi perwakilan untuk meningkatkan tekanan kerja dengan memberikan tekanan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
			sehingga mereka mendapatkan kinerja yang baik
15.	Reininda Anugrah Hayati, Inayah Wibawanti, 2020, Pengaruh Kepribadian <i>Hardiness</i> dan Strategi Coping Terhadap Burnout Pada Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19	Penelitian Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear dan regresi stepwise	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hubungan antara kepribadian <i>hardiness</i> terhadap burnout pada pekerja di masa pandemi COVID-19. Naiknya tingkat kepribadian <i>hardiness</i> dapat mengurangi burnout. Penurunan tingkat kepribadian <i>hardiness</i>, akan memicu peningkatan burnout pada pekerja 2. Terdapat pengaruh signifikan yang cenderung negatif antara strategi coping dan burnout pada pekerja selama masa pandemi COVID-19. Artinya, semakin tinggi tingkat penggunaan strategi coping, semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah tingkat penggunaan strategi coping, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami oleh pekerja.

Dari sejumlah penelitian di atas, peneliti merumuskan adanya persamaan dan perbedaan, penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Persamaannya terdapat pada penggunaan metode melalui pendekatan kuantitatif korelasional. Perbedaannya yaitu tempat penelitian, dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta serta subjek penelitian yaitu pegawai unit Rehabilitasi Psikososial Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta.

C. Kerangka Berpikir

Setiap pegawai memerlukan *hardiness* yang tinggi guna mengurangi stress kerja akibat tuntutan-tuntutan yang ada di perusahaan. Hal itu dapat mempengaruhi diri mereka mampu bertahan dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaan dengan baik. Banyaknya tugas dan tuntutan dalam

pekerjaan menyebabkan pegawai mudah menyerah dan stress karena merasa tidak mampu melaksanakannya. Urgensi pengelolaan stress berguna dalam meminimalisir efek negatif dari stress yang dapat merugikan perusahaan. Penurunan kerja menjadi muara stress kerja pegawai sebagai akibat dari minimnya upaya kontrol diri dan nihil komitmen dalam kerja. Hasil survey oleh peneliti menyimpulkan rendahnya hardiness pada pegawai rehabilitasi menyebabkan proses penyelesaian tugas yang tidak maksimal.

Seperti yang diutarakan oleh Gaillard (2003), jika seorang pegawai tidak mampu mengendalikan kondisi fisik, alam, biologis, atau psikologis yang berada diluar kendalinya, sehingga hal demikian bisa menyebabkan stress. Stress yang tidak segera ditangani dengan baik oleh pegawai dapat mengakibatkan penyakit-penyakit internal atau bahkan mengakibatkan pegawai mengajukan *resign* sebagai pekerja. Arshintia (2009) menyatakan stress yang berkelanjutan dalam waktu lama dapat menjadi pemicu penyakit seperti penyakit jantung, asma, obesitas, diabetes, sakit kepala, dan bahkan depresi yang lebih serius. Dampak stress pada karyawan berpotensi memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kelangsungan perusahaan.

Stress dalam lingkungan kerja dapat dilawan dengan tingkat ketangguhan (*hardiness*) yang terdapat pada setiap karyawan. Cooper (2001) menyatakan satu dari sekian faktor yang berpengaruh terhadap tingkat stress pada pekerjaan ialah kepribadian yang kuat. Karyawan dengan tingkat *hardiness* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi seluruh masalah, termasuk beban kerja dan masalah lainnya yang mungkin timbul, dan mereka memiliki

kemampuan untuk mengatasi masalah tersebut dengan tepat. Di sisi lain, seorang individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang rendah sering melihat berbagai aspek pekerjaan sebagai ancaman dan sumber stress, sehingga stress pada pekerjaan dapat memiliki dampak yang lebih berat pada mereka.

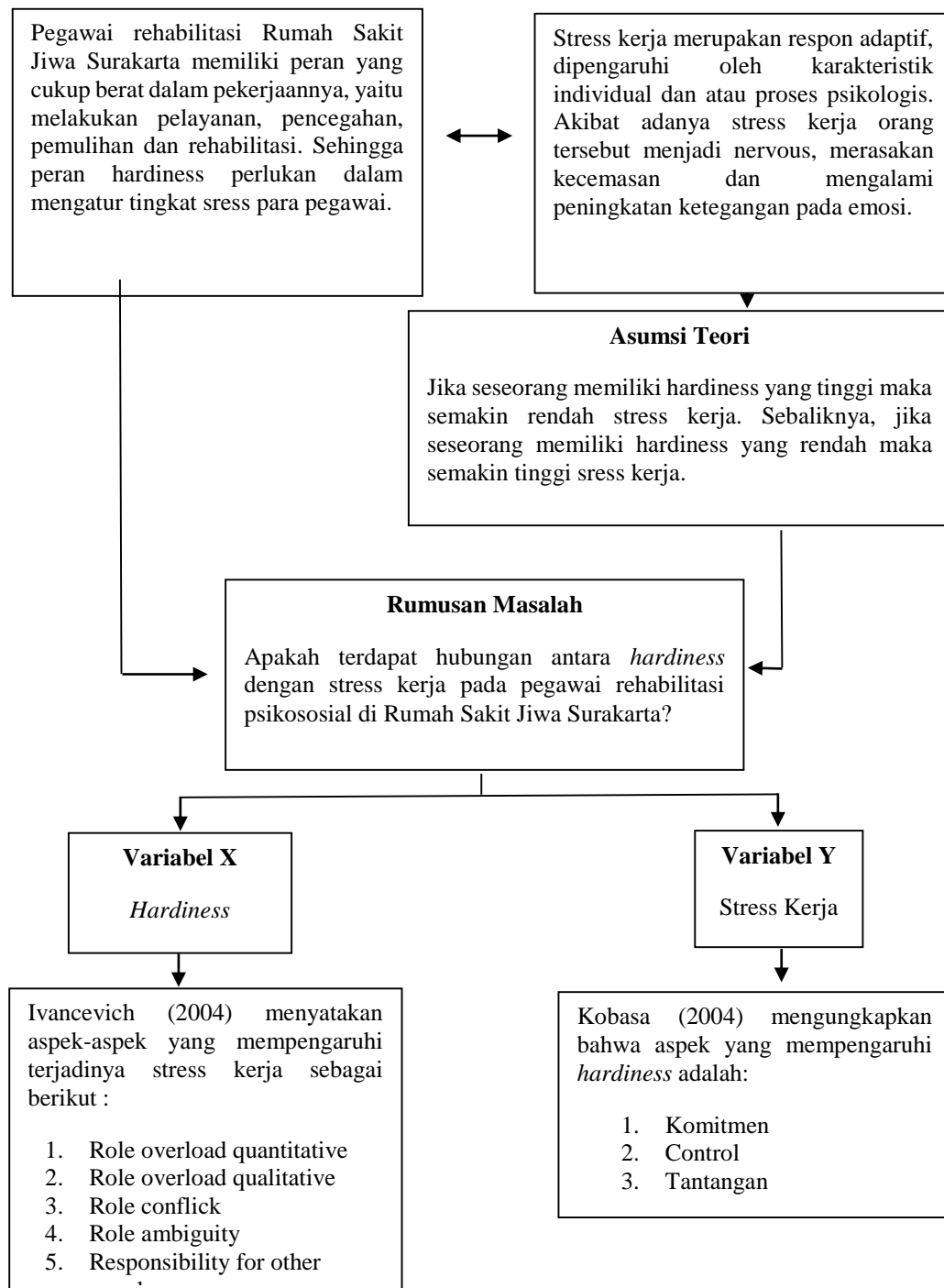
Schultz (2002) menekankan pegawai dengan tingkat *hardiness* yang tinggi mendorong sikap efektif mengatasi stress. Individu dengan kepribadian yang kuat / *hardiness* mempunyai keyakinan dapat membuat pengaruh akan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan mereka. Mereka mempunyai komitmen yang mendalam terhadap aktivitas pekerjaan dan aktivitas yang mereka nikmati, dan mereka melihat perubahan dalam sisi positif dan sebaliknya. (Riggio, 1990).

Hardiness adalah imunitas psikologis yang menolong individu dalam mengelola stress, sesuai dengan penjelasan Sukmono (2009). Ini merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang memungkinkan individu untuk menghadapi kondisi tekanan. Individu dengan tingkat *hardiness* yang tinggi memiliki ketahanan psikologis yang kuat, memungkinkan mereka untuk mengubah stresor negatif menjadi tantangan yang positif. *Hardiness* adalah dasar bagi individu untuk melihat dunia dengan pandangan yang lebih positif, menaikan standar hidup, merubah hambatan dan tekanan menjadi peluang perkembangan dan sumber pertumbuhan.

Berdasarkan argumentasi di atas, peneliti menyatakan stress kerja pada pegawai unit rehabilitasi psikososial di Rumah Sakit Jiwa Surakarta karena nilai kepribadian yang tangguh, komitmen serta kontrol yang masih rendah dalam konteks menimalisir himpitan didalam pekerjaannya. *Hardiness* adalah unsur

penting bagi keberlangsungan proses pekerjaan individu termasuk para karyawan perusahaan. Adanya beban dan tantangan kerja yang bervariasi dialami setiap pekerja dalam tingkatan yang berbeda. Pekerjaan sebagai sales pun memiliki beban kerjanya sendiri.

Dari argumentasi yang telah disampaikan, berikut kerangka berpikir pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah ditentukan, dan diperlukan uji kebenarannya menggunakan uji statistik berdasarkan fakta empiris (Ahyar et al., 2020). Berdasarkan kerangka berpikir yang dipaparkan diatas, pada penelitian ini di ajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H_a : Terdapat hubungan antara hardiness dan stress kerja pada pegawai rehabilitasi di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta
2. H_0 : Tidak terdapat hubungan antara hardiness dan stress kerja pada pegawai rehabilitasi di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode penelitian adalah proses pengumpulan dan pengolahan data yang melibatkan serangkaian langkah ilmiah dalam upaya menyelesaikan problematika penelitian. Penggunaan metode pada penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif korelasional. Creswell (2014) menyampaikan penelitian ini menggunakan metode statistic guna menghitung korelasi antara dua variable atau lebih. Sebagaimana pernyataan Frankel (2008) bahwa penelitian korelasional bertujuan mendapatkan temuan korelasi dan tingkat korelasi pada variabel yang ada tanpa terjadi rekayasa variabel maupun manipulasi variable tersebut. Bab ini secara komprehensif membahas berbagai aspek metodologi penelitian, yakni pendekatan dan metode penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas, daya beda item reliabilitas dan teknik analisis data.

B. Identifikasi Variabel

Variabel adalah ide sentral yang diterapkan dalam suatu penelitian, ada jenis varibel dalam penelitian ini meliputi *hardiness* sebagai variable X dan stress kerja sebagai variabel Y.

1. Variabel Bebas (X) adalah kata lain dari variable terikat dimana variable ini yang memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel bebas

umumnya bertujuan mengetahui pengaruh terhadap variabel lain. Peneliti menempatkan *Hardiness* sebagai variabel bebas.

2. Variabel Terikat (Y) atau variabel respons mendapatkan pengaruh dari variabel bebas. Variabel terikat muncul karena manipulasi dari variabel bebas. Peneliti menggunakan Stress Kerja sebagai variabel terikat.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian secara fundamental mencerminkan segala hal yang ditetapkan oleh peneliti dan dengan beberapa cara peneliti mempelajari untuk mendapatkan informasi sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan tentang hal tersebut (Ahyar, 2020). Sedangkan Afifah (2017) berpendapat variabel penelitian sebagai objek observasi penelitian atau faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti. Definisi Operasional menurut Afifah (2017) adalah definisi atas karakteristik yang observasi dari sesuatu yang telah didefinisikan dari konsep variabel ke dalam instrument pengukuran.

Penggunaan variabel dalam penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) dan variabel bebas (variabel independen). Berikut adalah penjabaran dari penggunaan variabel dalam penelitian :

1. Variabel Bebas (X) : *Hardiness*

Hardiness adalah karakteristik kepribadian dalam membentuk imunitas diri dalam kondisi tekanan penyebab stress, yang dicirikan dengan tingginya tingkatan kontrol, komitmen, dan tantangan. *Hardiness* pada pegawai unit rehabilitasi psikososial diukur dengan skala yang dimodifikasi dari (Shelya, 2020).

Aspek *hardiness* terdiri dari :

- a. Kontrol diartikan sebagai dasar keyakinan individu dalam perspektifnya mempengaruhi realitas atas kejadian.
- b. Komitmen merupakan kemampuan berperan secara mendalam dalam kegiatan dalam hidupnya.
- c. Kontrol diartikan sebagai dasar keyakinan individu dalam perspektifnya mempengaruhi realitas atas kejadian.
- d. Komitmen merupakan kemampuan berperan secara mendalam dalam kegiatan dalam hidupnya.
- e. Tantangan adalah kecenderungan perspektif akan perubahan sekitar kehidupan individu sebagai hal yang normal.

2. Variabel Terikat (Y) : Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi psikologis yang merujuk pada perasaan tekanan yang muncul kesenjangan antara beban kerja dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan mereka. Hal ini dapat menghasilkan reaksi fisik dan emosional yang timbul ketika persyaratan pekerjaan tidak sejalan dengan keahlian dan sumber daya individu. Secara umum, perilaku stress kerja dianggap sebagai respons yang tidak baik atau negatif, baik bagi individu maupun bagi perusahaan yang mereka kerjakan. Stress Kerja pada pegawai di unit Rehabilitasi Psikososial Rumah Sakit Jiwa Surakarta di ukur dengan skala yang di modifikasi dari (Shelya, 2020).

Aspek-aspek stress kerja menurut Ivancevich (2004) meliputi :

a. *Role overload quantitative* (beban berlebih kuantitatif).

Adanya kesenjangan antara jumlah beban dan waktu kerja, Hal itu karena Beban tidak sebanding dengan kecukupan waktu bagi penyelesaian pekerjaan.

b. *Role overload qualitativef* (beban berlebih kualitatif).

Adanya kesenjangan antara tuntutan kerja di atas kompetensi pekerja. Beban kerja kualitatif tidak sebanding dengan kemampuan kognitif dan teknis individu. Dalam batasan tertentu, hal itu menjadikan pekerjaan justru tidak produktif serta destruktif bagi individu pekerja.

c. *Role conflict* (konflik peran).

Konflik peran disebabkan adanya ketidakpaduan antara tugas dan tanggungjawab antar pegawai. Selain itu konflik peran dapat timbul seiring perintah tugas yang beririsan dengan nilai atau moral yang diyakini pekerja.

d. *Role ambiguity* (kejelasan peran).

Ketidacukupan informasi perihal tuga dan prosedur pekerjaan dan ketidaksesuaian keinginan pekerja dengan realitas yang ada dapat mengurangi kemungkinan terciptanya kejelasan peran.

e. *Responsibility for other people* (tanggung jawab terhadap orang lain).

Tidak adanya jenjang karir maupun tahapan prosedural jaminan kenaikan karir menjadi alasan berlangsungnya pengalaman stress yang

tinggi bagi pegawai. Kondisi stress menjadi bertambah seiring pemberian tuntutan agar multitasking bagi pegawai.

f. *Career development* (pengembangan karir).

Pengembangan karir merupakan proses pengembangan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja seseorang dengan prospek adanya tujuan karir.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merujuk pada keseluruhan objek yang menjadi fokus penelitian, yang bisa berupa manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala, nilai-nilai tes, atau peristiwa-peristiwa. Objek-objek tersebut kekhasan karakter tertentu yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian. (Ahyar, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di unit Rehabilitasi Psikososial Rumah Sakit Jiwa Surakarta berjumlah 50 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian yang mewakili populasi dan memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Rahmadi, 2011). Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan yaitu semua pegawai unit Rehabilitasi Psikososial Rumah Sakit Jiwa Surakarta yaitu 50 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Guanabara (2002) teknik pengumpulan data adalah kemungkinan cara yang dapat dipilih oleh peneliti dalam proses pengumpulan data. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah skala. Skala dalam Ahyar, (2020) merupakan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis guna mendapatkan informasi dari responden dalam konteks menggali sesuatu yang ingin diketahui. Pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, skala *hardiness* dan skala stress kerja. Skala yang digunakan adalah bentuk skala likert yang disusun dalam lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala diberikan kepada responden terdiri atas dua pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* berisi pernyataan pendukung positif terhadap obyek sikap, sedangkan pada pernyataan *unfavorable* berisi hal-hal kontra terhadap obyek yang akan diungkap (Azwar, 2013).

Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	<i>Favora ble</i>	<i>Unfavora ble</i>
SS (Sangat Sesuai)	5	1
S (Sesuai)	4	2
N (Netral)	3	3
TS (Tidak Sesuai)	2	4
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	5

Instrumen pada penelitian ini menerapkan dua skala, yaitu skala stress kerja dan skala *hardiness* yang akan terurai dalam bentuk tabel sebagai berikut.

1. Skala Stress Kerja

Skala yang digunakan yaitu *Stress Diagnostic Survey*. Penyusunan skala tersebut dilansungkan atas asumsi dasar teori yang dari Ivansevich dan Matteson (2004). Teori *Stress Diagnostic Survey* berasumsi bahwa semakin tinggi skor total responden (total dari sejauh mana berbagai tingkat stress individu adalah sumber stress), yang lebih tinggi tingkat stress kerja yang dialami oleh individu itu (Arumugam, 1992).

Dalam konteks penelitian ini, skala stress kerja merupakan hasil modifikasi dari skala yang dibuat oleh Sheyla Safira (2021). Awal pembuatan skala ini merujuk pustaka riset terdahulu yang menemotkan skala asli dengan 30 item, terdiri dari 15 item *favorable* dan 15 item *unfavorable*. Peneliti melakukan penyesuaian terhadap subjek penelitian dan berupaya menempatkan alat ukur tersebut agar mudah dipahami. Skala ini memiliki 20 item yang terdiri dari 10 item *favourable* dan 10 item *unfavourable*. Item *blue print* skala stress kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Blue print Skala Stress Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Nomor item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kejelasan Peran	1,7,13,19		4
2	Konflik Peran		2,8,14	3
3	Beban berlebih kuantitatif	3,9,15		3
4	Beban berlebih kualitatif		4,10,16	3
5	Pengembangan karir	5,11,17		3
6	Tanggung jawab terhadap orang lain		6,12,18,20	4
	Jumlah	10	10	20

2. Skala Hardiness

Dalam sisi pengukuran *hardiness* diperlukan skala *hardiness* dari Kobasa. Skala ini dirumuskan dalam kumpulan item yang bertujuan mengukur *hardiness* secara komprehensif meliputi tiga aspek *hardiness* yakni *control* (pengendalian), *commitment* (keterlibatan), *challenge* (tantangan). Skala *hardiness* dalam konteks penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari skala yang dibuat Sheyla Safira (2021). Hal itu disesuaikan berdasarkan penelitian sebelumnya yang masih memakai skala asli dengan 36 item, terdiri dari 18 item *favorable* dan 18 item *unfavorable*. Peneliti melakukan penyesuaian guna memodifikasi alat ukur lebih jelas dipahami. Terdapat 12 item pada skala ini yang terdiri dari 6 *favourable* dan 6 *unfavourable*. Item *blue print* pada skala *hardiness* bisa diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Blue print Skala *Hardiness* Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Nomor item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Pengendalian	2,3	1,4	4
2	Komitmen	5,8	6,7	4
3	Tantangan	9,11	10,12	4
Jumat		6	6	12

F. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan maka perlu dilakukan uji coba (*try out*) terlebih dahulu terhadap alat ukur yang akan digunakan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh item-item yang layak digunakan sebagai alat ukur.

1. Uji Validitas

Suatu tes mengedepankan validitas dilihat dari penerapan fungsi ukurnya, atau menyajikan hasil ukur yang tepat, sesuai dan akurat berdasar tujuan tes tersebut. Ketidak sesuaian tes dan tujuan mengindikasikan pengukuran berlangsung sebagai tes dengan validitas rendah.

Validitas dalam konteks penelitian ini adalah validitas isi yaitu berupaya bagaimana item-item dalam tes mencangkup semua kawasan isi yang hendak diukur oleh tes tersebut. Pengujian validitas isi menggunakan analisis rasional dari profesional judgment (Sugeng, 2014). Dalam rangka mendapatkan validitas alat ukur, peneliti bermaksud memiliki *expert judgement*. Dalam konteks ini, setelah instrumen di kontruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan teori-teori tertentu maka selanjutnya di konsultasikan dengan ahli. Para ahli menyatakan opini perihal instrument yang disusun. Jumlah minimal orang yang terlibat adalah tiga orang. Berikutnya, validitas isi dihitung dengan Microsoft excel. Dapat diketahui rumus manual Aiken's V dimana :

$$V = \frac{\Sigma s}{n(c - 1)}$$

Keterangan :

s= r-10

r= Angka yang diberikan rater

10= Penilaian terendah (nilainya 1)

c= Penilaian tertinggi (nilainya 5)

n= Jumlah rater

2. Uji Daya Beda Item

Menurut Azwar (2015) daya diskriminasi item merupakan metode uji untuk mengevaluasi sejauh mana item dapat membedakan antara individu ataupun kelompok individu dengan atau tanpa atribut yang diukur. Pengujian daya diskriminasi item dirumuskan dalam hitungan koefisien korelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Adapun mengenai besarnya koefisien korelasi item total bergerak dari 0 sampai 1,00 menggunakan tanda positif atau negatif. Semakin baik daya diskriminasi item, maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00. Koefisien yang mendekati angka 0 atau dengan tanda negatif menandakan daya diskriminasi yang tidak baik.

Semua item yang koefisien korelasinya minimal 0,30 dianggap mempunyai daya diskriminasi yang memuaskan. Jika jumlah item yang lolos uji nyatanya tidak memenuhi jumlah yang diharapkan maka mempertimbangkan untuk sedikit menurunkan batas kriteria 0,30 menjadi 0,25, sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2015). Penelitian ini menggunakan koefisien korelasi item sebesar 0,30, pengolahan data dijalankan melalui penggunaan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 26.0 for Windows*.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini dibuktikan dengan taraf konsistensi hasil skor subjek yang diukur dengan instrumen yang sama atau dalam kondisi yang berbeda dengan instrumen yang sama (Suharsimi, 2010).

Reliabilitas merupakan keterpercayaan, keandalan, dan kestabilan, serta konsistensi pada hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yakni dapat memberi hasil pengukuran yang terpercaya (Azwar, 2015). Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach's* dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 26.0 for Windows*.

Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Sugiyono, 2010).

Rumus Alpha Cronbach :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = nilai reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

\sum = jumlah skor varian tiap-tiap item

α = varian total

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Untuk mencukupi persyaratan analisis data, langkah awal yang perlu diambil adalah melalui uji normalitas untuk mengevaluasi apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka data tersebut dianggap tidak mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2006).

Sugiyono (2010) menyatakan untuk menguji normalitas dengan uji kolmogorov-smirnov digunakan formula:

$$KS = 1.36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 \times n_2}}$$

Keterangan:

KS = Harga kolmogorov-smirnov yang dicari

n1 = Jumlah sampel yang diobservasi/diperoleh

n2 = Jumlah sampel yang diharapkan

2. Uji Linieritas

Uji tersebut dilaksanakan untuk menentukan apakah ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Tujuan dari uji ini adalah untuk menguji apakah data yang

diperoleh menunjukkan pola hubungan linear atau tidak, yang dapat dievaluasi melalui nilai signifikansi yang dihasilkan. Jika nilai signifikansi dari uji *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Namun, jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel tersebut (Ghozali, 2006).

3. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi kemudian peneliti akan melanjutkan dengan melakukan tahap uji korelasi. Peneliti menggunakan analisis data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan metode statistik dengan teknik analisis korelasi *Product moment* dari *Pearson* jika data yang diperoleh bersifat parametik. Apabila data yang diperoleh tidak bersifat parametik dengan kata lain data yang diperoleh bersifat non parametik maka peneliti akan menggunakan teknik spearman. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 26.0 for Windows* untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Rumus yang digunakan rumus korelasi product moment dari pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = jumlah sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Setting Penelitian

1. Gambaran dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Surakarta, Surakarta adalah kota yang terletak di Jawa Tengah termasuk sebagai kota besar dilihat dari jumlah penduduknya. Kota Surakarta adalah bagian tidak terpisahkan dari kawasan Solo Raya yang merupakan kota utama. Perguruan Tinggi di Surakarta menjadi alternatif banyaknya mahasiswa dari Surakarta maupun dari luar Jawa karena pilihan kampus unggulan yang beragam.

Terdapat fasilitas kesehatan di Kota Surakarta berupa Rumah Sakit Jiwa Surakarta. Rumah Sakit jiwa secara khusus dibentuk dalam memberikan layanan pada pasien gangguan mental serta termasuk pusdiklat, riset dan pengembangannya.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1-10 Oktober 2023. Penelitian melalui sebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai Rehabilitasi di Rumah Sakit Jiwa Surakarta.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini sebanyak 50 responden pegawai Rehabilitasi di Rumah Sakit Jiwa. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *non probability sampling*.

B. Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, diantaranya sebagai berikut :

1. Persiapan Penelitian

Pada tahap awal penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan dan studi literatur terlebih dahulu sebagai awal dalam memperdalam latar belakang masalah penelitian. Peneliti menyusun proposal penelitian dan melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi. Tahap selanjutnya yaitu melakukan penyusunan alat ukur dan melakukan penilaian alat ukur oleh expert judgement.

2. Perizinan Penelitian

Tahap administrasi yang dilakukan meliputi permohonan izin pada pihak yang berwenang di lokasi penelitian. Peneliti meminta surat izin penelitian dari Fakultas Ushuluddin dan Dakwah (FUD) UIN Raden Mas Said Surakarta pada tanggal 20 September 2023. Surat permohonan izin penelitian diajukan kepada Pimpinan Rumah Sakit Jiwa Surakarta.

3. Pelaksanaan Penelitian

a. Pelaksanaan Uji Coba Skala

Uji coba skala penelitian dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2019) uji coba skala digunakan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Menetapkan Azwar (2012) responden yang digunakan sebagai subjek uji coba sebaiknya adalah sebanyak mungkin yang dapat

kita peroleh sebabnya jumlah subjek yang banyak dalam uji coba akan memberikan rasa aman dan kepercayaan terhadap parameter item yang diperoleh, sedangkan menurut Saifuddin (2019) jumlah sampel uji coba alat ukur psikologi hendaknya lebih banyak dibandingkan dengan jumlah sampel penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menggunakan jumlah subjek uji coba sebanyak 50 responden.

Adapun alat ukur yang di uji cobakan meliputi Skala Stress Kerja dan *Hardiness*. Uji coba dilaksanakan secara langsung dengan membagikan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian di analisis menggunakan uji validitas, uji daya deskriminasi item, dan uji reliabilitas untuk memperoleh item valid. Item-item yang valid akan digunakan dalam analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian.

b. Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data penelitian dilakukan pada tanggal 01-10 Oktober 2023. Responden yang mengisi skala sesuai dengan kriteria penelitian yaitu kepada subjek pegawai Rehabilitasi Rumah Sakit Jiwa Surakarta. Adapun alat ukur yang digunakan meliputi Skala Stress Kerja dan *Hardiness*. Pengumpulan data dilaksanakan dan diberikan secara langsung.

Setelah mendapatkan hasil uji coba skala, dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji Validitas alat ukur memakai validitas isi (*content validity*) yang melibatkan *expert judgement* yaitu tiga praktisi di bidang psikologi yang profesional menjadi penilai alat ukur psikologi, yakni ; (1) Ibu Zahira Rahmatika Makarim, M.Psi., Psikolog. (2) Ibu Ranisa Kautsar Tristi, M.Psi., Psikolog. (3) Ibu Endah Fajri Arianti, M.Psi., Psikolog.

Dari penilaian oleh *expert judgement*, mengolah data tersebut sesuai rumus koefisien validitas isi formula Aiken's V. Item yang mendapatkan nilai $\geq 0,66$ dinyatakan valid. Berdasarkan penilaian 3 orang *expert judgment* dan berdasar pada hasil uji validitas ditemukanlah bahwa 12 item skala *hardiness* dan 20 item skala stress kerja dinyatakan terbukti valid dan layak untuk diuji cobakan.

b. Uji Daya Deskriminasi Item

Hasil analisis uji beda item menunjukkan memiliki perbedaan yang signifikan antara item yang satu dengan yang lainnya. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan korelasi antara setiap item dengan total skor kuesioner adalah di atas 0,3 dan mendekati nilai maksimal 1,00. Hal ini menandakan bahwa setiap item memiliki hubungan yang erat dengan konstruk yang diukur dan saling mendukung satu sama lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai validitas yang baik dan dapat digunakan sebagai instrumen yang andal untuk mengukur variabel yang sedang diteliti. Hasil ini memberikan keyakinan bahwa kuesioner tersebut mampu memberi hasil yang akurat dan dapat

diandalkan dalam pengambilan keputusan. Namun, perlu melakukan lanjut pengujian untuk memastikan ketepatan penggunaan kuesioner pada populasi yang lebih luas.

Berikut table distribusi item *hardiness* yang akan digunakan untuk penelitian yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5. Distribusi Item Valid Skala Hardiness

No	Dimensi Iklim Keluarga	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Dimensi Hubungan.	a. Kekompakan.	1	16	2
		b. Keterbukaan.	11	2	2
		c. Konflik antar keluarga.	5	17	2
2.	Dimensi Pengembangan Pribadi.	a. Kemandirian.	8	13	2
		b. Dorongan berprestasi.	4	24	2
		c. Orientasi rekreasional.	12	19	2
		d. Orientasi Intelektual Budaya.	26	21	2
3.	Penekanan nilai-nilai moral dan keagamaan.	a. Kesopanan.	23	10	2
		b. Kepedulian.	15	7	2
		c. Kejujuran.	6	3	2
		d. Saling menghormati..	18	9	2
4.	Dimensi pemeliharaan dan perubahan sistem.	a. Penerapan aturan dalam keluarga.	14	22	2
		b. Pengawasan dalam keluarga.	25	20	2
JUMLAH			13	13	26

Berdasarkan hasil uji daya deskriminasi item, 32 item *hardiness* dinyatakan valid.

Tabel 6. Blue Print Skala Stress Kerja

No	Dimensi Stress Kerja	No. Aitem		Jumlah
		Favourabl e	Unfavourable	
1	Kejelasan Peran	1,7,13,19		4
2.	Konflik Peran		2,8,14	3
3.	Beban Berlebih Kuantitatif	3,9,15		3
4.	Beban Berlebih Kualitatif		4,10,16	3
5	Pengembangan Karir	5,11,17		3
6	Tanggungjawab terhadap oranglain		6,12,18,20	4
JUMLAH		10	10	20

Berdasarkan uji daya deskriminasi item, 20 item skala stress kerja dinyatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian untuk mengevaluasi keandalan alat pengukur. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha sebagai parameter. Alat pengukur dapat dianggap sangat andal jika nilai koefisien Cronbach Alpha lebih dari 0,8, dan dianggap cukup andal jika nilai koefisien berada di antara 0,8. Namun, jika nilai koefisien kurang dari 0,6, maka dianggap tidak andal.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Hardiness dan Skala Stresss Kerja

Skala	Jumlah Butir	Koefisen Alpha	Keterangan
Hardiness	12	0,911	Reliabel
Stress Kerja	20	0,959	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan kedua skala tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

d. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini bertujuan untruk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan stress kerja pada pegawai unit rehabilitasi psikososial di Rumah Sakit Jiwa Surakarta, yang melibatkan 16 pegawai laki-laki dan 34 pegawai perempuan sebagai responden penelitian. Dari hasil kuesioner yang di isi secara langsung di panti tersebut, di dapatkan beberapa identitas responden sebagai berikut.

Tabel 8. Persebaran Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	26-35	19	38%
2	36-45	19	38%
3	46-55	12	24%
	Total	50	100%

Dapat diketahui bahwa pegawai berusia 26-35 tahun berjumlah 19 orang, pegawai berusia 36-45 tahun berjumlah 19 orang sedangkan pegawai yang berusia 46-55 tahun berjumlah 12 orang.

Tabel 9. Persebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Perempuan	34	77%
2	Laki-laki	16	23%
	Total	50	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 77% berjumlah 34 pegawai dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sekitar 23% berjumlah 16 pegawai.

1. Hasil Uji Persyarat

Uji persyarat dilakukan terlebih dahulu sebelum uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan linearitas, dengan menggunakan SPSS 26.0 *for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah data penelitian terdistribusi normal atau tidak. Jikalau hasil signifikansi (p) > 0,05 maka dapat dibilang data tersebut terdistribusi normal, apabila sebaliknya jika hasil signifikansi (p) < 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dari dua variabel penelitian ini:

Tabel 10. Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.34608001
Most Extreme Differences	Absolute	.342
	Positive	.342
	Negative	-.191
Test Statistic		.342
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikan $> 0,05$ yaitu 0,194 maka peneliti menyimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas diterapkan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian ini memiliki keterkaitan yang signifikan atau tidak. Jika hasil nilai signifikan dari uji linieritas $> 0,05$ maka dapat dikatakan kedua variabel mempunyai hubungan yang signifikan. Sebaliknya jika hasil nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan pada kedua variabel. Berikut adalah hasil uji linieritas dari dua variabel pada penelitian ini:

Tabel 11. Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress_Kerja * Hardiness	Between Groups	(Combined)	2020.768	17	118.869	1.172	.339
		Linearity	22.253	1	22.253	.219	.643
		Deviation from Linearity	1998.515	16	124.907	1.231	.299
	Within Groups		3246.512	32	101.453		
	Total		5267.280	49			

Berdasar pada hasil uji linieritas yang telah dijalankan dalam penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,643. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel *hardiness* dan stress kerja.

2. Analisis Deskriptif

Deskripsi hasil penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui skor atau nilai tertinggi dan terendah dari kedua variabel yaitu *hardiness* dan stress kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan. Menurut hasil pembagian yang dikategorikan menjadi 5 yaitu, (1) sangat tidak relevan, (2) tidak relevan, (3) agak relevan, (4) relevan, dan (5) sangat relevan. Berikut adalah hasil kategori *hardiness*:

Tabel 12. Hasil Kategori Hardiness

Kategori	Frekuensi	%
Sangat Tidak Relevan	59	9,833333
Tidak Relevan	51	8,5
Agak Relevan	40	6,666667
Relevan	52	8,666667
Sangat Relevan	398	66,333333

Dari total 12 butir dan 50 responden didapatkan hasil 600 pengisian. Berdasarkan hasil pembagian persentase data dari variabel *hardiness* yang memilih jawaban sangat relevan sekitar 66,33% dari jumlah responden yang ada, sedangkan terdapat sekitar 9,83% responden yang memilih sangat tidak relevan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil responden yang memilih jawaban relevan sebesar 8,6%. Berikut adalah hasil kategori stress kerja:

Tabel 13. Hasil Kategori Stres Kerja

Kategori	Frekuensi	%
Sangat Tidak Relevan	80	8
Tidak Relevan	678	67,8
Agak Relevan	72	7,2
Relevan	89	8,9
Sangat Relevan	81	8,1

Dari total 12 butir dan 50 reponden didapatkan hasil 1000 pengisian. Berdasarkan hasil pembagian persentase data dari variabel *hardiness* yang memilih jawaban sangat relevan sekitar 8% dari jumlah responden yang ada, sedangkan terdapat sekitar 67,8% responden yang memilih sangat tidak relevan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil responden yang memilih jawaban relevan sebesar 8,9%.

3. Uji Hipotesis

a. Hubungan Antara Variabel

Hubungan antara variabel *hardiness* dengan variabel stress kerja dilakukan melalui uji hipotesis *product moment* terhadap kedua variabel penelitian. Berikut adalah hasil uji hipotesis *product moment*:

Tabel 14. Product Moment Antara Variabel

		Hardiness	Stress_Kerja
Hardiness	Pearson Correlation	1	-.065
	Sig. (2-tailed)		.643
	N	50	50
Stress_Kerja	Pearson Correlation	-.065	1
	Sig. (2-tailed)	.643	
	N	50	50

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel *hardiness* dengan variabel stress kerja adalah -0,065 dengan nilai signifikansi $0,643 > 0,05$ yang diartikan variabel *hardiness* mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap variabel stress kerja, hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat. Diberikan kesimpulan juga berdasarkan hasil koefisien korelasinya bersifat negatif, yang maknanya semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah tingkat stress kerjanya.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan stress kerja pada pegawai unit rehabilitasi psikososial Rumah Sakit Jiwa Surakarta. Hasil analisis korelasi *Product Moment* menjelaskan nilai koefisien korelasi antara *hardiness* dengan stress kerja sebesar -0,065 dengan nilai signifikansi $p=0,643$ ($p<0.05$). Sementara itu korelasi bernilai negatif atau memiliki arah negatif, sehingga disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan stress kerja. Artinya, semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah stress kerja. Demikian bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Mengacu pada hasil kategorisasi tabel 12 *hardiness* pada pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada kategori tinggi yaitu 66,33% dan 9,83% kategori rendah. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum *hardiness* yang dimiliki oleh para responden penelitian berada pada kategori tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara umum responden

memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Faktor yang mempengaruhi *hardiness* menurut Florian (2020) antara lain, Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, dengan kemampuan individu merencanakan hal yang realistis maka saat individu menemui suatu masalah maka individu akan tahu apa hal terbaik yang dapat individu lakukan dalam keadaan tersebut. Memiliki rasa percaya diri dan positif citra diri, individu akan lebih santai dan optimis jika individu memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan citra diri yang positif maka individu akan terhindar dari stres. Mengembangkan keterampilan komunikasi, dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan impuls.

Temuan dalam penelitian ini yang disajikan pada tabel 13 menunjukkan bahwa tingkat stress pegawai unit rehabilitasi psikososial berada pada kategori rendah dengan presentase 8% . Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai unit rehabilitasi psikososial memiliki tingkat stress kerja yang rendah. Terdapat beberapa hal menurut Robbins (2008) yang menjadi pemicu terjadinya stress kerja yaitu: Faktor lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu. Berdasarkan uraian yang dikemukakan, penelitian ini dapat menjawab hipotesis mengenai hubungan antara *hardiness* dengan stress kerja pada pegawai rehabilitasi Rumah Sakit Jiwa Surakarta. Individu yang memiliki *hardiness* yang tinggi maka tidak akan mengalami stress kerja, sebaliknya jika individu memiliki *hardiness* yang rendah maka akan mengalami stress kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan komprehensif dalam menguji kualitas item dan validitas keseluruhan kuesioner yang peneliti

gunakan. Awalnya, peneliti melaksanakan Uji Validitas Item yang memberikan hasil yang sangat memuaskan. Setiap item dalam kuesioner telah dinilai oleh expert judgement dan diolah dengan rumus koefisien validitas isi formula Aiken's V. Hasilnya, semua item memperoleh nilai di atas ambang batas 0,66, yang secara efektif menandakan bahwa setiap item dalam kuesioner ini valid dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dituju. Selanjutnya, peneliti melangkah ke Uji Daya Deskriminasi Item. Dalam hal ini, analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan kuat antara jawaban setiap item dengan total skor keseluruhan kuesioner. Nilai korelasi berada di atas 0,3, mendekati nilai maksimal 1,00, menunjukkan bahwa setiap item memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan responden berdasarkan karakteristik yang diukur.

Uji Reliabilitas item juga memberikan hasil yang menunjukkan keandalan tinggi. Melalui pengujian pada skala *hardiness*, peneliti memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,911 sedangkan pada skala stress kerja memperoleh reliabilitas sebesar 0,959. Nilai ini menunjukkan bahwa skala yang peneliti gunakan konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel stres kerja di antara responden yang berbeda. Dalam Uji Normalitas, peneliti menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi distribusi data. Hasilnya menunjukkan bahwa data peneliti terdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,194 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini penting karena distribusi normal data adalah prasyarat untuk banyak analisis statistik lanjutan, dan hasil ini menunjukkan bahwa data peneliti memenuhi asumsi tersebut. Untuk Uji

Linieritas, peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel *hardiness* dan stres kerja. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,643 yang kembali mengukuhkan adanya hubungan yang bermakna antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, penelitian ini menjawab hipotesis mengenai hubungan antara *hardiness* dengan stress kerja pegawai unit rehabilitasi di Rumah Sakit Jiwa Surakarta. Individu yang memiliki *hardiness* tinggi tidak akan mudah menyerah dan putus asa dalam menghadapi sebuah tugas dalam pekerjaannya. Jika pegawai memiliki *hardiness* yang rendah maka akan sangat mudah mengalami stress kerja. Stress kerja yang dialami juga akan berdampak dalam berbagai hal seperti, pengambilan keputusan dan rasa percaya diri. Adapun implikasi dari penelitian ini yakni diharapkan individu dapat memiliki *hardiness* yang tinggi sehingga memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan bisa menekan stress kerja yang terjadi, serta mampu memaksimalkan tugas yang diberikan dalam setiap pekerjaan.

D. Keterbatasan Penelitian

1 Sampel Penelitian Terbatas

Penelitian ini mungkin hanya melibatkan pegawai rehabilitasi dari satu rumah sakit jiwa tertentu, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk semua pegawai di berbagai rumah sakit jiwa lain.

2 Metode Pengumpulan Data

Jika penelitian ini menggunakan kuesioner atau survei, ada kemungkinan bias dalam jawaban yang diberikan oleh responden. Selain itu, keterbatasan

dalam kedalaman data yang dapat dikumpulkan melalui kuesioner juga bisa menjadi faktor.

3 Variabel Tidak Terkontrol

Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, dan karakteristik pribadi pegawai yang tidak diukur dalam penelitian ini dapat mempengaruhi hubungan antara *hardiness* dan stress kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *hardiness* dengan stres kerja maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara *hardiness* dengan stress kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji hipotesis menggunakan *Product Moment Pearson* yang menunjukkan nilai signifikansi ($p = 0,020$ ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan koefisien korelasi bernilai negatif sebesar $-0,065$, dari hasil tersebut diketahui arah hubungan variabelnya adalah negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan stress kerja pada pegawai unit rehabilitasi psikososial di Rumah Sakit Jiwa Surakarta. Artinya semakin tinggi *hardiness*, maka semakin rendah stress kerja. Begitu sebaliknya, semakin rendah *hardiness* maka semakin tinggi stress kerja.

B. Saran

1. Bagi Pegawai Rehabilitasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mengetahui tentang hubungan *hardiness* dengan stress kerja pada pegawai Rehabilitasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta.

Menimbang hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya hubungan antara *hardiness* dan stress kerja pada pegawai rehabilitasi di Rumah Sakit Jiwa, disarankan agar Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta mengimplementasikan program pengembangan *hardiness* bagi para

pegawainya. Program ini dapat mencakup pelatihan ketahanan mental, workshop tentang strategi coping stress, dan sesi konseling yang bertujuan untuk meningkatkan ketahanan individu terhadap tekanan kerja.

2. Pengelola Rumah Sakit

Rumah Sakit Jiwa perlu mempertimbangkan penyesuaian kebijakan dan praktik kerja, seperti penjadwalan shift yang lebih fleksibel dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, untuk mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan mental pegawai. Dengan demikian, upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kesehatan mental dan fisik pegawai, tetapi juga berpotensi meningkatkan efektivitas dalam memberikan layanan rehabilitasi kepada pasien.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan menggabungkan variabel lain seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, dan aspek-aspek psikologis lainnya untuk melihat bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dengan *hardiness* dan stress kerja.

Selain itu, Penelitian yang dihasilkan dapat menjadi rujukan data untuk peneliti berikutnya terutama dalam konteks bahasa hubungan antara *hardiness* dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, I., & Sopiany, H. M. (2017). *Metode Penelitian* 87, 149–200.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Amodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. USA: Wadsworth.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bakhshizadeh, A., Shiroudi, S.G., & Khalatbari, J. (2021). Effect of hardiness training on stress and post partum depression. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 84(1), 1790-1794.
- Baron, Robert A., and Gerald Greenberg. 1990. *Behavior in Organization: Under-standing and Managing the Human Side of Work, third edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Caesarani, A. C., & Riana, G. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan dan turnover intention pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5722-5753.
- Cooper, CL. Et all. 2001. *Organizational Stress. United States Of America : Sage Publication*.
- Creswell, J. W. 2014. *Research Design : Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches: Fourth edition*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen sumber daya manusia jilid 2. (Edisi ke-10)*. Jakarta: PT Indeks.
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_DI_BIDANG_PENDIDIKAN.pdf)
- Florian, D. W., & Wibowo, D. H. 2020. Hardiness dan Adaptabilitas Karir. *Jurnal Psikologi Malahayati*. 3 (2): 103-110.
- Frida, Amalia. (2020). Hubungan Antara Hardiness dan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap RSUD Banyumas. *Jurnal Empati* 8(3), 15-24.

- Gibson, Ivancevich, 1987. *Organisasi : Perilaku Struktur Proses*. Di terjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Guanabara, E., Ltda, K., Guanabara, E., & Ltda, K. (n.d.). *Metode Penelitian*. 149, 200.
- Hamid, A. Y. S. (2009). *Bunga rampai asuhan keperawatan kesehatan jiwa*. Jakarta: EGC.
- Haryuni, S., Ratnawati, R., & Kapti, R. E. (2013). Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ngudi Waluyo Kabupaten Blitar dan RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. *Jurnal Keperawatan*, 4(1), 56-62.
- Hasel, K. M., & Besharat, M. A. (2011). Relationship of perfectionism and hardiness to stres induced physiological responses. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 113– 118.
- Istiningtyas, L. (2013). Kepribadian tahan banting (hardiness personality) dalam Psikologi Islam. *Jurnal Ilmu Agama UIN Raden Fatah*, 14(1), 81–97. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/JIA/index%0Ahttp://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/JIA/article/view/463>.
- Jatmiputri, S. S., Belladonna, M., & Eka, F. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kejadian nyeri kepala pada pekerja ground handling (studi kasus di Bandara Ahmad Yani Semarang). *Jurnal Kedokteran Diponegoro*, 6(2), 1244-1252.
- Joelson, R. B. (2017). Hardiness and grit. Diunduh dari <https://www.psychologytoday.com/us/blog/moments-matter/201704/hardiness-and-grit>.
- Kobasa, S. C. 2004. *Stressful Life Events, Personalitu And Health : An Inquiry Into Hardiness*. *Journal of a Personality and Social Psychology*
- Kobassa, S.C. (2004). *Hardiness and Health : A Prospective Study*. *Journal of personality and social psychology*, Vol. 42, No.1, 168-177.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, J.M & Matteson, M.T. (2004). *Stress and Work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Kelly, D. R., Matthews, M. D., & Bartone, P. T. (2020). Grit and hardiness as predictors of performance among west point cadets. *Military Psychology*, 26(4), 327–342.

- King, L. A. (2010). Psikologi umum: Sebuah pandangan apresiatif buku 2. Jakarta: Salemba Humanika
- Kreitner, R. & Kinicki, A.. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 5. Alih Bahasa : Erly Suandy. Jakarta : Salemba Empat.
- Kurnia, A., & Ramadhani, A. (2021). Pengaruh Hardiness dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Akademik Mahasiswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 657. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6506>
- Levy, P. E. (2006). *Industrial/organizational psychology: Understanding the workplace*. (Second edition). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 279-298.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. United States of America: Amacom.
- Menkes RI. 2008. Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 129/MENKES/SK/II/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit.
- National Safety Council. (2004). *Manajemen stres*. Jakarta: EGC.
- Nayyeri, M., & Aubi, S. (2011). Prediction well-being on basic components of hardiness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1571-1575. Doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.305.
- Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*.
- Ramdhani, N., Wimbari, S., & Susetyo, Y. F. (2018). Psikologi untuk indonesia tangguh dan bahagia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Riggio, R.E. & Porter, L.W. 1990. *Introduction to industrial/Organizational Psychology*. England : Scott, Foresman and Company
- Riyanti, F. E. dkk. (2020). Hubungan Antara Hardiness Dengan Stres Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. *Jurnal Empati*, 8(3), 15–24. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/26491>
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rosanna, S. F., Hartanti, R. I., & Indrayani, R. (2021). Hubungan Antara Faktor Individu Dan Kejenuhan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Sederajat. *Ikesma*, 17(2), 111. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i2.24783>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*:

Jurnal Ilmiah Psikologi, 8(2), 174.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>

- Saputra, I. M. R. A., & Suarya, L. M. K. S. (2019). Peran stres akademik dan hardiness terhadap kecenderungan gangguan psikofisiologis pada mahasiswa kedokteran tahun pertama. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 31-43.
- Sari, R., Yusran, S., & Ardiansyah, R. T. (2017). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang inap rumah sakit jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2, 1-11.
- Schultz, D. & Schultz, S.E. 2002. *Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Ninth Edition. University of Florida : Pearson Education Inc.*
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today. (Tenth edition).* Upper Saddle River: Prentice Hall.
- SIHOTANG, Y. O., & Febriyanti, D. A. (2020). Hubungan Antara Hardiness Dengan Emotional Labor Pada Guru Sekolah Luar Biasa (Slb) Di Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 8(4), 731-738.
<https://doi.org/10.14710/empati.2019.26517>
- Siregar, C. J. P., & Amalia, L. (2004). *Farmasirumah sakit: Teori dan penerapan.* Jakarta: EGC.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17-34. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan.* Jakarta : PT Grasindo.
- Sudarma, M. (2008). *Sosiologi untuk kesehatan.* Jakarta: Salemba Medika.
- Sugeng. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Matematika. In *Metode Penelitian Pendidikan Matematika.*
- Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis.* Andi.
- Pratiwi, Gita Kristina. 2020. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. MHE Demang Surabaya. Skripsi
- Warrier, U. (2021). Factors affecting job stress among employees in bin chen parts private limited company. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(1), 18-27. doi: 10.32535/apjme.v4i1.1051.
- Wiebe, D. J. (2020). Hardiness and stress moderation: a test of proposed mechanisms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(1), 89-99.

DOI :org/10.1037/0022- 3514.60.1.89.

- Wijono, S. (2010). Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia. (Edisi pertama). Jakarta: Kencana.
- Wiwit, S., & Iqbal, M. (2021). Karakter Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) sebagai Prediktor Stres Kerja (Work Stress) pada Anggota Polri 1. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1), 56–69. <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/56>

LAMPIRAN

LEMBAR PENILAIAN *EXPERT JUDGEMENT*

A. *Blue Print* Skala Stress Kerja

A. Definisi Operasional Variabel

Ivancevich (2004) mendefinisikan stress kerja yaitu respon adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individual dan atau proses psikologis, yaitu akibat dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis terhadap seseorang. Stress kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

B. Aspek-aspek Stress Kerja

Ivancevich (2004) menjelaskan mengenai aspek-aspek stress kerja, yaitu :

- 1) Beban berlebih kuantitatif (*Role overload quantitative*)
- 2) Beban berlebih kualitatif (*Role overload qualitative*)
- 3) Konflik peran (*Role conflict*)
- 4) Kejelasan peran (*Role ambiguity*)

- 5) Tanggungjawab terhadap orang lain (*Responsibility for other people*)
- 6) Pengembangan karir (*Career development*)

C. Blueprint Alat Ukur Stress Kerja

No	Dimensi Stress Kerja	No. Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Kejelasan Peran	1,7,13,19		4
2.	Konflik Peran		2,8,14	3
3.	Beban Berlebih Kuantitatif	3,9,15		3
4.	Beban Berlebih Kualitatif		4,10,16	3
5	Pengembangan Karir	5,11,17		3
6	Tanggungjawab terhadap oranglain		6,12,18,20	4
	JUMLAH	10	10	20

Blue Print Skala Hardiness

B. Blue Print Skala Hardiness

A. Definisi Operasional Variabel

Hardiness dapat didefinisikan karakteristik kepribadian dimana individu mempunyai daya tahan dalam menghadapi kejadian-kejadian yang menekan yang dapat mengakibatkan stress, sehingga individu dapat mencapai target dalam bekerja dengan baik dan memuaskan seperti yang mereka harapkan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada skala *hardiness* dari Kobasa (1982).

B. Dimensi Variabel

Menurut Kobasa (1982) terdapat tiga dimensi dalam *hardiness*, yaitu:

- a. Pengendalian (*Control*)
- b. Komitmen (*Commitmen*)
- c. Tantangan (*Challenge*).

C. Blue Print Alat Hardiness

No	Dimensi Hardiness	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1.	Pengendalian (<i>Control</i>)	a. Optimis dalam menghadapi tantangan	2	1	2
		b. Mampu menentukan pilihan	3	4	2
2.	Komitmen (<i>Commitmen</i>)	a. Keterlibatan dalam aktivitas	5	6	2
		b. Berusaha memaksimalkan dalam melaksanakan tugas	8	7	2
3.	Tantangan (<i>Challenge</i>)	a. Keluwesan dalam bersikap terhadap ancaman	9	10	2
		b. Dinamis dan berkeinginan kuat untuk maju	11	12	2
	JUMLAH		6	6	12

C. Penilaian Alat Ukur Psikologi

Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat menilai instrumen penelitian ini dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang disediakan. Berikut ini adalah petunjuk penilaian instrumen penelitian. Pemberian skor dibedakan menjadi 5 kriteria. Adapun penjelasan kriteria pemberian skor dalam lembar penilaian ini adalah sebagai berikut:

Skor 5 : Sangat RELEVAN (apabila item yang dibuat SANGAT RELEVAN dengan aspek/indikator perilaku yang diungkap)

Skor 4 : RELEVAN (apabila item yang dibuat RELEVAN dengan aspek/indikator perilaku yang diungkap)

Skor 3 : AGAK RELEVAN (apabila item yang dibuat AGAK RELEVAN dengan aspek/indikator perilaku yang diungkap)

Skor 2 : TIDAK RELEVAN (apabila item yang dibuat TIDAK RELEVAN dengan aspek/indikator perilaku yang diungkap)

Skor 1 : SANGAT TIDAK RELEVAN (apabila item yang dibuat SANGAT TIDAK RELEVAN dengan aspek/indikator perilaku yang diungkap)

D. Penilaian *Expert Judgement*

1. Rater Zahira Rahmatika Makarim, M.Psi., Psikolog

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zahira Rahmatika Makarim

Pekerjaan : Psikologi Klinis

Instansi : Biro Psikologi Dinamis

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang terlampir layak untuk dipergunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh :

Nama : Luluk Askadina (191141065)

Status : Mahasiswi

Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 30 September 2023

Validator Alat Ukur

(Zahira Rahmatika Makarim, M.Psi., Psikolog)

SKALA ITEM STRESS KERJA

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	T R	AR	R	S R	
					1	2	3	4	5	
1.	Kejelasan Peran	1	Saya merasa sedih ketika mengalami kegagalan dalam bekerja.	F				V		
		7	Jika ada masalah di dalam pekerjaan, saya akan cepat menanggulangi	F		V				
		13	Saya melanggar kesepakatan kerja yang telah disepakati	F		V				
		19	Dalam pekerjaan saya mampu memilih mana yang harus diselesaikan	F				V		
2.	Konflik Peran	2	Saya mudah menyerah walaupun saya belum mencobanya	UF			V			

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	T R	AR	R	S R	
					1	2	3	4	5	
		8	Dalam bekerja saya tidak mampu memilih mana yang harus diselesaikan	UF		V				
		14	Saya tidak akan bersedia menambah jam kerja jika pekerjaan saya belum selesai	UF			V			
3.	Beban Berlebih Kuantitatif	3	Saya yakin bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	F	V					
		9	Saya merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan	F		V				
		15	Saya merasa keberatan, jika ada teman yang meminta bantuan	F					V	

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	T R	AR	R	S R	
					1	2	3	4	5	
			menyelesaikan pekerjaan							
4.	Beban Berlebih Kualitatif	4	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan	UF			V			
		10	Saya tidak akan menyelesaikan pekerjaan secara optimal	UF		V				
		16	Jika pekerjaan menumpuk saya tidak akan meminta bantuan rekan kerja saya	UF					V	
5.	Pengembangan Karir	5	Saya merasa ragu dapat menyelesaikan pekerjaan secara menumpuk	F			V			
		11	Saya sering menunda pekerjaan saya	F		V				

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	T R	AR	R	S R	
					1	2	3	4	5	
		17	Seringkali saya mengabaikan bantuan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan	F					V	
6.	Tanggungjawab terhadap oranglain	6	Saya tidak mengikuti semua kegiatan kantor diluar jam kerja	UF			V			
		12	Saya tidak pernah meminta bantuan oranglain untuk menyelesaikan pekerjaan saya	UF		V				
		18	Saya tidak bertanggungjawab atas hari depan	UF					V	
		20	Saya tidak akan bekerja seoptimal mungkin, untuk mendapatkan hasil yang diharapkan	UF					V	

SKALA ITEM *HARDINESS*

No.	Aspek	Indikator	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori			Saran / Komentar				
						STR	TR	AR	R	SR			
						1	2	3	4	5			
			1	Saya merasa sedih Ketika mengalami kegagalan dalam bekerja	UF			V					

No.	Aspek	Indikator	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori			Saran / Komentar				
						STR	TR	AR	R	SR			
						1	2	3	4	5			
	<i>kejadian dalam hidupnya.</i>												
			2	Saya tidak mudah menyerah meskipun sering mengalami kegagalan dalam bekerja	F			V					
			3	Mampu menentukan pilihan Dalam bekerja saya mampu memilih mana yang harus diselesaikan	F			V					
			4	Saya merasa tidak mampu memilih mana yang harus diselesaikan	UF						V		

No.	Aspek	Indikator	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori			Saran / Komentar				
						STR	TR	AR	R	SR			
						1	2	3	4	5			
2.	Komitmen (Commitmen) <i>Definisi: Kecenderungan melibatkan diri dalam setiap aktivitas yang dihadapi.</i>	Keterlibatan dalam aktivitas	5	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya secara optimal.	F	V							
			6	Saya merasa keberatan jika ada teman yang meminta bantuan menyelesaikan pekerjaannya	UF				V				
			7	Berusaha memaksimalkan dalam melaksanakan tugas Saya sering menunda pekerjaan saya		UF			V				

No.	Aspek	Indikator	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori			Saran / Komentar				
						STR	TR	AR	R	SR			
						1	2	3	4	5			
				8	Saya mengikuti semua kegiatan kantor diluar jam kerja	F	V						
3.	Tantangan (Challenge) Definisi: Keluwe san kognitif menjadi kan individu terlatih untuk meresp on	Keluw esa n dala m bersi kap terha dap anca man	9	Setiap masalah dalam pekerjaan, saya anggap sebagai proses yang akan membuat saya lebih baik lagi	F		V						
			10	Jka diberi pekerjaan yang mendadak saya tidak bisa menyelesaikan dengan baik	UF				V				
			11	Saya akan bekerja seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang diharapkan	F	V							

No.	Aspek	Indikator	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori			Saran / Komentar				
						STR	TR	AR	R	SR			
						1	2	3	4	5			
	<i>kejadian-kejadian yang tidak terduga sebagai suatu masalah atau tantangan yang perlu diatasi.</i>	ingin kuat untuk maju .	12	Saya meninggalkan pekerjaan yang menurut saya sulit untuk diselesaikan	UF				V				

2. Rater Ranisa Kautsar Tristi, M.Psi., Psikolog

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ranisa Kautsar Tristi
Pekerjaan : Psikologi Klinis
Instansi : Biro Psikologi Dinamis

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang terlampir layak untuk dipergunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh :

Nama : Luluk Askadina (191141065)
Status : Mahasiswi
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 30 September 2023
Validator Alat Ukur

(Ranisa Kautsar Tristi, M.Psi., Psikolog)

SKALA ITEM STRESS KERJA

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	TR	AR	R	SR	
					1	2	3	4	5	
1.	Kejelasan Peran	1	Saya merasa sedih ketika mengalami kegagalan dalam bekerja.	F	V					
		7	Jika ada masalah di dalam pekerjaan, saya akan cepat menanggulangnya	F				V		
		13	Saya melanggar kesepakatan kerja yang telah disepakati	F		V				
		19	Dalam pekerjaan saya mampu memilih mana yang harus diselesaikan	F				V		
2.	Konflik Peran	2	Saya mudah menyerah walaupun saya belum mencobanya	UF				V		
		8	Dalam bekerja saya tidak mampu memilih mana	UF		V				

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	TR	AR	R	SR	
					1	2	3	4	5	
			yang harus diselesaikan							
		14	Saya tidak akan bersedia menambah jam kerja jika pekerjaan saya belum selesai	UF					V	
3.	Beban Berlebih Kuantitatif	3	Saya yakin bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	F				V		
		9	Saya merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan	F		V				
		15	Saya merasa keberatan, jika ada teman yang meminta bantuan menyelesaikan pekerjaan	F					V	

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	TR	AR	R	SR	
					1	2	3	4	5	
4.	Beban Berlebih Kualitatif	4	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan	UF				V		
		10	Saya tidak akan menyelesaikan pekerjaan secara optimal	UF		V				
		16	Jika pekerjaan menumpuk saya tidak akan meminta bantuan rekan kerja saya	UF					V	
5.	Pengembangan Karir	5	Saya merasa ragu dapat menyelesaikan pekerjaan secara menumpuk	F		V				
		11	Saya sering menunda pekerjaan saya	F		V				
		17	Seringkali saya mengabaikan bantuan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan	F			V			

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	TR	AR	R	SR	
					1	2	3	4	5	
6.	Tanggungjawab terhadap oranglain	6	Saya tidak mengikuti semua kegiatan kantor diluar jam kerja	UF		V				
		12	Saya tidak pernah meminta bantuan oranglain untuk menyelesaikan pekerjaan saya	UF		V				
		18	Saya tidak bertanggungjawab atas hari depan	UF					V	
		20	Saya tidak akan bekerja seoptimal mungkin, untuk mendapatkan hasil yang diharapkan	UF					V	

SKALA ITEM HARDINESS

No.	Aspek	Indikator	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori				Saran / Komentor		
						STR	TR	AR	R	SR		
						1	2	3	4	5		
1.	Pengendalian (<i>Control</i>) <i>Definisi : keyakinan bahwa mereka dapat mengendalikan dan mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya.</i>	Optimis dalam menghadapi tantangan.	1	Saya merasa sedih Ketika mengalami kegagalan dalam bekerja	UF					V		
			2	Saya tidak mudah menyerah meskipun sering mengalami kegagalan dalam bekerja	F					V		
		Mampu menentukan pilihan	3	Dalam bekerja saya mampu memilih mana yang harus diselesaikan	F					V		
			4	Saya merasa tidak mampu memilih mana yang harus diselesaikan	UF					V		

No.	Aspek	Indikator	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori				Saran / Komentar	
						STR	TR	AR	R	SR	
						1	2	3	4	5	
2.	Komitmen (Commitmen) <i>Definisi: Kecenderungan melibatkan diri dalam setiap aktivitas yang dihadapi.</i>	Keterlibatan dalam aktivitas	5	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya secara optimal.	F					V	
			6	Saya merasa keberatan jika ada teman yang meminta bantuan menyelesaikan pekerjaannya	UF		V				
		Berusaha memaksimalkan dalam melaksanakan tugas	7	Saya sering menunda pekerjaan saya	UF		V				
			8	Saya mengikuti semua kegiatan kantor diluar jam kerja	F					V	
3.	Tantangan (Challenge)		9	Setiap masalah dalam pekerjaan, saya anggap	F					V	

No.	Aspek	Indikator	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori				Saran / Komentar		
						STR	TR	AR	R	SR		
						1	2	3	4	5		
	<i>Definisi: Keluwesan kognitif menjadikan individu terlatih untuk merespon kejadian-kejadian yang tidak terduga sebagai suatu masalah atau tantangan yang perlu diatasi.</i>	. Keluwesan dalam bersikap terhadap ancaman		sebagai proses yang akan membuat saya lebih baik lagi								
			10	Jka diberi pekerjaan yang mendadak saya tidak bisa menyelesaikkan dengan baik	UF					V		
		i. Dinamis dan berkeinginan kuat untuk maju.	11	Saya akan bekerja seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang diharapkan	F						V	
			12	Saya meninggalkan pekerjaan yang menurut saya sulit untuk diselesaikan	UF						V	

3. Rater Endah Fajri Arianti, M.Psi., Psikolog

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama : Endah Fajri Arianti
Pekerjaan : Psikolog Pendidikan
Instansi : Biro Psikologi

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang terlampir layak untuk dipergunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh :

Nama : Luluk Askadina (191141065)
Status : Mahasiswi
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 30 September 2023
Validator Alat Ukur



(Endah Fajri Arianti, M.Psi., Psikolog)

SKALA ITEM STRESS KERJA

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	TR	AR	R	SR	
					1	2	3	4	5	
1.	Kejelasan Peran	1	Saya merasa sedih ketika mengalami kegagalan dalam bekerja.	F					V	
		7	Jika ada masalah di dalam pekerjaan, saya akan cepat menanggulangnya	F					V	
		13	Saya melanggar kesepakatan kerja yang telah disepakati	F					V	
		19	Dalam pekerjaan saya mampu memilih mana yang harus diselesaikan	F					V	
2.	Konflik Peran	2	Saya mudah menyerah walaupun saya belum mencobanya	UF					V	
		8	Dalam bekerja saya tidak mampu memilih mana yang harus diselesaikan	UF					V	
		14	Saya tidak akan bersedia menambah jam kerja jika pekerjaan saya belum selesai	UF					V	
3.	Beban Berlebih Kuantitatif	3	Saya yakin bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	F					V	

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	TR	AR	R	SR	
					1	2	3	4	5	
			yang ditentukan perusahaan							
		9	Saya merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan	F					V	
		15	Saya merasa keberatan, jika ada teman yang meminta bantuan menyelesaikan pekerjaan	F					V	
4.	Beban Berlebih Kualitatif	4	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan	UF					V	
		10	Saya tidak akan menyelesaikan pekerjaan secara optimal	UF					V	
		16	Jika pekerjaan menumpuk saya tidak akan meminta bantuan rekan kerja saya	UF					V	
5.	Pengembangan Karir	5	Saya merasa ragu dapat menyelesaikan pekerjaan secara menumpuk	F					V	
		11	Saya sering menunda pekerjaan saya	F					V	

No.	Aspek	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori					Saran/ Komentar
					STR	TR	AR	R	SR	
					1	2	3	4	5	
		17	Seringkali saya mengabaikan bantuan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan	F					V	
6.	Tanggungjawab terhadap oranglain	6	Saya tidak mengikuti semua kegiatan kantor diluar jam kerja	UF					V	
		12	Saya tidak pernah meminta bantuan oranglain untuk menyelesaikan pekerjaan saya	UF					V	
		18	Saya tidak bertanggungjawab atas hari depan	UF					V	
		20	Saya tidak akan bekerja seoptimal mungkin, untuk mendapatkan hasil yang diharapkan	UF					V	

SKALA ITEM *HARDINESS*

No.	Aspek	Indikator	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori				Saran / Komentar		
						STR	TR	AR	R	SR		
						1	2	3	4	5		
1.	Pengendalian (<i>Control</i>) <i>Definisi : keyakinan bahwa mereka dapat mengendalikan dan mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya.</i>	Optimis dalam menghadapi tantangan.	1	Saya merasa sedih Ketika mengalami kegagalan dalam bekerja	UF					V		
			2	Saya tidak mudah menyerah meskipun sering mengalami kegagalan dalam bekerja	F					V		
		Mampu menentukan pilihan	3	Dalam bekerja saya mampu memilih mana yang harus diselesaikan	F					V		
			4	Saya merasa tidak mampu memilih mana yang harus diselesaikan	UF					V		
2.	Komitmen (<i>Commitmen</i>) <i>Definisi: Kecenderungan melibatkan diri dalam setiap aktivitas yang dihadapi.</i>	Keterlibatan dalam aktivitas	5	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya secara optimal.	F					V		
			6	Saya merasa keberatan jika ada teman yang meminta bantuan menyelesaikan pekerjaannya	UF					V		
			7	Saya sering menunda pekerjaan saya	UF					V		

No.	Aspek	Indikator	No Item	Pernyataan	F/UF	Kategori				Saran / Komentar		
						STR	TR	AR	R	SR		
						1	2	3	4	5		
		Berusaha memaksimalkan dalam melaksanakan tugas	8	Saya mengikuti semua kegiatan kantor diluar jam kerja	F					V		
3.	Tantangan (<i>Challange</i>) <i>Definisi: Keluwesan kognitif menjadikan individu terlatih untuk merespon kejadian-kejadian yang tidak terduga sebagai suatu masalah atau tantangan yang perlu diatasi.</i>	Keluwesan dalam bersikap terhadap ancaman	9	Setiap masalah dalam pekerjaan, saya anggap sebagai proses yang akan membuat saya lebih baik lagi	F					V		
			10	Jka diberi pekerjaan yang mendadak saya tidak bisa menyelesaikan dengan baik	UF					V		
		Dinamis dan berkeinginan kuat untuk maju.	11	Saya akan bekerja seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang diharapkan	F					V		
			12	Saya meninggalkan pekerjaan yang menurut saya sulit untuk diselesaikan	UF					V		

F. Lampiran Uji Coba Skala

1. Skala Item Stress Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa sedih ketika mengalami kegagalan dalam bekerja.					
2	Saya mudah menyerah walaupun saya belum mencobanya					
3	Saya yakin bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
4	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan					
5	Saya merasa ragu dapat menyelesaikan pekerjaan secara menumpuk					
6	Saya tidak mengikuti semua kegiatan kantor diluar jam kerja					
7	Jika ada masalah di dalam pekerjaan, saya akan cepat menanggulangnya					
8	Dalam bekerja saya tidak mampu memilih mana yang harus diselesaikan					
9	Saya merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan					

10	Saya tidak akan menyelesaikan pekerjaan secara optimal					
11	Saya sering menunda pekerjaan saya					
12	Saya tidak pernah meminta bantuan oranglain untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
13	Saya melanggar kesepakatan kerja yang telah disepakati					
14	Saya tidak akan bersedia menambah jam kerja jika pekerjaan saya belum selesai					
15	Saya merasa keberatan, jika ada teman yang meminta bantuan menyelesaikan pekerjaan					
16	Jika pekerjaan menumpuk saya tidak akan meminta bantuan rekan kerja saya					
17	Seringkali saya mengabaikan bantuan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
18	Saya tidak bertanggungjawab atas hari depan					
19	Dalam pekerjaan saya mampu memilih mana yang harus diselesaikan					
20	Saya tidak akan bekerja seoptimal mungkin, untuk mendapatkan hasil yang diharapkan					

2. Skala Item Hardiness

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa sedih Ketika mengalami kegagalan dalam bekerja					
2	Saya tidak mudah menyerah meskipun sering mengalami kegagalan dalam bekerja					
3	Dalam bekerja saya mampu memilih mana yang harus diselesaikan					
4	Saya merasa tidak mampu memilih mana yang harus diselesaikan					
5	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya secara optimal .					
6	Saya merasa keberatan jika ada teman yang meminta bantuan menyelesaikan pekerjaannya					
7	Saya sering menunda pekerjaan saya					
8	Saya mengikuti semua kegiatan kantor diluar jam kerja					
9	Setiap masalah dalam pekerjaan, saya anggap sebagai proses yang akan membuat saya lebih baik lagi					
10	Jka diberi pekerjaan yang mendadak saya tidak bisa menyelesaikan dengan baik					

11	Saya akan bekerja seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang diharapkan					
12	Saya meninggalkan pekerjaan yang menurut saya sulit untuk diselesaikan					

Validasi Skala *Hardiness* dan Stress Kerja

Butir	Penguj i 1	Penguj i 2	Penguj i 3	S1	S2	S3	Jumla h s\	n(c- 1)	V
X1	3	5	5	2	4	4	10	12	0,83333 3
X2	2	5	5	1	4	4	9	12	0,75
X3	3	5	5	2	4	4	10	12	0,83333 3
X4	5	5	5	4	4	4	12	12	1
X5	1	5	5	0	4	4	8	12	0,66666 7
X6	5	5	5	4	4	4	12	12	1
X7	2	5	5	1	4	4	9	12	0,75
X8	1	5	5	0	4	4	8	12	0,66666 7
X9	2	5	5	1	4	4	9	12	0,75
X10	4	5	5	3	4	4	11	12	0,91666 7
X11	5	5	5	4	4	4	12	12	1
X12	4	5	5	3	4	4	11	12	0,91666 7
Y1	4	5	5	3	4	4	11	12	0,91666 7
Y2	3	5	5	2	4	4	10	12	0,83333 3
Y3	1	2	2	0	1	1	2	12	0,16666 7
Y4	2	5	5	1	4	4	9	12	0,75
Y5	3	2	4	2	1	3	6	12	0,5
Y6	3	2	5	2	1	4	7	12	0,83333 3
Y7	3	5	5	2	4	4	10	12	0,83333 3
Y8	2	5	5	1	4	4	9	12	0,75
Y9	3	5	5	2	4	4	10	12	0,83333 3
Y10	5	5	5	4	4	4	12	12	1
Y11	1	5	5	0	4	4	8	12	0,66666 7
Y12	3	5	5	2	4	4	10	12	0,83333 3
Y13	2	5	5	1	4	4	9	12	0,75
Y14	5	5	5	4	4	4	12	12	1
Y15	5	5	5	4	4	4	12	12	1
Y16	5	5	5	4	4	4	12	12	1

Y17	5	3	5	4	2	4	10	12	0,83333 3
Y18	5	5	4	4	4	3	11	12	0,91666 7
Y19	5	5	5	4	4	4	12	12	1
Y20	5	5	5	4	4	4	12	12	1
total	103	123	126	71	91	94	256	384	0,66666 7

26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
30	2	5	2	4	4	2	4	3	5	4	4	2	5	2	1	2	4	3	2	1	60
31	2	3	1	5	4	4	4	2	5	4	5	1	1	4	1	5	3	5	3	2	62
32	2	3	4	1	4	4	1	2	1	1	4	3	2	2	3	3	2	4	2	3	48
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
38	3	5	1	2	5	4	2	4	4	2	4	2	1	1	5	1	5	4	1	3	56
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
44	4	4	3	3	5	4	2	2	1	1	4	5	5	1	5	1	4	1	1	4	56
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
50	4	3	5	1	4	4	2	3	1	3	4	2	5	4	5	3	5	2	3	2	63

UJI RELIABILITAS (HARDINESS X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	12

UJI RELIABILITAS (STRESS KERJA Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	20

UJI NORMALITAS & LINEARITAS

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.34608001
Most Extreme Differences	Absolute	.342
	Positive	.342
	Negative	-.191
Test Statistic		.342
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress_Kerja * Hardiness	Between Groups	(Combined)	2020.768	17	118.869	1.172	.339
		Linearity	22.253	1	22.253	.219	.643
		Deviation from Linearity	1998.515	16	124.907	1.231	.299
	Within Groups	3246.512	32	101.453			
	Total	5267.280	49				

UJI HIPOTESIS

Correlations

		Hardiness	Stress_Kerja
Hardiness	Pearson Correlation	1	-.065
	Sig. (2-tailed)		.643
	N	50	50
Stress_Kerja	Pearson Correlation	-.065	1
	Sig. (2-tailed)	.643	
	N	50	50

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama :Luluk Askadina

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir: Sukoharjo, 04 Maret 2002

Agama : Islam

Suku/ Bangsa : Jawa/ Indonesia

Alamat :Cabeyan RT:01/ RW: 03 Bendosari, Sukoharjo

B. Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri Cabeyan 02 Sukoharjo, dari tahun 2008-2013
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 01 Bendosari, dari tahun 2013-2016
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 01 Polokarto, dari tahun 2016-2019
4. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, tahun 2019-2023