

**HUBUNGAN KEPERIBADIAN HARDINESS (*HARDINESS PERSONALITY*) DAN KEBERSYUKURAN TERHADAP STRES KERJA
DI MASA *NEW NORMAL* PADA PENGEMUDI OJEK *ONLINE***

SKRIPSI



Oleh

Sabrina Adani Widiatmoko

18320275

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2021/2022**

SKRIPSI

**Hubungan Kepribadian Hardiness (*Hardiness Personality*) dan
Kebersyukuran terhadap Stres Kerja di Masa *New Normal* pada Pengemudi
Ojek *Online***



Oleh:

SABRINA ADANI WIDIATMOKO

18320275

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

**HUBUNGAN KEPERIBADIAN HARDINESS (*HARDINESS PERSONALITY*)
DAN KEBERSYUKURAN TERHADAP STRES KERJA DI MASA *NEW*
NORMAL PADA PENGEMUDI OJEK *ONLINE***

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi,
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam
Indonesia, Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat

Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal

19 September 2022



Mengesahkan
, Program Studi
Psikologi,
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Ketua Prodi



Hazhira Qudsyi, S.Psi., M.A.

Dewan Penguji

1. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., Psikolog
2. Lifthya Ahadiati Akmala, S.Psi., M.Psi., Psikolog
3. Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si.

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sabrina Adani Widiatmoko
Nomor Mahasiswa : 18320275
Program Studi : Psikologi
Jurusan : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Kepribadian Hardiness (*Hardiness Personality*) dan Kebersyukuran terhadap Stres Kerja di Masa *New Normal* pada Pengemudi Ojek *Online*

membuat pernyataan sebagai berikut:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apa pun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang berlaku dan dijunjung tinggi di Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, saya menyatakan dengan tegas bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Prodi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan terbukti secara meyakinkan bahwa skripsi saya adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 16 Juli 2022

Yang menyatakan



Sabrina Adani Widiatmoko

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbil alamin. Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas Rahmat dan Karunia-Nya yang selalu memberikan kenikmatan dan keselamatan hingga detik ini, *shalawat* serta salam senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad *Shallallaahu 'Alaihi Wa Sallaam*, beserta keluarga, sahabat, hingga para pengikutnya.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ayahanda Widiatmoko dan Ibunda Widayati

Kedua orang tua saya yang senantiasa tidak pernah putus do'a, menyertakan dukungan, semangat, dan *resource*, serta motivasi kepada saya dalam proses penyelesaian naskah penelitian ini.

Adikku Qanita Azzahra Widiatmoko

Adik kandung perempuan saya yang senantiasa mendukung saya dalam belajar, berproses, dan berkembang hingga memotivasi tiada putus disertai do'a. Tidak lupa juga saya ucapkan kepada keluarga besar saya, kerabat, dan sahabat dekat saya yang selalu mendukung saya dalam menyelesaikan karya ini.

Semoga do'a baik dan dukungan dari kalian semua menjadi keberkahan untuk kita semua. *Aamiin allahumma aamian...*

HALAMAN MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al - Baqarah: 286)

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al – Insyirah: 5)

“Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al – Insyirah: 6)

“Tidak ada Tuhan yang berhak disembah kecuali Engkau, sesungguhnya aku termasuk diantara orang-orang yang berbuat aniaya”

(Q.S. Al – Anbiya: 87)

“Maka ingatlah kepada-Ku, Aku pun akan ingat kepadamu. Bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu ingkar kepada-Ku”

(Q.S. Al - Baqarah: 152)

“Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga”

(H.R. Muslim)

HALAMAN PRAKATA



Assalamualaikum warrahmatullah hi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'aalamiin. Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT serta shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Alhamdulillah, atas Ridho-Nya, doa, dan usaha dari penulis sehingga dapat menyelesaikan naskah skripsi ini sebagai prasyarat kelulusan Sarjana (S1) pada program studi Psikologi Universitas Islam Indonesia. Selama proses penyusunan naskah skripsi ini, tentunya tidak lepas dari dukungan, doa, dan motivasi dari orang-orang terdekat penulis. Maka dari itu, saya ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Resnia Novitasari, S. Psi., M.A. selaku ketua program studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Skripsi. Terimakasih atas bimbingan, tuntunan, dan saran selama proses penyelesaian skripsi ini serta penulis mengucapkan terima kasih banyak telah mendampingi dan membimbing penulis tanpa mengenal Lelah dan penuh rasa sabar selama proses perkuliahan di kampus
4. Segenap dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Terimakasih atas ilmu dan bimbingan yang diberikan selama proses perkuliahan di kampus.
5. Segenap karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Terimakasih atas segala bantuan selama penulis kuliah di kampus dan proses penyelesaian skripsi ini.

6. Kedua orang tuaku yang aku cintai dan muliakan, Ibu Widayati; dan Bapak Widiatmoko. Terima kasih atas doa yang tidak pernah putus, dukungan, motivasi yang selalu tercurah kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
7. Adik perempuanku satu – satunya, Qanita Azzahra Widiatmoko yang selalu menjadi *support system* terbaik, teman bercerita seumur hidup, terima kasih telah menjadi adik yang penuh pengertian.
8. Rekan - rekan Psikologi Angkatan 2018. Terima kasih telah berbagai informasi dan berjuang bersama selama proses perkuliahan di kampus.
9. Sahabatku sejak kecil, Monica Widya Putri dan Klara Tania Setyawan. Terimakasih telah menjadi keluarga dari kecil dan selalu memberikan dukungan bagi penulis selama penyusunan skripsi ini serta selalu hadir disamping penulis untuk mendukung keseluruhan proses belajar. Semoga kita tetap bisa menjaga silaturahmi pertemanan dan kekeluargaan.
10. Sahabat kuliahku, Fanny Rahmawati, dan Jasmine. Terima kasih banyak sudah menjadi sahabat dekat penulis selama di kampus, menjadi teman belajar dan diskusi bersama, berproses bersama, saling mendukung, dan memotivasi satu sama lainnya serta ketika proses penyusunan skripsi ini. Penulis berharap tetap selalu menjaga silaturahmi pertemanan kita.
11. Sahabat – sahabatku sejak SMA, Mutiara Nurul Habibah, Annisa Nafis Rosydiana, dan Wanda Khairan Faulika. Terima kasih sudah selalu ada dan menjadi sahabat seperjuangan hingga kini, semoga hubungan kita akan selalu erat.
12. Teman bimbingan skripsi penulis, kak Dita. Terima kasih telah mendukung penulis, berbagai informasi, hingga berdiskusi bersama mengenai pengerjaan Skripsi. Semoga kita selalu menjadi teman yang baik dan saling mendukung di kemudian hari, Aamiin.

Yogyakarta, 16 Juli 2022



Sabrina Adani Widiatmoko

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENGANTAR	1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Stres Kerja	14
1. Definisi Konseptual Stres Kerja.....	14
2. Aspek-Aspek Stres Kerja	17
3. Faktor – Faktor Stres Kerja	20
B. Kepribadian <i>Hardiness</i>	22
1. Definisi Kepribadian <i>Hardiness</i>	22
2. Aspek – Aspek Kepribadian <i>Hardiness</i>	25
C. Kebersyukuran	27
1. Definisi Konseptual Kebersyukuran.....	27
2. Aspek – Aspek Kebersyukuran	29
D. Kerangka Konseptual	31

E. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Orientasi Kancha dan Persiapan Penelitian	37
C. Subjek Penelitian.....	41
D. Pengukuran	42
1. <i>Hardiness Personality</i>	43
2. Kebersyukuran	44
3. Stres Kerja.....	45
E. Prosedur Penelitian.....	47
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	49
G. Metode Analisis Data	51
BAB IV HASIL DAN DISKUSI-INTERPRETASI HASIL PENELITIAN...54	
A. Hasil Penelitian.....	54
1. Deskripsi Responden Penelitian	54
2. Deskripsi Data Penelitian.....	55
3. Hasil Uji Asumsi	57
4. Hasil Uji Hipotesis	62
5. Hasil Analisis Tambahan	63
B. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA... ..	76
LAMPIRAN... ..	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Cetak Biru Skala Kepribadian <i>Hardiness</i>	29
Tabel 2. Cetak Biru Skala Kebersyukuran	30
Tabel 3. Cetak Biru Skala Stres Kerja.....	32
Tabel 4. Deskripsi Responden Penelitian.....	43
Tabel 5. Deskripsi Data Hipotetik Responden Penelitian.....	45
Tabel 6. Deskripsi Data Empirik Responden Penelitian.....	45
Tabel 7. Kategorisasi Kepribadian <i>Hardiness</i>	46
Tabel 8. Kategorisasi Kebersyukuran	46
Tabel 9. Kategorisasi Stres Kerja	47
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas 2... ..	59
Tabel 11. Hasil Uji Homogenitas	60
Tabel 12. Hasil Uji Linearitas	62
Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis	63
Tabel 14. Hasil Uji Korelasi Aspek Kepribadian <i>Hardiness</i> dengan Stres Kerja ...	65
Tabel 15. Hasil Uji Korelasi Aspek Kebersyukuran dengan Stres Kerja.....	66
Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 17. Hasil Uji t Parsial.....	68
Tabel 18. Hasil Uji F Simultan	69
Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 20. Hasil Uji Beda Kepribadian <i>Hardiness</i> , Kebersyukuran, dan Stres Kerja berdasarkan Status Pernikahan	71
Tabel 21. Hasil Uji Beda Kepribadian <i>Hardiness</i> , Kebersyukuran, dan Stres Kerja berdasarkan Jenis Kelamin... ..	72
Tabel 22. Hasil Uji Beda Kepribadian <i>Hardiness</i> , Kebersyukuran, dan Stres Kerja berdasarkan Usia.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Cetak Biru Skala Kepribadian <i>Hardiness</i>	72
Lampiran 2. Cetak Biru Skala Kebersyukuran	74
Lampiran 3. Cetak Biru Skala Stres Kerja	77
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 5. Tabulasi Data Kepribadian <i>Hardiness</i>	103
Lampiran 6. Tabulasi Data Kebersyukuran.....	107
Lampiran 7. Tabulasi Data Stres Kerja.....	114
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Occupational Hardiness Questionnaire</i>	119
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kebersyukuran.....	119
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja	121
Lampiran 11. Hasil Uji Data Demografis Responden Penelitian.....	122
Lampiran 12. Hasil Uji Data Deskriptif.....	124
Lampiran 13. Hasil Uji Asumsi	124
Lampiran 14. Hasil Uji Linearitas	125
Lampiran 15. Hasil Uji Hipotesis	126
Lampiran 16. Hasil Analisis Uji Tambahan.....	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model kerangka konseptual penelitian antara kepribadian *hardiness*, kebersyukuran, dengan stres kerja 72



**HUBUNGAN KEPRIBADIAN HARDINESS (*HARDINESS PERSONALITY*)
DAN KEBERSYUKURAN TERHADAP STRES KERJA DI MASA *NEW*
NORMAL PADA PENGEMUDI OJEK *ONLINE***

Sabrina Adani Widiatmoko

Annisaa Miranty Nurendra

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

18320275@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian hardiness, dan kebersyukuran terhadap stres kerja pada pengemudi ojek online di masa new normal. Responden pada penelitian ini melibatkan 137 orang pengemudi dengan rentang usia 15 – 65 tahun yang terdiri dari 129 responden laki-laki (94.2%) dan 78 responden perempuan (5.8%). Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala kepribadian hardiness Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ) yang disusun oleh Jimenez, Munoz, Hernandez, dan Blanco (2014), skala Kebersyukuran yang disusun oleh Listiyandini, Nathania, Syahniar, Sonia, dan Nadya (2015), dan skala Stres Kerja yang disusun oleh peneliti bersama dosen pembimbing mengadaptasi teori oleh Beehr & Newman (1978). Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan dari software IBM SPSS 28.0 for Windows. Hasil penelitian dengan hipotesis yang telah ditetapkan menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara kepribadian hardiness dan kebersyukuran terhadap stres kerja yang memperoleh nilai signifikansi pada variabel hardiness adalah $p=0.005$ ($p<0.05$) dan pada variabel kebersyukuran nilai signifikansi adalah $p = 0.000$ ($p<0.05$). Analisis tambahan menunjukkan aspek control pada kepribadian hardiness dan aspek sense of appreciation, perasaan positif dan ekspresi bersyukur pada kebersyukuran mampu memprediksi rendahnya stres kerja pada pengemudi ojek online.

Kata Kunci: Kepribadian *Hardiness*, Kebersyukuran, Stres Kerja

***RELATIONSHIP BETWEEN HARDINESS PERSONALTY,
GRATITUDE, AND JOB STRESS AMONG ONLINE MOTORCYCLE TAXI
DRIVER***

Sabrina Adani Widiatmoko

Annisaa Miranty Nurendra

Faculty of Psychology and Social Cultural

Islamic University of Indonesia

18320275@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between hardiness personality, and gratitude for work stress on online motorcycle taxi drivers in the new normal period. Respondents in this study involved 137 drivers with an age range of 15 – 65 years consisting of 129 male respondents (94.2%) and 78 female respondents (5.8%). The measuring instrument used in this study is the Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ) personality scale compiled by Jimenez, Munoz, Hernandez, and Blanco (2014), Gratitude scale compiled by Listiyandini, Nathania, Syahniar, Sonia, and Nadya (2015), and the Work Stress scale compiled by the researcher and the supervisor adapting the theory by Beehr & Newman (1978). The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis method with the help of IBM SPSS 28.0 for Windows software. The results of the research with the established hypothesis show that there is a negative relationship between hardiness personality and gratitude for work stress which obtains a significance value on the hardiness variable is $p = 0.005$ ($p < 0.05$) and on the gratitude variable the significance value is $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Additional analysis shows that control aspects of personality hardiness and aspects of sense of appreciation, positive feelings and expressions of gratitude in gratitude can predict the low work stress of online motorcycle taxi drivers.

Keywords: *Hardiness Personality, Gratitude, Job Stress*

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi COVID-19 telah menjadi permasalahan yang mendunia sejak organisasi kesehatan dunia (*World Health Organization*) mengumumkan secara resmi pada 11 Maret 2020 lalu. Wabah global ini berdampak pada setiap domain kehidupan masyarakat yang mengharuskan terjadinya perubahan dalam aktivitas setiap individu. Meminimalisir kegiatan yang melibatkan orang lain dalam jumlah besar serta menerapkan aturan kesehatan secara khusus ditujukan kepada masyarakat dalam melindungi diri terhindar dari virus COVID - 19. Kesulitan masyarakat dalam menghadapi masa – masa kritis terlebih pada saat awal kemunculan virus ini di Indonesia berdampak buruk pada sektor ekonomi yang menimbulkan *economic shock*. Hal ini Secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan ekonomi baik perorangan, rumah tangga, perusahaan mikro, sedang dan besar, bahkan hingga cakupan bisnis lokal, nasional, dan global. Kegiatan ekonomi secara perorangan yang terjadi pada aktivitas bisnis transportasi *online* ikut terkena dampaknya terutama pada mitra pengemudi ojek berbasis digital (*online*) yaitu Go-Jek dan Grab. Fenomena ini ditemukan dengan adanya perolehan penghasilan yang tidak meningkat seperti pada situasi normal dan cenderung menurun setiap harinya. Hasil penelitian oleh Lembaga demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia tahun 2020 menunjukkan bahwa selama pandemi

sebanyak 63% *driver* dinyatakan hampir tidak memperoleh sumber pendapatan dari kegiatan mengangkut penumpang, 36% diantaranya mengalami penurunan pendapatan dari masa sebelum pandemi. Selanjutnya presentase 1% dinyatakan bahwa pendapatan yang diperoleh sama seperti sebelum COVID-19, dan 0,4% lainnya mendapati sumber penghasilannya meningkat. Upaya pemerintah dalam menerapkan program pemberlakuan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) berdampak buruk pada sumber penghasilan pekerja mandiri yakni para *driver* yang melakukan sistem kerja berdasarkan permintaan dalam mengangkut para penumpang. Hal tersebut berakibat pada hilangnya sumber penghasilan utama *driver* dimana perannya sebagai seorang kepala keluarga dan memiliki tanggungan untuk menghidupi anggota keluarganya.

Situasi seperti ini tak ubahnya pun membuat *driver* mengalami stres kerja. Terdapat faktor intrinsik yakni adanya tuntutan dari keluarga, serta pemenuhan nafkah setiap harinya. Sedangkan faktor ekstrinsik diketahui berdasarkan wawancara *pre-liminary* yakni terjadinya penurunan jumlah permintaan untuk mengantar penumpang, mengejar target pesanan, konflik dengan rekan kerja, dan permasalahan yang dihadapi saat di perjalanan. Studi yang dilakukan oleh Pertiwi (2020) pada sebanyak 70 *driver* ojek *online* di Surabaya ditemukan angka presentase stres kerja sebesar 2,7% berada pada kategori sangat tinggi, 28,6% kategori tinggi, 42,9% *driver* berada pada kategori sedang, 20,0% *driver* memiliki kategori rendah, dan kategori sangat rendah menunjukkan presentase 5,7%. Lebih lanjut,

sumbangan efektif yang sebesar 27% merupakan stress kerja yang dialami para *driver* ojek digital di Surabaya menjadi penyebab atas timbulnya perilaku *aggressive driving*. Stres yang dialami oleh para pengemudi ojek dapat bersumber dari lingkungan kerja maupun keluarga dan berkaitan dengan masa transisi COVID-19 menuju masa kenormalan baru. Pemasukan utama dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga masih belum sepenuhnya dapat kembali normal dan tidak adanya pemberian insentif dari perusahaan seperti yang biasanya dilakukan oleh mitra ojek *online* pada saat sebelum terjadinya pandemi. Hal ini tentu akan mempengaruhi sikap kerja yang ditunjukkan oleh para pengemudi harian mampu berpotensi untuk dapat menurunkan performa kerja di lapangan. Lesmana (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja yang dialami oleh para pengemudi ojek *online* di Kota Sukabumi memiliki korelasi negatif terhadap kinerja *driver* ojek. Kenaikan angka stres kerja yang dialami oleh pengemudi diikuti oleh penurunan kinerja *driver* ojek. Stres kerja yang dialami *driver* ojek *online* dapat menentukan seseorang akan merasa puas atau tidak puas terhadap Mitra Kerja PT. Grab Indonesia (Alfian, 2020). Bentuk dari ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaannya sebagai seorang *driver* dapat termanifestasikan yakni timbulnya kejenuhan, kecemasan, hingga dapat menunda – nunda pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap salah seorang *driver* ojek *online* di kota Karawang, Jawa Barat. Bapak A yang merupakan salah satu *driver* ojek *online* dari mitra Go-Jek telah

bergabung selama satu tahun sejak 2020 lalu hingga saat ini. Selama satu tahun pak A melakukan rutinitasnya sebagai seorang pengemudi Go-Jek yang bertepatan dengan peristiwa pandemi COVID-19. Pak A mengakui mengalami kesulitan ketika menjadi seorang driver Go-Jek selama pandemi di tahun 2020 lalu. Minimnya jumlah orderan yang diterima karena para penumpang yang sebagian besar adalah siswa sekolah kini tidak melakukan pembelajaran di sekolah. Pak A menyampaikan bahwa orderan yang diterimanya pada tahun 2020 lalu hanya mencapai setengahnya yakni 5 hingga 6 orderan, padahal normalnya dalam waktu setengah jam minimal satu orderan bisa masuk. Pak A ketika bekerja di Jakarta berperan sebagai seorang *driver* yang mampu menerima orderan mencapai 10, namun semenjak pandemi orderan tersebut menurun hingga setengahnya. Meskipun begitu pak A tetap melakukan pekerjaan ini dengan ikhlas dan sabar. Waktu kerja pak A dimulai pukul 7 pagi hingga 8 malam, namun di bulan puasa dirinya mulai bekerja selepas dzuhur hingga malam hari pukul 9.

Selama masa *new normal* ini, pak A mengaku terdapat sejumlah kebijakan yang berubah dari mitra. Penerapan protokol kesehatan dengan menggunakan masker, membawa alat pelindung kepala atau helm secara mandiri, hingga transaksi keuangan menggunakan *e-money* dilakukan oleh dirinya. Selain itu pak A juga mengalami kenaikan pendapatan secara bertahap, meskipun tidak terlalu signifikan namun hasilnya cukup untuk menafkahi keluarga. Bapak A tetap bersyukur atas apa yang Tuhan telah

berikan. Selama pandemi hingga masa kenormalan baru ini beliau bertahan pada pekerjaannya, karena satu – satunya pekerjaan yang mampu memperbaiki kondisi ekonomi keluarganya adalah sebagai pengemudi ojek *online*. Beliau bertahan dan setiap harinya menerima orderan yang masuk, baik itu dalam bentuk layanan mengantar makanan, penumpang, dan barang. Satu – satunya alasan yang membuatnya bertahan ialah keluarga dan untuk memenuhi ekonomi hidup. Bapak A pun meyakini dirinya sendiri bahwa dibalik kesulitan yang beliau hadapi dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya, ia tetap mampu memberi nafkah kepada keluarganya. Bekerja setiap hari dan senantiasa bersikap optimis serta membuang pikiran negatif adalah merupakan kewajiban yang haru ditekuni. Hal ini bapak A lakukan dengan sikap pantang menyerah, bekerja lebih giat serta tidak menjadikan situasi pandemi sebagai penghalang untuk dirinya menjadi tidak produktif. Ketika belum ada orderan yang masuk, bapak A senantiasa menunggunya di pinggir jalan duduk dekat ruko dan toko makanan agar saat terdapat orderan dirinya dapat langsung menerima dan pergi ke toko makanan yang tidak jauh dari tempat istirahat. Dalam menjalankan pekerjaannya, adakalanya pak A mengalami stres kerja yang ditandai dengan kelelahan fisik, timbulnya rasa cemas akibat tekanan dari mitra kerja dan pelanggan, hingga kurangnya waktu istirahat karena harus mengejar target orderan (komunikasi pribadi, 18 April, 2021).

Para *driver* ojek *online* berusaha untuk dapat melakukan pekerjaannya meskipun seringkali penghasilan yang diperoleh tidak

mencapai target tertentu. Melakukan pekerjaan dengan menerima permintaan penumpang beserta penerapan perlindungan diri sebagaimana yang telah dianjurkan oleh pemerintah. Usaha yang dilakukan oleh para pengemudi ojek *online* dapat termanifestasikan dari perilaku yang mengharuskan dirinya untuk memenuhi waktu kerja secara penuh dalam satu minggu. Bekerja lebih dari delapan jam dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan di masa kenormalan baru serta memperoleh pemasukan untuk menafkahi keluarganya. Kondisi ini dapat dijumpai di lingkungan sekitar bahwa banyaknya pengemudi ojek digital yang mengharapkan adanya permintaan untuk mengantar penumpang, memperoleh pemesanan makanan dan mengantar barang dengan baik. Bentuk kerja keras yang dilakukan oleh pengemudi ojek *online* di masa kenormalan baru merupakan wujud dari upayanya dalam menyeimbangkan pemasukan keuangan dimana pekerjaan tersebut dijadikan sebagai sumber penghasilan utama.

Perilaku kerja keras yang ditunjukkan oleh *driver* di masa kenormalan baru ini didasarkan oleh sikap yang tangguh dan kuat dalam menjalankan perannya untuk dapat bertahan hidup di tengah situasi sulit. Sikap tangguh dan tahan banting, menurut Maddi (2004) yang terdapat pada diri individu merupakan modal utama untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan eksternal serta menumbuhkan keberanian dalam melakukan perubahan kondisi yang dianggap sebagai sumber stres menjadi peluang untuk bertahan. Memandang situasi yang penuh tekanan menjadi sebuah

peluang untuk bertumbuh dapat dikatakan sebagai kemampuan individu dalam melihat aspek positif dari apa yang sebelumnya dilihat sebagai hal negatif, atau yang disebut juga sebagai pemingkian ulang positif (*reframing positive*). Lambert et al., (2009) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa individu yang memiliki rasa bersyukur tinggi cenderung mampu memandang peristiwa sebagai sesuatu yang positif sebagai bentuk penafsiran atas situasi negatif yang dihadapinya dan mampu membantu seseorang untuk melihat kehidupan yang bermakna, dapat dipahami, serta mudah untuk diatur atas kendali diri. Lebih lanjut Lambert et al., (2009) menunjukkan bahwa sifat syukur yang hadir pada diri seseorang mampu meningkatkan *sence of coherence* dan secara positif dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu.

Pada konteks pekerjaan, Judkins & Rind (2005) menemukan para perawat kesehatan rumah yang memiliki kepribadian tangguh cenderung mengalami sedikit stres ketika mereka berkomitmen untuk melakukan pekerjaannya dan keinginan untuk memperoleh kepuasan kerja. Peran *hardiness* pun ditunjukkan pada penelitian Skomorovsky & Sudom (2011) yang digunakan sebagai tolak ukur dalam melakukan asesmen pada kandidat perwira pasukan militer di Kanada untuk dapat mengurangi terjadinya benturan pada proses pelatihan militer yang penuh tekanan dan dapat menurunkan problematika kesehatan psikologis pada kandidat. Selain kepribadian tangguh dan tahan banting, seseorang yang mampu bertahan dalam memenuhi tuntutan dalam pekerjaannya adalah mereka yang

senantiasa memiliki rasa kebersyukuran yang tertanam pada diri sebagai bentuk terima kasih atas apa yang telah dimilikinya. Terdapat orang lain yang tidak seberuntung diri mereka dalam menjalankan hidup serta mampu memenuhi kebutuhan hidupnya melalui pekerjaan dilakukannya. Oleh karena itu mereka pada akhirnya mampu memaknai segala hal – hal yang terjadi dalam hidup, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, karena semata – mata untuk memperoleh Ridha Allah SWT.

Rasa syukur yang dimiliki individu dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis, yang ditandai oleh meningkatnya emosi positif, kepuasan, hidup, senantiasa bersikap optimis, hingga peningkatan energi. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian oleh Herawati et al., (2020) terhadap 135 ibu – ibu di kota Pekanbaru yang terbagi atas 75 ibu yang bekerja dan 60 ibu lainnya yang merupakan seorang ibu rumah tangga. Presentase sebesar 54.6% rasa kebersyukuran berada pada tingkat sedang, pada tingkat rendah menunjukkan presentase 25.3%, dan ibu – ibu yang memiliki kebersyukuran pada tingkat tinggi dan sangat tinggi menunjukkan presentase masing – masing 8%. Artinya responden telah mensyukuri anugerah atas kehidupan yang dijalani, sehingga hal tersebut mempermudah proses penerimaan diri baik pada ibu yang bekerja karena mampu berkontribusi untuk memberikan kebutuhan keluarga maupun pada ibu yang menjadi ibu rumah tangga. Kebersyukuran yang dimiliki individu berkorelasi positif dengan kesehatan mental terhadap tenaga pengajar dan

karyawan yakni para dosen yang berjumlah 107 orang dan 60 karyawan dari berbagai fakultas, rektorat, serta perpustakaan di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim di kota Malang yang diperoleh dari hasil penelitian oleh Aziz et al., (2017). Semakin tinggi rasa syukur individu maka diikuti pula oleh tingginya kesehatan mental, sebaliknya semakin rendah rasa syukur yang dimiliki seseorang maka semakin rendah tingkat kesehatan mental. Valikhani et al., (2019) dalam penelitiannya menemukan Rasa syukur mampu menurunkan stres kerja yang dialami oleh seseorang yang bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya, sehingga kualitas hidup yang dimiliki individu tersebut mencapai taraf yang lebih baik dan mampu meningkatkan kesehatan mental.

Masa transisi dari pandemi COVID-19 menuju sebuah era kenormalan baru mengharuskan masyarakat untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam melakukan aktivitas diluar rumah. Meskipun situasi belum sepenuhnya pulih, para pekerja mandiri yang menggantungkan sumber penghasilannya pada aktivitas kerja harian harus menerapkan sistem protokol kesehatan. Hal ini tentunya membuat para *driver* ojek *online* tetap berusaha untuk memperoleh penghasilan dengan cara mengaktifkan permintaan untuk mengantar penumpang.

Selain kebersyukuran, sikap *hardiness* atau tahan banting yang dimiliki oleh seseorang pada lingkungan pekerjaannya, menurut Jamal (2017) dapat menyangga kondisi stres yang dialami. Hal ini dikarenakan

mampu mengubah stresor menjadi suatu penilaian positif dan meningkatkan kemampuan individu dalam memilih proses coping yang adaptif. Stres kerja yang umum dialami oleh para pekerja yakni bersumber dari hubungan yang tidak dengan atasan, konflik yang timbul pada sesama rekan kerja, hingga individu yang menghabiskan waktunya untuk bekerja melebihi kapasitas kemampuannya (Roberts et al., 2011).

Peneliti mengakui bahwa penelitian yang berupaya untuk menjelaskan, memahami, dan mengatasi stres terhadap pekerjaan sudah banyak dilakukan. Golparvar et al., (2012) dengan judul *Moderating effects of job stress in emotional exhaustion and feeling of energy relationships with positive and negative behaviors: job stress multiple functions approach*, Liu (2020) dengan judul *strategies of managing coach driver job stress for sustainable coach tourism industry-the use of DANP-V model*, dan Hapsari, Sovitriana, & Santosa (2021) dengan judul *stres pada pengemudi ojek online di pandemi COVID-19 masa new normal di Jakarta*. Fokus penelitian ini adalah pada variabel *hardiness* dan kebersyukuran yang merupakan bagian dari sikap *Islamic Religiosity* pada individu. Terdapat beberapa penelitian yang pernah dilakukan Mccalister et al., (2006) dengan judul *Hardiness and Support at Work as Predictors of Work Stress and Job Satisfaction*, oleh Rastgoo, et.al (2018) dengan judul *A Critical Review of Proactive Detection of Driver Stress Levels Based on Multimodal Measurements*, oleh Leguminosa et al., (2017) dengan judul *Pelatihan Kebersyukuran untuk Menurunkan Stres Kerja Guru di Sekolah Inklusi*, dan

oleh Noviati (2017) dengan judul *Gratitude Training to Reduce Job Stress on People with Work-Family Conflict*.

Penelitian – penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian penulis dalam hal metode penelitian yang digunakan, subjek penelitian, dan alat ukur. Rahmadina, et al., (2022) menggunakan desain studi *cross sectional* dalam menjelaskan gambaran stres kerja serta determinan stres kerja. Subjek yang terlibat berasal dari pengendara ojek *online* di wilayah Jabodetabek sebanyak 271 pada tahun 2021. Sedangkan pada penelitian ini melibatkan subjek pengemudi ojek *online* di wilayah Kota Karawang, Jawa Barat untuk mengisi kuesioner. Penelitian oleh Kamtsios & Karagiannopoulou (2013) memiliki perbedaan dalam hal desain penelitian dan subjek penelitian. Desain penelitian yang digunakan adalah jenis kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui teknik wawancara fenomenografi serta melibatkan partisipan berjumlah 21 anak Sekolah Dasar. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada *driver* ojek *online* sebagai subjek penelitian. Penelitian oleh Leguminosa et al., (2017) bertujuan untuk menurunkan stres kerja pada guru di sekolah dasar inklusi X melalui pelatihan kebersyukuran. Peneliti menggunakan metode penelitian eksperimen dengan desain acak dasar prates dan pasca tes yang dilengkapi oleh tindak lanjut. Peneliti melibatkan 14 responden yang merupakan berjumlah guru di sekolah inklusi tersebut yang terbagi pada kelompok eksperimen sebanyak 7 orang dan kelompok kontrol sebanyak 7

orang. Sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang memposisikan variabel kebersyukuran sebagai variabel independen dan akan diuji korelasinya dengan variabel dependen, yaitu stres kerja. Penelitian oleh Noviati (2017) bertujuan untuk merancang sebuah intervensi dengan konsep syukur yang diberikan kepada responden berjumlah 182 orang muslim, terdiri atas 118 responden laki – laki dan 64 responden perempuan dengan rentang usia 23 hingga 60 tahun. Responden pada penelitian tersebut merupakan karyawan yang bekerja di dinas pemerintahan yakni Daerah Istimewa Yogyakarta, Sleman, Bantul, Kulon Progo, dan Gunung Kidul. Pelatihan kebersyukuran yang dibuat oleh peneliti selama 3 sesi yang masing – masing memiliki durasi 120 menit. Hal tersebut sebagai upaya yang diperkenalkan oleh peneliti dalam menghadapi stres kerja pada responden ketika sedang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada penelitian ini penulis melibatkan *driver* ojek *online* yang berdomisili di kota Karawang, Jawa Barat sebagai responden dengan desain penelitian berupa kuantitatif. Prosedur yang akan dilakukan ialah memberikan kuesioner kepada responden untuk mengukur kebersyukuran dan mencari korelasinya dengan variabel psikologis lain yaitu stres kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian singkat hasil kepustakaan yang relevan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: “Bagaimana hubungan kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran terhadap stres kerja yang dialami oleh *driver* ojek *online* di masa *new normal*?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris bagaimana kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran berhubungan dengan stres kerja pada *driver* ojek *online* di Kota Karawang, Jawa Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Konseptual Stres Kerja

Rizwan et al., (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai respon yang ditimbulkan oleh individu terhadap konsekuensi dari timbulnya ketegangan dan kecemasan yang bersumber dari lingkungan pekerjaan. Stres kerja ini menjadi awal mula timbulnya ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan yang tengah dijalani meskipun para pekerja telah melakukan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Malik (2011) menekankan definisi stres kerja pada respon fisik dan emosional pada individu ketika adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan seorang pekerja. Sementara Bharathi & Gupta (2017) juga berpendapat stres kerja yang dialami oleh para pekerja timbul dari adanya suatu keadaan dimana keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Anoraga (dalam Tarmidi, Simbolon, Putra, Sulaeman, & Farhan, 2021) mendefinisikan stres kerja sebagai bentuk respon seseorang, baik fisik maupun mental terhadap perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu serta berpotensi mengancam. Roberts et al., (2011) menambahkan bahwa sumber stressor yang dialami oleh setiap individu di tempat kerja berbeda – beda. Hal ini diikuti oleh persepsi masing –

masing orang ketika dihadapkan dengan situasi yang kurang menyenangkan. Sehingga dalam kasus seperti ini sebuah organisasi tentu tidak memiliki kemampuan dalam mengubah kondisi kerja berdasarkan prinsip tertentu untuk mengurangi stres yang dialami oleh karyawan.

Beehr & Newman (1978) memuat tiga perspektif untuk melihat fenomena kesehatan individu yang dipicu oleh stres dari aktivitas pekerjaan. Perspektif pertama disebut sebagai perspektif karakteristik pribadi. Orientasi ini berfokus pada karakteristik individu yang dianggap menjadi penyebab pada kesehatan yang buruk. Perspektif kedua melihat faktor lingkungan sebagai agen penyebab dalam peristiwa peningkatan stres. Perspektif ketiga yaitu untuk melihat stres pekerjaan adalah perspektif dari interaksi individu dengan lingkungan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa stres kerja yang ditawarkan oleh Beehr dan Newman akan mengarah kepada respon fisik, psikologis, dan perilaku sebagai konsekuensi adanya interaksi karakteristik individu dan lingkungannya. Lebih lanjut Jamal (dalam Arshadi & Damiri, 2013) mengungkapkan bahwa stres kerja ditimbulkan sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang mengancam secara fisik dan emosional.

Seseorang yang mengalami stres kerja seperti yang dijelaskan oleh Ali et al., (2011) dapat dikategorikan menjadi tiga gejala utama yang ditimbulkan, yakni gejala fisik, psikologis, dan perilaku. Gejala

perilaku meliputi adanya penurunan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas – tugas, menurunnya produktivitas, dan gagalnya membangun hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja. Selanjutnya gejala fisik yakni meningkatnya detak jantung dan denyut nadi, tekanan darah yang tinggi, sistem pernafasan yang terganggu, ketegangan otot, pola istirahat yang terganggu seperti waktu tidur yang berubah – ubah, hingga timbulnya permasalahan kulit. Sementara gejala psikologis yakni timbulnya perasaan putus asa, merasa tidak berharga, menarik diri dari lingkungan sosial, kecemasan, sering merasa tegang, depresi, hingga penurunan kreativitas.

Marzabadi & Tarkhorani (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai respons non-spesifik tubuh terhadap yang mengakibatkan gejala seperti peningkatan tekanan darah, pelepasan hormon, peningkatan sistem pernafasan, pengencangan otot, produksi keringat dan peningkatan aktivitas detak jantung. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional. Hal ini dapat terjadi ketika yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kesehatan yang buruk pada individu. Mendukung hal tersebut Malik & Shahabuddin (2015) menyatakan stresor kesehatan kerja dapat menyebabkan perubahan kesehatan fisik, emosional dan perilaku yang mengarah pada hasil pekerjaan yang negatif, seperti ketidakpuasan kerja. Wijono (2009) menambahkan stres muncul karena adanya

jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu oleh diri individu dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan definisi stres kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon non spesifik yang ditimbulkan tubuh. Hal ini dikarenakan adanya pemenuhan kondisi eksternal yang melibatkan kemampuan internal pada ruang lingkup pekerjaan. Respon tersebut dapat terbagi menjadi 3 gejala yakni gejala fisiologis, gejala psikologis, dan perilaku. Peneliti dalam penelitian ini merujuk pada konsep stres kerja oleh Beehr & Newman (1978) mengenai aktivitas pekerjaan yang berdampak pada fenomena kesehatan individu.

2. Aspek – Aspek Stres Kerja

Berdasarkan kajian terhadap beberapa referensi, diperoleh hasil tinjauan berupa aspek – aspek stres kerja berupa gejala pada individu.

Beehr & Newman (dalam Waluyo, 2009) mengungkapkan gejala – gejala stres sebagai berikut:

a. Gejala Psikologis

Gejala ini akan menimbulkan perubahan dalam kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, cenderung menarik diri, mengalami komunikasi yang tidak efektif, merasakan kebosanan dan

ketidakpuasan kerja, dan menurunnya rasa percaya diri. Selanjutnya diikuti oleh rasa kecemasan, ketegangan, kebingungan, depresi, dan mudah merasa tersinggung.

b. Gejala Fisiologis

Pada gejala fisiologis akan ditimbulkan peningkatan denyut jantung, tekanan darah, meningkatnya sekresi dari hormone stres yakni adrenalin dan non-adrenalin, merasakan sakit kepala, ketegangan otot dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular. Selanjutnya diikuti oleh gangguan tidur rusaknya fungsi imun tubuh, terjadinya gangguan pernapasan, dan mengalami kelelahan secara fisik.

c. Gejala perilaku

Selain gejala dan psikologis dan fisiologis, individu akan mengalami gejala psikologis yang ditandai dengan meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi, perilaku makan yang tidak normal, menurunnya produktivitas, menunda dan menghindari pekerjaan.

Selanjutnya Wirawan (2010) mengungkapkan gejala stres kerja sebagai berikut:

a. Fisik

Ditandai oleh detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak nafas, sakit kepala, sakit perut, wajah pucat, terjadi gemetar, insomnia,

kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, hingga penurunan nafsu makan.

b. Kognitif

Adapun gejala kognitif yang ditimbulkan meliputi mengalami pikun, lemahnya kemampuan untuk berkonsentrasi, kreativitas menurun, penurunan kinerja. Selanjutnya ditemukannya individu yakni penurunan kemampuan untuk memecahkan permasalahan, mengegrutu, ceroboh, pesimis, menghindari keterlibatan diri pada aktivitas, tidak mampu toleran terhadap orang lain, mudah tersinggung, dan tidak inoiaif.

c. Afektif

Gejala afektif yang ditimbulkan adalah terjadinya instabilitas emosi, individu yang cenderung menarik diri, depresi, mengalami kekhawatiran, frustrasi, serta gugup dan gelisah.

d. Perilaku

Pada gejala yang ditimbulkan dari perilaku, individu akan mengalami pikun, penurunan konsentrasi, kreativitas yang menurun, menurunnya kinerja, serta lemahnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan.

Penelitian ini merujuk pada aspek – aspek stres kerja yang meliputi tiga gejala oleh Beehr & Newman (dalam Waluyo, 2009), yakni aspek psikologis, aspek fisiologis, dan aspek perilaku. Aspek – aspek ini ditimbulkan individu ketika mengalami stres kerja.

3. Faktor – Faktor Stres Kerja

Greenberg (dalam Tantra & Larasati, 2015) menjelaskan terdapat tiga faktor yang mampu mempengaruhi stres kerja:

1. Faktor Individu

Adapun yang termasuk faktor individu antara lain tingkat kecemasan yang dialami individu, penyesuaian diri dengan ketidakstabilan emosi, toleransi terhadap ketidakjelasan, hingga pola tingkah laku tipe A yang termasuk kedalam ciri kepribadian Handoko (dalam Tejasurya, 2011). Untuk ciri kepribadian tipe A lebih rentan mengalami stres kerja karena dalam proses penyelesaian kerja minimnya kontrol yang dari aktivitas pekerjaan tersebut, sehingga kepribadian tipe A selalu berada dalam kondisi tegang dan stres (Robbins, 2008). Maramis & Maramis (dalam Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018) menyebutkan tipe kepribadian A meliputi adanya ketidaksabaran secara terbuka, menunjukkan gerakan – gerakan gugup seperti menggertakkan gigi, dan memukul meja, berpikir untuk melakukan hal secara simultan. Sansone, Wiebe, & Morgan (1992) menjelaskan bahwa aspek tahan banting (*hardiness*) pada seseorang harus mencerminkan kontrol yang baik, sementara pada kepribadian tipe A tidak menunjukkan hal tersebut. Sehingga untuk aspek lainnya seperti *challenge* dan *commitment* pun tidak diunjukkan individu dalam hal pekerjaannya. Kontrol

pada individu mencerminkan kecenderungan untuk percaya dan bertindak bahwa pengalaman hidup dapat dikendalikan dan tidak secara simultan. Selanjutnya terdapat aplikasi nilai religiusitas pada tempat kerja, yaitu rasa syukur yang termasuk pada faktor psikologis individu. Lanham (Aziz, Wahyuni, & Wargadinata, 2017) menjelaskan bahwa rasa syukur mampu mengurangi perasaan bosan yang menjadi pemicu stres. Rasa syukur mampu mendorong terciptanya emosi positif dan hubungan interpersonal yang baik. Sehingga akan mengurangi individu untuk bersikap semena – mena dengan orang lain. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai kondisi individu ketika mengalami kesehatan mental yang rendah di tempat kerja.

2. Faktor di luar Organisasi

Pada faktor ini meliputi timbulnya permasalahan keluarga, peristiwa krisis, kondisi kehidupan yang tidak pasti, hingga kesulitan finansial.

3. Faktor Sosial

Stres kerja merupakan sumber intrinsik pekerjaan yang dapat dialami oleh individu. Adapun yang termasuk pada faktor sosial adalah peran di dalam organisasi, hubungan relasi, serta iklim kerja. Pada faktor sosial pertama berasal dari sumber intrinsik pekerjaan, yakni adanya tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik mencakup kebisingan dan vibrasi, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup beban kerja dan kondisi kerja. Pada faktor sosial hubungan relasi, terdiri atas hubungan

dengan sesama pekerja. Adapun perubahan tipe pekerjaan sering menjadi stresor akibat tak sesuai kondisi dan ekspektasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor individu, faktor diluar organisasi, dan faktor sosial. Faktor individu di dalamnya berasal dalam diri individu yang mempengaruhi kondisi kesehatan mental. Kedua, faktor diluar organisasi meliputi kondisi eksternal seperti lingkungan yang tidak pasti, kondisi keluarga, dan status finansial. Sementara faktor sosial mencakup relasi kerja, iklim kerja, dan peran organisasi.

B. Hardiness Personality

1. Definisi Konseptual Hardiness Personality

Kobasa (dalam Vagni et al., 2020) mendefinisikan *hardiness* yang berasal dari teori kepribadian eksistensial sebagai ciri kepribadian pada individu. *Hardiness* menampilkan tiga komponen dan saling berkaitan erat, yaitu komitmen (*commitment*), kontrol (*control*) dan tantangan (*challenge*), atau yang dikenal dengan istilah 3C. Istilah ‘komitmen’ menggambarkan kecenderungan seseorang untuk dapat terlibat pada suatu aktivitas serta memiliki keinginan yang kuat untuk memenuhi rasa ingin tahu terhadap dunia sekitar. Mereka percaya akan nilai dan kebenaran pada sesuatu yang mereka lakukan dan kerjakan, misalnya dalam hal pekerjaan maupun hubungan bersama orang lain. Selanjutnya,

seseorang yang memiliki sikap tangguh maka memandang bahwa kehidupan yang sedang berjalan ini diibaratkan sebagai ‘tantangan’. Individu akan memungkinkan untuk melihat perubahan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan bukan menilainya sebagai ancaman bagi rasa aman atau kelangsungan hidupnya. Istilah ‘kendali’ mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat mempengaruhi jalannya peristiwa kehidupan dalam batas yang wajar. Individu yang tangguh memiliki kehendak kuat atas dirinya sendiri dalam menghadapi masalah dengan keyakinan pada kemampuan diri untuk menerapkan solusi yang efektif. Seorang ahli psikoanalisis D. Coutaille (dalam Kalinina et al., 2020) menggambarkan sifat tahan banting (*hardiness*) yang terbentuk pada diri individu merupakan kombinasi dari kemampuan yang mendorong dirinya mampu beradaptasi dengan cepat dalam menanggapi pengaruh lingkungannya. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan dalam menerima kenyataan, kemampuan untuk menemukan makna hidup di tengah situasi kehidupan yang sulit, serta didukung oleh kemampuan intelektual. Lebih lanjut Coutaille menjelaskan bahwa apabila seseorang hanya menghadirkan salah satu kemampuan tersebut, hal itu akan memungkinkan dirinya mengatasi situasi sulit. Tetapi belum akan mampu menghilangkan pengaruh stres yang sedang dihadapinya. Sehingga sifat tahan banting (*hardiness*) pada individu didalamnya melibatkan peran biologis, psikologis, dan sosial. Hal ini memungkinkan seseorang dapat menemukan cara terbaik dalam

merespon pengaruh lingkungan. Sementara Leontyev dan Rasskazova (dalam Efimova et al., 2019) mendefinisikan sikap tahan banting sebagai sebuah tolak ukur dalam menilai kemampuan individu untuk menahan pengaruh dari timbulnya situasi penuh tekanan. Pada situasi ini individu tetap mampu menjaga keseimbangan internal tanpa menurunkan performa seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Teori dan riset mengenai kepribadian *hardiness* (*hardiness personality*) erat kaitannya dengan berbagai peristiwa yang terjadi pada kehidupan individu. Hal ini dapat dijumpai seperti ketika dihadapkan oleh suatu keadaan yang sulit, penuh tekanan, dan mampu membuat seseorang merasakan stres. Sebagai contoh pada remaja yang rentan akan perilaku bunuh diri (Efimova et al., 2019), kebimbangan pemilihan karir yang memicu timbulnya tingkat kesejahteraan psikologis yang buruk (Viola et al., 2016), hingga tekanan yang ditimbulkan dari urusan pekerjaan. Disaat yang sama dimana para wanita yang bekerja juga mengurus keluarganya sehingga berpotensi menimbulkan konflik peran. Hal ini akan mempersulit pemenuhan peran lainnya dalam urusan pekerjaan dan rumah tangga (Aini & Ratnaningsih, 2020). Penekanan konsep sikap tahan banting (*hardiness*) pada individu menurut Maddi et al., (2012) terletak pada cara - cara terbaik yang dapat dilakukan seseorang untuk bertahan pada situasi yang tidak diinginkannya. Selanjutnya terkait bagaimana individu bersikap secara terbuka untuk menerima terkait perubahan yang sedang terjadi. Model *hardiness* yang diajukan

oleh Wiebe & Williams (1992) akan dapat mempengaruhi jenis situasi yang dialami. Hal ini dikarenakan individu secara aktif menciptakan situasi ini melalui pilihan dan tindakan mereka. Berdasarkan perspektif ini, individu yang memiliki *hardiness* tidak hanya menilai stresor tertentu sebagai orang yang memiliki tujuan, terkendali, dan menantang. Inzlicht, et. al (2006) menambahkan bahwa komponen pada *hardiness* menggunakan strategi yang lebih adaptif berfokus pada masalah dan peningkatan kemampuan yang dirasakan untuk mengatasi tekanan.

Berdasarkan penjelasan definisi konseptual *hardiness personality* diatas, peneliti menetapkan konsep *hardiness* yang telah dirumuskan oleh Kobasa pada tahun 1979 yakni kemampuan individu yang melibatkan tiga dimensi, kontrol, tantangan, dan komitmen untuk mengurangi efek gejala penyakit dari peristiwa kehidupan penuh tekanan. Selanjutnya disertai aspek – aspeknya nya untuk dijadikan dalam rujukan atas pendekatan teoritis pada penelitian ini.

2. Aspek – Aspek *Hardiness Personality*

Kobasa (dalam Marwanto & Muti'ah, 2011) menjelaskan 3 aspek pada *hardiness*, yaitu:

a. Kontrol (*Control*)

Kontrol diri berkaitan erat dengan kemampuan internal individu yang dapat membantu seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan, dimana mereka yang memiliki kontrol diri yang baik akan mampu

memberi perlawanan terhadap pengaruh negatif atas situasi yang tidak diinginkan dan membuatnya mampu mengubah setiap kejadian menjadi sesuatu yang mendatangkan manfaat dan kebaikan dibanding hanya melihat suatu masalah dari permukaannya saja.

b. *Komitmen (Commitment)*

Orang yang memiliki komitmen kuat terhadap sebuah kegiatan yang sedang dikerjakannya, maka individu tersebut tidak akan mudah untuk terpengaruh dan menyerah akan tekanan yang dihadapinya, karena mereka merasa bahwa keterlibatannya akan suatu kegiatan mampu menguasai dirinya sendiri ketika berada di lingkungan sosialnya.

c. *Tantangan (Challenge)*

Seorang individu akan memahami bahwa ketika dirinya dihadapkan oleh berbagai perubahan – perubahan yang terjadi dalam hidupnya, hal itu merupakan sesuatu yang wajar dan memang seharusnya ada ketika dia sadar bahwa hidup sejatinya adalah bukan sesuatu yang statis, sehingga situasi yang membuatnya tidak nyaman dan dianggap sumber stres maka individu cenderung memandangnya sebagai sebuah tantangan dan stimulus eksternal yang membuatnya harus mengubah perubahan tersebut sebagai sesuatu yang berguna dan mengharapakan dirinya akan mampu bertumbuh.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Kobasa (1979) yang menjelaskan bahwa *hardiness personality*

merupakan sumber daya yang dimiliki individu terhadap efek peristiwa negatif sebagai penyangga stres kerja. Adapun - aspek *hardiness personality* oleh Kobasa (1979) yaitu komitmen (*commitment*), tantangan (*challenge*), dan kontrol (*control*).

C. Kebersyukuran

1. Definisi Konseptual Kebersyukuran

Syukur merupakan suatu perasaan pada diri individu yang telah mengakui bahwa dirinya memperoleh suatu manfaat atas tindakan orang lain. Selain itu berdasarkan makna transedental rasa syukur dapat dimaknai sebagai sebuah respon atas kenikmatan yang didapatnya di dunia. Hal ini berfungsi sebagai penghubung setiap individu karena adanya kekuatan diluar kemampuan manusia (Rachmadi et al., 2019). Perilaku syukur adalah bagian dari kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh individu. Manusia yang senantiasa bersyukur atas nikmat dan karunia Allah maka mudah untuk merasakan ketenangan dan kedamaian hati. Selain itu membuat individu merasa tegar dalam menerima ketentuan dan ketetapan Allah (Takdir, 2017). Syukur dalam perspektif Islam didasarkan pada kitab suci Al-Qur'an yang telah dijelaskan pada salah satu surat yakni QS. Al-Baqarah ayat 152 yang artinya: *"Bersyukurlah kepada-Ku dan janganlah kamu mengingkari nikmat-Ku"*. Kalimat syukur telah disebutkan pada Al-Qur'an sebanyak 64 kali.

Mengungkapkan rasa syukur kepada Allah sang Pemberi nikmat yang diikuti oleh perilaku kebaikan pada individu merupakan tindakan terpuji. Bersyukur dalam perspektif Islam memiliki makna yang lebih luas. Selain bukan hanya respon positif yang ditunjukkan atas kenikmatan saja melainkan pada juga sebuah penderitaan, kesulitan, hingga situasi yang tidak nyaman pada manusia. Apabila manusia mampu menghadapi situasi tersebut dan mengambil hikmah serta manfaatnya maka Allah akan memberinya pahala serta penggantinya adalah kebaikan kepada hamba – hamba-Nya (Shobihah, 2014). Adapun syukur dalam Ilmu Psikologi Barat dikenal dengan istilah *gratitude*. Menurut Emmons & McCullough (dalam Shobihah, 2014) *gratitude* dipahami sebagai suatu sikap dan moral pada diri individu serta berkembang menjadi kebiasaan yang mampu mempengaruhi seseorang dalam merespon situasi yang dihadapinya.

Haryanto & Kertamuda (2016) mendefinisikan syukur sebagai bentuk terima kasih individu kepada Tuhan, sebagai sosok sentral yang memiliki kekuasaan. Rasa syukur tersebut merujuk pada penerimaan terhadap keadaan hidup serta hal – hal positif yang diterimanya dalam melalui proses perjalanan hidupnya. Sharma (2021) menggambarkan *gratitude* sebagai tindakan tanpa pamrih dan harus dilakukan tanpa mengharapkan imbalan apa pun.

Adapun definisi syukur yang dijelaskan oleh Rahmat, et.al (2022) merupakan bentuk emosi atau perasaan yang berkembang menjadi sikap, perasaan, yang mempengaruhi individu. Sementara Listiyandini, dkk (2021) mendefinisikan syukur sebagai perasaan berterima kasih, bahagia, serta apresiasi atas hal-hal yang diperoleh selama hidup, yang mendorong seseorang untuk melakukan hal yang sama. Peterson & Seligman (2002) mengartikan bersyukur sebagai perasaan berterima kasih dan bahagia sebagai respon atas suatu pemberian yang membawa keuntungan secara nyata dari seseorang maupun keadaan secara *nature*.

2. Aspek – Aspek Kebersyukuran

McCullough et al., (2002) menjelaskan tiga dimensi kebersyukuran (*gratitude*):

1. *Intensity*

Seseorang yang senantiasa bersyukur atas kehidupannya beserta peristiwa yang dialaminya dalam hidup mereka akan mampu mengambil *lesson learn* serta berbagai hal positif lainnya dibanding orang yang tidak memiliki rasa syukur dalam hidupnya.

2. *Frequency*

Individu yang selalu bersyukur mereka akan sering mengucapkan terima kasih sebagai respon atas sesuatu yang telah diperolehnya, selain itu

juga akan termanifestasikan dalam sebuah perilaku positif seperti kebaikan yang ditujukan kepada orang lain.

3. *Density*

Merujuk pada jumlah orang yang hadir pada hidup seseorang untuk memberi dampak positif.

Sementara menurut Fitzgerald dan Watkins (dalam Listiyandini, dkk 2015) terdapat 3 aspek kebersyukuran, antara lain:

1. *Sense of Appreciation*

Komponen ini dapat diartikan sebagai keadaan individu yang memiliki perasaan untuk mengapresiasi dengan rasa hangat terhadap seseorang maupun sesuatu yang diperolehnya. Adapun karakteristik orang yang bersyukur mampu mengapresiasi kontribusi orang lain yang telah memberikan kesejahteraan (*well-being*) terhadap dirinya, serta memiliki kecenderungan untuk selalu apresiasi terhadap hal – hal sederhana.

2. Ekspresi Bersyukur

Digambarkan sebagai individu yang tidak merasa kekurangan dalam hidupnya atau dapat disebut juga seseorang yang memiliki *sense of abundance*. Individu akan memiliki perasaan positif dalam dirinya, dimana hal tersebut akan membawanya kepada keadaan apa yang dimilikinya saat ini sudah mencukupi, selain itu merasa puas dengan kehidupan yang dijalankannya.

3. Perasaan Positif

Keadaan individu yang mampu mengeskpresikan rasa syukurnya, tidak hanya berkaitan dengan rasa apresiasi terhadap apa yang dimiliki dan diperoleh, tetapi terdapat unsur ekspresi yang diwujudkan dalam tindakan positif.

Penelitian ini menggunakan aspek – aspek dari kebersyukuran sebagai variabel independen yang dikemukakan oleh Fitzgerald dan Watkins (2003) meliputi *sense of appreciation*, ekspresi bersyukur, dan perasaan positif.

D. Kerangka Konseptual

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai dapat didefinisikan sebagai menurunnya kondisi kesehatan individu yang bersumber dari aktivitas pekerjaan. Terdapat 3 perspektif utama menurut Beehr & Newman (1978) seseorang mengalami stres kerja karena adanya ketidakmampuan dalam memenuhi hal eksternal dengan sumber internal individu. Pertama adalah dalam diri individu, kedua kondisi lingkungan, dan ketiga adalah interaksi individu dengan lingkungan. Stres kerja ditimbulkan sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang mengancam secara fisik dan emosional (Jamal, dalam Arshadi & Damiri, 2013).

Ali et al., (2011) menjelaskan terdapat tiga gejala utama seseorang mengalami stres kerja, antara lain gejala fisik, psikologis dan perilaku. Adapun gejala fisik yang dirasakan menurut Beehr & Newman (dalam

Waluyo, 2009) adalah sakit kepala, ketegangan otot, dan terjadi gangguan pernapasan. Selanjutnya untuk gejala psikologis seseorang akan cenderung menarik diri dari lingkungan sosial, berkomunikasi secara tidak efektif, dan menurunnya rasa percaya diri. Sedangkan untuk gejala perilaku akan ditimbulkan oleh penurunan produktivitas, suka menunda pekerjaan, dan menghindari pekerjaan. Stres kerja yang dialami individu berasal dari berbagai faktor, Greenberg (dalam Tantra & Laarsati, 2015) mengungkapkan 3 faktor penyebab seseorang mengalami stres kerja. Pertama adalah faktor individu, yakni penyesuaian diri, tingkat kecemasan, hingga pola kepribadian. Handoko (dalam Tejasurya, 2011) menyebutkan untuk faktor tipe kepribadian A memiliki perbedaan dengan tipe kepribadian B, dimana tipe kepribadian A cenderung akan mengalami stres kerja. Hal ini disebabkan karena proses penyelesaian kerja adanya minim kontrol dan selalu mengalami ketegangan. Maramis & Maramis (dalam Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018) menyebutkan tipe kepribadian A pun cenderung mengalami ketidaksabaran secara terbuka.

Selanjutnya terdapat aplikasi nilai religiusitas pada tempat kerja, yaitu rasa syukur yang termasuk pada faktor psikologis individu. Lanham (Aziz, Wahyuni, & Wargadinata, 2017) menjelaskan bahwa rasa syukur mampu mengurangi perasaan bosan yang menjadi pemicu stres. Syukur didefinisikan sebagai perasaan berterima kasih, bahagia, serta apresiasi atas hal-hal yang diperoleh selama hidup, yang mendorong seseorang untuk melakukan hal yang sama Listiyandini, dkk (2021).

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa adanya kontrol dan aplikasi rasa syukur individu mampu menurunkan stres kerja individu. Faktor kepribadian tersebut rupanya termasuk pada aspek kontrol pada sikap tahan banting atau yang dikenal dengan istilah *hardiness personality*. Kobasa (dalam Vagni et al., 2020) mendefinisikan *hardiness* yang berasal dari teori kepribadian eksistensial sebagai ciri kepribadian pada individu. Kontrol mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat mempengaruhi jalannya peristiwa kehidupan dalam batas yang wajar. Sansone, Wiebe, & Morgan (1992) menjelaskan bahwa salah satu aspek tahan banting (*hardiness*) pada seseorang harus mencerminkan kontrol yang baik. Hal ini tercermin dari faktor stres kerja yaitu faktor individu pada tipe kepribadian B. Seorang ahli psikoanalisis D. Coutaille (dalam Kalinina et al., 2020) menggambarkan sifat tahan banting yang terbentuk pada diri individu merupakan kombinasi dari kemampuan yang mendorong dirinya mampu beradaptasi dengan cepat dalam menanggapi pengaruh lingkungannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila pengemudi ojek *online* menerapkan sikap tahan banting dan kebersyukuran pada pekerjaannya selama masa *new normal* dan pandemi COVID-19 maka akan mampu menurunkan stres kerja. Rendah dan tingginya sikap *hardiness* dan kebersyukuran diasumsikan dapat mempengaruhi rendah tingginya stres kerja. Sehingga, *driver* ojek *online* yang memiliki *hardiness* terutama memiliki tingkat

kontrol yang baik dan kebersyukuran tinggi maka akan mampu mengendalikan situasi kerja dengan tenang. Selanjutnya senantiasa fokus pada target, serta tidak tergesa - gesa dan dapat bekerja secara maksimal. Hal ini tentunya akan mampu membuat individu tidak mudah merasa lelah akibat memikirkan hal – hal yang berada diluar kendali, sehingga tujuan dan target yang telah ditetapkan akan terpenuhi sesuai dengan kemampuan setiap individu.



Gambar 1. Model kerangka konseptual penelitian antara /kepribadian *hardiness*, kebersyukuran terhadap stres kerja

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis diatas pada variabel kepribadian *hardiness*, kebersyukuran, dan stres kerja, peneliti menetapkan hipotesis pada penelitian ini adalah kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh individu akan dapat menurunkan skor stres kerja yang dialami oleh para driver ojek *online*, serta kebersyukuran yang dimiliki individu mampu mereduksi tingkat stres kerja pengemudi ojek *online*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Peneliti pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel yang diteliti yakni Stres Kerja yang menjadi variabel dependen dan variabel independen pada penelitian ini adalah Kepribadian Hardiness dan Kebersyukuran. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian bersifat objektif melalui perhitungan ilmiah dengan melakukan pengukuran data secara kuantitatif dan statistika yang diperoleh dari orang – orang yang secara sukarela diminta untuk menjawab sejumlah pertanyaan dari peneliti (Siyoto & Sodik, 2015). Pendekatan kuantitatif dengan teknik eksploratori dipilih oleh peneliti bertujuan agar data yang dihasilkan dari penelitian ini mampu menggeneralisasikan sampel terhadap populasi dari subjek penelitian serta mampu menjelaskan mengenai korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya (Mulyadi, 2013). Desain penelitian yang digunakan peneliti berupa penelitian korelasional yang bertujuan untuk memperoleh gambaran terkait relasi hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya tanpa adanya pengaruh yang ditimbulkan baik dari variabel independen maupun variabel dependen (Yusuf, 2014).

Untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan, peneliti memilih teknik pengumpulan data berupa survei mengenai kepribadian hardiness (*hardiness personality*) dan kebersyukuran sebagai variabel independen dan stress kerja (*job stress*) sebagai variabel dependen yang akan diketahui terkait relasi antar ketiga variabel tersebut. Secara

konseptual, kepribadian *hardiness* adalah sikap tangguh pada diri seseorang yang melibatkan respon efektif, kognitif, dan perilaku ketika menghadapi situasi penuh tekanan dan berpotensi membuat stres, dimana pada diri individu terdapat sumber daya yang saling berkaitan yakni komitmen (*commitment*), kontrol (*control*), dan tantangan (*challenge*) untuk dapat bertaham di situasi tersebut (Kobasa dalam Mund, 2016). Secara operasional kepribadian *hardiness* adalah individu yang menunjukkan skor *hardiness* melalui alat ukur *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ) milik Jimenez, Munoz, Hernandez, dan Balmco pada tahun 2014 secara konsistensi yang baik dari perspektif psikometri dan terletak pada tiga faktor yakni komitmen, kontrol, dan tantangan. Semakin tinggi skor *hardiness* yang dimiliki responden, maka semakin tinggi sikap *hardiness* pada individu, sebaliknya jika perolehan skor yang didapatkan responden rendah maka sikap *hardiness* yang dimiliki individu pun rendah.

Secara konseptual kebersyukuran adalah perasaan berterima kasih, rasa bahagia, serta bentuk apresiasi lainnya yang diperoleh seseorang dalam hidupnya dari Tuhan, manusia, dan alam semesta kemudian hal tersebut mampu mendorong individu untuk bersikap positif terhadap sesamanya karena mereka menginginkan orang – orang disekitarnya merasakan hal yang sama seperti yang telah ia dapatkan (Listiyandini et al., 2020). Secara operasional kebersyukuran adalah skor yang diperoleh responden pada Skala kebersyukuran milik Listiyandini, Nathania, Syahniar, Sonia, dan Nadya pada tahun 2015. Semakin tinggi skor kebersyukuran pada individu

maka menunjukkan bahwa dirinya memiliki sikap kebersyukuran yang tinggi, sebaliknya semakin rendah skor kebersyukuran maka akan semakin rendah pula rasa kebersyukuran yang dimiliki oleh individu. Secara konseptual stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang ditimbulkan individu terhadap tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan yang individu dapat lakukan (Malik, 2011). Secara operasional stres kerja adalah skor yang diperoleh responden pada Skala Stres Kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori stres kerja oleh Beehr dan Newman tahun 1978. Semakin tinggi skor stres kerja yang diperoleh individu maka stres kerja yang dialami semakin tinggi, namun sebaliknya semakin rendah perolehan skor stres kerja individu maka stres kerja yang dialami individu pun semakin rendah.

B. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sikap *hardiness* atau yang dapat disebut sebagai sifat tahan banting dengan kebersyukuran dan stres kerja pada pengemudi ojek *online* di kota Karawang, Jawa Barat dengan rentang usia 18 hingga 65 tahun pada masa *new normal* pandemi COVID-19. Pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online* termasuk pada salah satu jenis pekerjaan yang terkena dampak ekonomi dari pandemi hingga berangsur – angsur masa *new normal* mulai dari sisi ekonomi, kesehatan fisik, dan mental. Pengemudi ojek *online* yang terlibat menjadi responden

pada penelitian ini tidak terbatas pada mitra dan jenis kelamin tertentu, yang artinya responden laki – laki maupun perempuan serta berasal dari seluruh mitra ojek *online* yang beroperasi di kota Karawang, Jawa Barat dapat menjadi responden penelitian ini. Di samping hal tersebut, peneliti melakukan pembatasan untuk responden yang terlibat pada penelitian ini, yakni untuk pengemudi ojek *online* yang telah memasuki usia 18 tahun hingga batas usia 65 tahun yang masih aktif dalam mengemudikan ojek *online* yang merujuk pada pertimbangan kondisi fisik dan mental.

2. Persiapan Penelitian

1) Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan 3 alat ukur untuk dapat mengukur variabel sikap tahan banting (*hardiness*), kebersyukuran, dan stress kerja. Sikap tahan banting diukur dengan skala yang disusun oleh Jimenez, Munoz, Hernandez, dan Blanco pada tahun 2014 yang disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Kobasa (1979) yang selanjutnya dilakukan adaptasi penerjemahan Bahasa Inggris ke dalam Bahasa Indonesia dengan bantuan alat translasi. Skala sikap *Hardiness* terdiri atas 15 aitem yang bersifat *favorable*. Pengukuran kebersyukuran menggunakan skala dari Listiyandini, Nathania, Syahniar, Sonia, dan Nadya pada tahun 2015 berdasarkan teori *gratitude* dari Fitzgerald (1998) dan Watkins (2003). Skala kebersyukuran terdiri dari 30 aitem yang memiliki 12 aitem bersifat *favorable* serta 18 aitem *unfavorable*. Pengukuran stress kerja (*job*

stress) berdasarkan respon atau aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku dimana hal ini peneliti melalui persetujuan dosen pembimbing melakukan adaptasi skala berdasarkan teori oleh Beehr dan Newman (1978) yang terdiri atas 21 aitem bersifat *favorable*.

2) Proses Uji Coba Alat Ukur Terpakai

Uji coba alat ukur dilakukan peneliti pada 3 skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ), skala Kebersyukuran, dan skala Stres Kerja dengan tujuan untuk memperoleh validitas dan reliabilitas yang baik sehingga skala dapat digunakan pada penelitian sesungguhnya. Uji coba alat ukur dalam penelitian ini merupakan uji coba terpakai yang berarti kegiatan pengambilan data dilakukan satu kali dimana data tersebut dapat digunakan pada dua keperluan secara bersama, yaitu uji coba alat ukur serta uji hipotesis penelitian sesungguhnya. Terdapat pertimbangan dalam penggunaan uji coba terpakai pada penelitian ini, yaitu peneliti harus menjelaskan secara jelas kepada setiap responden yang ditemukan serta memastikan survey yang diberikan dapat dilakukan sesuai dengan keadaan yang sebenar – benarnya. Setelah dilakukan uji coba alat ukur dengan uji validitas dan reliabilitas, diperoleh klasifikasi butir-butir aitem yang dinyatakan lolos dan tidak lolos. Butir aitem yang tidak lolos akan dieliminasi dan tidak digunakan dalam analisis data selanjutnya.

3) Hasil Uji Coba Alat Ukur Terpakai

Berdasarkan proses uji alat ukur yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Skala Kepribadian *Hardiness*

Uji koefisien reliabilitas dilakukan pada skala kepribadian *hardiness* dan menghasilkan nilai cronbach alpha sebesar 0.878.

Pada uji reliabilitas pun dilakukan seleksi aitem yang akan digunakan untuk proses analisis selanjutnya. Proses seleksi aitem diperoleh 14 aitem yang dinyatakan memenuhi syarat karena memiliki nilai koefisien korelasi aitem total lebih besar dari 0.3. Aitem yang tidak dinyatakan gugur pada skala ini terdiri atas 1 aitem yakni aitem nomor 7 dengan nilai koefisien korelasi aitem total adalah 0.229.

b. Skala Kebersyukuran

Uji reliabilitas yang telah dilakukan pada skala kebersyukuran memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0.905. Proses seleksi aitem menunjukkan hasil bahwa terdapat 24 aitem yang dinyatakan lolos seleksi karena memiliki nilai koefisien korelasi aitem lebih dari 0.3. Selanjutnya aitem yang dinyatakan tidak lolos seleksi pada skala ini terdiri dari 6 aitem, diantaranya aitem nomor 8, 13, 19, 20, 25, dan 30 dengan masing – masing nilai

koefisien korelasi aitem secara berurutan adalah 0.260, 0.288, 0.235, 0.274, 0.118, dan 0.192.

c. Skala Stres Kerja

Uji koefisien reliabilitas telah dilakukan terhadap skala stress kerja dengan memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0.915. Proses seleksi aitem menunjukkan hasil bahwa terdapat 20 aitem yang dinyatakan tidak digugurkan karena memiliki nilai koefisien korelasi aitem lebih dari 0.3. Selanjutnya aitem yang dinyatakan tidak lolos seleksi pada skala ini hanya terdapat 1 aitem dengan nilai koefisien korelasi aitem tidak memenuhi syarat untuk diikutsertakan pada analisis selanjutnya yakni menunjukkan nilai kurang dari 0.3 yaitu 0.214.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dipilih oleh peneliti dengan teknik *purposive sampling*, yang termasuk pada jenis pengambilan sampel *non-probability sampling*. Teknik pemilihan subjek melalui *purposive sampling* didasarkan atas penentuan kriteria sampel yang hendak dilibatkan pada sebuah penelitian dengan pertimbangan khusus oleh peneliti (Siyoto & Sodik, 2015). Populasi pada penelitian ini adalah pengemudi ojek *online* yang bergabung dalam mitra ojek *online*. Subjek penelitian ini adalah pengemudi atau *driver* ojek *online* yang memiliki kriteria, (1) laki – laki dan

perempuan; (2) usia 18 – 70 tahun; (3) pengemudi ojek *online*; (4) domisili wilayah Jawa Barat.

D. Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan pengambilan data penelitian dilaksanakan oleh peneliti dimulai pada 5 Desember hingga 7 Januari 2022 dengan melibatkan 137 responden. Kriteria responden yang terlibat pada penelitian merupakan pengemudi ojek *online* yang tergabung pada seluruh mitra ojek *online* yang berada di kota Karawang, Jawa Barat dengan rentang usia 15 – 65 tahun. Pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisikan 3 skala penelitian yaitu skala sikap *hardiness*, kebersyukuran, dan stres kerja secara *online* melalui *google form* yang dapat diakses melalui ponsel responden. Dalam rentang waktu pengambilan data secara *online*, peneliti dapat melakukan monitoring dan kontrol setiap responden dalam mengisi kuesioner secara langsung di lapangan karena hal ini dilakukan oleh peneliti untuk menjelaskan secara lisan mengenai maksud dan tujuan pengisian kuesioner psikologis dimana responden kurang familiar akan hal tersebut sehingga pada akhirnya responden dapat memahami kuesioner tersebut dan bersedia untuk mengisi secara sukarela.

E. Pengukuran

Metode pengukuran yang digunakan peneliti untuk mengukur *hardiness*, kebersyukuran, dan stres kerja berbentuk *self-report* berbentuk

kuesioner. Kuesioner pada penelitian terdiri atas skala psikologis. Adapun skala psikologis dalam penelitian ini terdiri atas:

1. *Hardiness Personality*

Skala kepribadian hardiness dalam penelitian ini menggunakan skala *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ) yang disusun oleh Jimenez, Munoz, Hernandez, dan Blanco pada tahun 2014 berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Kobasa (1979). Secara keseluruhan aitem pada skala berjumlah 15 dengan koefisien *Cronbach Alpha* 0,860 yang mampu mengungkap tiga aspek sikap hardiness yaitu komitmen (*commitment*), kontrol diri (*control*), dan tantangan (*challenge*) yang masing – masing terdiri dari lima aitem. Aitem – aitem pada skala OHQ bersifat *favorable*. Skala ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Aitem pada butir pernyataan *favorable* memiliki skor 4 untuk jawaban SS (Sangat Setuju), skor 3 untuk jawaban S (Setuju), skor 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju) dan skor 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju). Sedangkan skor untuk butir – butir pernyataan *unfavorable* yaitu SS (Sangat Setuju) = 1, S (Setuju) = 2, TS (Tidak Setuju) = 3, dan STS (Sangat Tidak Setuju) = 4.

Tabel 3.3*Cetak Biru Skala Kepribadian Hardiness*

Aspek	<i>Aitem Favorable</i>		<i>Aitem Unfavorable</i>	
	Nomor	Jumlah	Nomor	Jumlah
<i>Commitment</i>	1,4, 7, 10,14	4	-	0
<i>Control</i>	3,6,9,12,15	5	-	0
<i>Challenge</i>	2,5,8,11,13	4	-	0
Sub Total		15		0
Total				15

2. Kebersyukuran

Skala kebersyukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Kebersyukuran versi Indonesia yang dikembangkan oleh Listiyandini, Nathania, Syahniar, Sonia, dan Nadya pada tahun 2015 berdasarkan teori *gratitude* dari Fitzgerald (1998) dan Watkins (2003). Aitem pada skala kebersyukuran ini berjumlah 30 dengan koefisien *Cronbach Alpha* 0,8887 yang mampu mengungkap tiga aspek rasa syukur yakni *sense of appreciation* yang memiliki 12 aitem, perasaan positif yang terdiri dari 8 aitem, dan ekspresi bersyukur dengan 10 aitem. Aitem – aitem pada skala kebersyukuran terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Skala ini menggunakan skala *Likert* dengan enam alternatif pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Agak Tidak Sesuai (ATS), Agak Sesuai (AS), Sesuai (Sesuai), dan Tidak Sesuai (TS). Untuk aitem yang bersifat *favorable* akan diberi skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 2

untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 3 untuk jawaban Agak Tidak Sesuai (ATS), skor 4 untuk jawaban Agak Sesuai (AS), sementara skor 5 untuk jawaban Sesuai (S), dan skor 6 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Sebaliknya jika aitem bersifat *unfavorable* maka cara penyekoran untuk setiap aitemnya di *reverse* atau dibalik, dengan demikian pada aitem – aitem yang bersifat *unfavorable* skor 1 untuk responden yang menjawab Sangat Sesuai (SS), skor 2 diberikan untuk jawaban Sesuai (S), skor 3 pada jawaban Agak Sesuai (AS), skor 4 untuk jawaban Agak Tidak Sesuai, sementara skor 5 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor 6 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.2

Cetak Biru Skala Kebersyukuran

Aspek	Aitem Favorable		Aitem Unfavorable	
	Nomor	Jumlah	Nomor	Jumlah
<i>Sense of Appreciation</i>	2,4,5,6,8	5	1,3,7,9,10,11,12	7
<i>Perasaan Positif</i>	19,20	2	13,14,15,16,17,18	6
<i>Ekspresi Bersyukur</i>	21,22,23,27,30	5	24,25,26,28,29	5
Sub Total		12		18
Total				30

3. Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Beehr & Newman (1978) Aitem pada skala berjumlah 21 yang mampu mengungkap aspek psikologis terdiri dari 10

aitem, aspek fisiologis terdiri dari 8 aitem, dan aspek perilaku terdiri dari 3 aitem. Secara keseluruhan skala stres kerja terdiri atas 21 aitem *favorable*. Skala ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), KS (Kurang Sesuai), dan TS (Tidak Sesuai). Respon yang diberikan responden terhadap pernyataan – pernyataan memiliki tingkat frekuensi sesuai dengan keadaan subjek, pada aitem *favorable* skor 4 untuk responden yang menjawab SS (Sangat Sesuai), skor 3 untuk responden yang menjawab S (Sesuai), skor 2 untuk responden yang menjawab KS (Kurang Sesuai), dan skor 1 untuk responden yang menjawab TS (Tidak Sesuai). Sedangkan skor untuk aitem bersifat *unfavorable* yaitu SS (Sangat Sesuai) = 1, S (Sesuai) = 2, KS (Kurang Sesuai) = 3, dan TS (Tidak Sesuai) = 4.

Tabel 3.3

Cetak Biru Skala Stres Kerja

Aspek	Aitem Favorable		Aitem Unfavorable	
	Nomor	Jumlah	Nomor	Jumlah
<i>Aspek Psikologis</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	-	0
<i>Aspek Fisiologis</i>	12,13,14,15,16,17,18,19	8	-	0
<i>Gejala Perilaku</i>	20,21,22	3	-	0
Sub Total		21		0
Total				21

F. Prosedur Penelitian

Desain penelitian kuantitatif dipilih oleh peneliti dengan metode eksploratori menggunakan teknik survei dalam pengumpulan data. Tujuan pemilihan metode eksploratori pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebagaimana pada tujuan penelitian ini yang hendak mengungkapkan korelasi antar variabel, maka kepribadian hardiness (*hardiness personality*) dan kebersyukuran memiliki kedudukan sebagai variabel independen dan stres kerja berperan sebagai variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan melalui tahapan secara sistematis yang telah dipersiapkan peneliti untuk memperoleh data dengan teknik survei. Subjek penelitian ini adalah pengemudi ojek *online* yang tergabung pada mitra ojek *online* domisili Jawa Barat. Adapun tahapan pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Persiapan alat ukur psikologis.

Peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa alat ukur psikologis yang berjumlah tiga; alat ukur kepribadian hardiness (*hardiness personality*) yaitu *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ), alat ukur Kebersyukuran, dan alat ukur stres kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Beehr & Newman (1978).

2. Menyusun butir – butir aitem pernyataan alat ukur.

Aitem – aitem yang telah ditemukan pada ketiga alat ukur psikologis pada penelitian ini kemudian disusun dan dilakukan peninjauan ulang terhadap pernyataan aitem dari masing – masing alat ukur untuk disesuaikan dengan kondisi subjek. Peneliti akan bekerja sama dengan dosen pembimbing dalam proses peninjauan kembali bulir – bulir aitem pada masing – masing skala. Setelah aitem – aitem dinyatakan dapat memenuhi kriteria dan sesuai dengan kondisi subjek maka peneliti menuliskannya pada sebuah form di *Microsoft word* sebagai lembar lampiran.

3. Mempersiapkan lembar kuesioner berupa *digital form*.

Kuesioner digital berupa *Google Form* menjadi sarana yang dipilih oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei di masa peralihan pandemi COVID-19 menuju masa kenormalan baru. Tujuan pemilihan kuesioner digital memudahkan peneliti untuk memberikan kepada subjek karena proses distribusi yang mudah dan praktis serta memudahkan subjek untuk mengisi aitem pernyataan dari skala karena memiliki waktu yang fleksibel. Kuesioner yang diberikan kepada subjek mudah untuk diakses karena telah terdapat instruksi yang dibuat secara otomatis pada setiap laman web *google form*, sehingga subjek diharapkan dapat memahami dengan baik terkait pengisian kuesioner.

4. Melaksanakan penelitian dengan menyebarkan kuesioner digital yang berisi aitem – aitem dari alat ukur psikologis.

Keseluruhan aitem pada masing – masing skala akan dibuat pada format kuesioner digital berupa *Google Form* untuk disebarakan kepada subjek melalui tautan yang mudah untuk diakses. Penyebaran kuesioner digital diberikan secara *face-to-face* antara peneliti kepada subjek yang ditemui di sekitar lokasi penelitian, kemudian peneliti meminta tolong kepada subjek tersebut untuk menyebarkannya kepada rekan – rekan sesama *driver* ojek *online* melalui grup percakapan *WhatsApp* yang berisikan anggota pengemudi dari masing – masing setiap mitra ojek *online* yang berada di Kota Karawang, Jawa Barat. Ketiga skala yang disebarakan oleh peneliti dimuat secara bersamaan pada satu tautan kuesioner digital yang dibagikan kepada subjek, sehingga hal tersebut dapat memudahkan subjek untuk melakukan pengisian kuesioner.

G. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Validitas alat ukur berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan melakukan fungsi alat ukurnya dengan cermat dan tepat (Ihsan, 2015). Validitas pengukuran dalam psikologi berarti pernyataan yang memuat derajat kesesuaian alat ukur atau instrument dengan sesuatu yang hendak diukur oleh peneliti, yang artinya apabila peneliti melakukan implementasi pengukuran namun tidak menggunakan alat ukur yang sesuai dengan apa yang hendak diukur maka hasilnya akan tidak benar atau *measurement error*

(Murti, 2011). Berikut adalah langkah – langkah yang dilakukan peneliti dalam menguapayakan nilai validitas dan reabilitas alat ukur penelitian:

1. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional serta memuat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih.
2. Melakukan translasi atau proses penerjemahan alat ukur dari Bahasa Inggris ke dalam Bahasa Indonesia untuk menemukan konteks yang tepat dalam makna kalimat yang dapat dipahami dengan mudah oleh responden.
3. Meminta *professional judgement* kepada dosen pembimbing terkait validitas isi alat ukur yang meliputi dimensi relevansi yang berarti apakah aitem – aitem yang tertera pada alat ukur benar – benar menunjukkan tujuan pengukuran, dan dimensi komprehensif yakni apakah aitem – aitem pada alat ukur sudah mewakili seluruh aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur.

Sementara reliabilitas alat ukur merujuk pada Murti (2011) dapat dikatakan baik dan benar apabila mampu mengukur dengan baik dan konsisten, dengan kata lain dapat diandalkan dan bersifat reliabel. Suatu pengukuran dapat dipercaya hasilnya karena keajegannya, dimana dalam pelaksanaan lebih dari satu kali pengukuran pada sekelompok subjek akan diperoleh hasil yang relatif sama menggunakan alat ukur yang sama (*test-retest*) maupun ketika menggunakan instrument yang berbeda atau *equivalent* (Yusup, 2018). Estimasi konsistensi internal ditentukan oleh

nilai *Cronbach Alpha* yang menunjukkan apakah alat ukur memiliki korelasi tinggi dan reliabel. Azwar (2001) mengungkapkan bahwa suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila menghasilkan skor *Cronbach Alpha* lebih dari 0.70, sementara untuk setiap aitem jika memiliki nilai lebih dari 0.30. Koefisien reabilitas *Cronbach's Alpha* akan dihitung pada *software SPSS 28.0 for Windows*. Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menerapkan konsistensi internal yang bergerak dari 0 hingga 1, yang berarti bahwa alat ukur yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* mendekati 1 akan semakin baik nilai reliabilitasnya, sebaliknya alat ukur yang menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* mendekati 0 dikatakan memiliki nilai reliabilitas rendah (Azwar, 2012).

H. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif bertujuan untuk pengeolaan data demografis responden. Uji asumsi yang digunakan oleh peneliti terdiri dari uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui normalitas, homogenitas, dan linieritas dari ketiga variabel. Uji korelasi yang digunakan peneliti diantaranya adalah *spearman rho* karena diperoleh hasil bahwa syarat uji asumsi tidak terpenuhi dengan menggunakan *product moment pearson* dengan syarat uji asumsi terpenuhi. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran terhadap stres kerja pada pengemudi

objek *online*. Peneliti menggunakan program *software IBM Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 24 for windows* untuk melakukan proses analisis data secara keseluruhan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang terlibat dalam penelitian ini secara keseluruhan berjumlah 137 *driver* ojek *online* yang berdomisili di Kota Karawang, Jawa Barat. Berikut gambaran umum mengenai responden penelitian:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Penelitian (N=137)

Variabel Demografik		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	129	94.2%
	Perempuan	8	5.8%
Usia	15 – 20	3	2.2%
	21 - 25	14	10.2%
	26 – 30	33	24.1%
	31 – 35	26	19.0%
	36 – 40	24	17.5%
	41 – 45	17	12.4%
	46 – 50	12	8.8%
	51 – 55	4	2.9%
	56 – 60	3	2.2%
	61 - 65	1	0.7%
Mitra <i>Driver</i>	Grab	104	75.9%
	Go-Jek	33	24.1%
Status Pernikahan	Menikah	109	79.6%
	Belum Menikah	25	18.2%
	Bercerai Hidup	3	2.2%

Tabel 4.1 diatas menunjukkan sebaran deksripsi responden penelitian yang terlibat pada penelitian ini. Kriteria responden berdasarkan rentang kelompok usia terbagi menjadi 10 kelompok dari total keseluruhan

responden yang berjumlah 137. Responden yang berada pada kelompok usia 15 – 20 terdapat 3 orang dengan presentase 2,2%, lalu kelompok usia 21 – 25 tahun berjumlah 14 orang dengan presentase 10,2%. Selanjutnya rentang usia 26 – 30 tahun terdapat 33 orang dengan presentase 24,1%, kelompok usia 31 – 35 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 19,0%. Rentang kelompok usia 36 – 40 tahun terdapat 24 orang dengan presentase 17,5%, lalu kelompok usia 41 – 45 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 12,4%. Kelompok usia 46 – 50 tahun terdapat 12 orang dengan presentase 8,8%, selanjutnya kelompok usia 51 – 55 tahun terdapat 4 orang dengan presentase 2,9%, kelompok usia 56 – 60 terdapat 3 orang dengan presentase 2,2%, dan kelompok usia 61 – 65 terdapat hanya 1 orang responden dengan presentase 0,7%.

Berdasarkan mitra *driver* ojek *online* yang terdapat di Kota Karawang, Jawa Barat diperoleh sebanyak 104 responden berasal dari mitra Grab dengan presentase sebesar 75,9% dan 33 responden lainnya berasal dari mitra ojek *online* Go-Jek dengan presentase 24,1%. Responden pada penelitian ini memiliki status menikah sebanyak 109 orang dengan presentase 79,6%, lalu sebanyak 25 responden dengan status pernikahan belum menikah dengan presentase 18,2%, dan 3 responden lainnya dengan status pernikahan bercerai hidup memiliki presentase 2,2%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk memberikan penjelasan terkait perolehan tingkat skor kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran

terhadap stres kerja pada pengemudi ojek *online*. Pada dasarnya, deskripsi data penelitian terdiri dari skor minimal (X_{\min}), skor maksimal (X_{\max}), skor rata-rata (*mean*), dan simpangan baku (SD). Deskripsi data penelitian disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.2

Deskripsi data hipotetik penelitian Kepribadian Hardiness, Kebersyukuran, dan Stres Kerja

Variabel	Data Hipotetik			
	Mean	Skor		SD
		Min	Max	
Kepribadian <i>Hardiness</i>	28	14	56	7
Kebersyukuran	84	24	144	20
Stres Kerja	50	20	80	40

Tabel 4.3

Deskripsi data empirik penelitian Kepribadian Hardiness, Kebersyukuran, dan Stres Kerja

Variabel	Data Empirik			
	Mean	Skor		SD
		Min	Max	
Kepribadian <i>Hardiness</i>	50.19	17	56	4.882
Kebersyukuran	122.05	67	144	16.421
Stres Kerja	31.27	20	68	9.051

Berdasarkan perolehan skor data secara hipotetik dan empirik, maka peneliti menyusun kategorisasi perolehan skor kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran terhadap stres kerja pada pengemudi ojek *online* menjadi 3 kategori menggunakan skor hipotetik. Kategorisasi data disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.2*Kategorisasi Kepribadian Hardiness:*

Rumus Norma	Kategori	Frekuensi	%
$X > 38,5$	Sangat Tinggi	136	99.27
$31,5 \leq X < 38,5$	Tinggi	0	0
$25,5 \leq X < 31,5$	Sedang	0	0
$17,5 \leq X < 25,5$	Rendah	0	0
$X < 17,5$	Sangat Rendah	1	0.73

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, responden yang termasuk pada kategori sangat sangat tinggi dalam kepribadian *hardiness* sebanyak 136 orang dengan presentase 99.27%. Responden dengan kategori tinggi berjumlah 0 orang dengan presentase 0%. Selanjutnya pada kategori sedang terdapat 0 responden dengan presentase 0%. Responden pada kategori rendah berjumlah 0 orang dengan presentase 0%. Sedangkan 1 orang responden termasuk dalam kategori sangat rendah dengan presentase 0.73%.

Tabel 4.3*Kategorisasi Kebersyukuran*

Rumus Norma	Kategori	Frekuensi	Presentase
$X > 114$	Sangat Tinggi	104	75.91
$94 \leq X < 114$	Tinggi	24	17.51
$74 \leq X < 94$	Sedang	5	3.67
$54 \leq X < 74$	Rendah	4	2.91
$X < 54$	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden yang termasuk pada kategori sangat sangat tinggi dalam kebersyukuran sebanyak 104 orang dengan presentase 75.91%. Responden dengan kategori tinggi berjumlah 24 orang dengan presentase 17.51%. Selanjutnya pada kategori sedang terdapat

5 orang responden dengan presentase 3.67%. Responden pada kategori rendah berjumlah 4 orang dengan presentase 2.91%. Sedangkan 0 orang responden termasuk dalam kategori sangat rendah dengan presentase 0%.

Tabel 4.4
Kategorisasi Stres Kerja

Rumus Norma	Kategori	Frekuensi	Presentase
$X > 60$	Sangat Tinggi	0	0
$53,334 \leq X < 60$	Tinggi	0	0
$46,667 \leq X < 53,334$	Sedang	11	8.02
$40 \leq X < 46,667$	Rendah	14	10.8
$X < 40$	Sangat Rendah	112	81.7

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden yang termasuk pada kategori sangat sangat tinggi dalam stress kerja sebanyak 0 orang dengan presentase 0%. Responden dengan kategori tinggi berjumlah 0 orang dengan presentase 0%. Selanjutnya pada kategori sedang terdapat 11 orang responden dengan presentase 8.02%. Responden pada kategori rendah berjumlah 14 orang dengan presentase 10.8%. Sedangkan 112 orang responden termasuk dalam kategori sangat rendah dengan presentase 81.7%.

3. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Data dapat dikatakan sesuai apabila hasil menunjukkan bahwa data berdistribusi dengan normal berdasarkan hasil uji normalitas dan memiliki varian yang sama berdasarkan uji homogenitas. Uji asumsi merupakan prasyarat dan bagian yang tak terpisahkan yang mendahului analisis data

penelitian. Pada penelitian ini uji asumsi dilakukan menggunakan program *software IBM Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 24 for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang akan dianalisis terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dapat diketahui dengan *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*. Data dikatakan terdistribusi dengan normal apabila memiliki nilai $p > 0.05$. Berdasarkan pada tabel, diperoleh hasil uji normalitas pada variabel kepribadian *hardiness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, yang artinya sebaran data tidak normal. Sementara untuk variabel kebersyukuran menunjukkan sebaran data yang tidak normal dengan perolehan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), serta variabel stres kerja pada penelitian ini dapat dikatakan data tidak terdistribusi normal yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.000 ($p = 0.005$).

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
Kepribadian <i>Hardiness</i>	0.000	Tidak Normal
Kebersyukuran	0.000	Tidak Normal
Stres Kerja	0.000	Tidak Normal

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji normalitas, pada variabel kepribadian *hardiness*, kebersyukuran, dan stres kerja tidak

terdistribusi secara normal. Sehingga untuk melakukan uji hipotesis peneliti menggunakan analisis korelasi *non-parametric test* dengan teknik korelasi *Spearman*. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh tidak dapat memenuhi salah satu asumsi, yakni persebaran data pada ketiga variabel yang tidak normal.

Untuk dapat mengatasi hal tersebut, peneliti melakukan *outlier*. Proses ini dapat dikatakan sebagai eliminasi data ekstrim sebanyak 2 sampel data yaitu data nomor 11 dan 76. Sehingga total sampel menjadi 135 yang sebelumnya berjumlah 137.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.1740100
	Std. Deviation	3.97411907
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.038
	Negative	-.038
Test Statistic		.038
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui setelah dilakukan eliminasi data *outlier*, ditemukan hasil data residual menunjukkan nilai $p = .200$ ($p > 0.05$). Hal ini berarti distribusi data penelitian dapat dikatakan normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi apakah dua kelompok data yang berasal dari satu variabel yang sama, misalnya seperti kelompok data jenis kelamin dan kelompok data *group* memiliki varians yang dapat disamakan atau tidak dan untuk uji hipotesis perbedaan antar kelompok tersebut. Dalam uji homogenitas berlaku hipotesis dimana H_0 dengan nilai $p > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan varians antara dua kelompok, sementara H_a dengan nilai $p < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat varians antara dua kelompok. Tabel di bawah ini merupakan hasil dari uji homogenitas dalam aktivitas penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Homogenitas

Variabel	p	Keterangan
Kepribadian <i>Hardiness</i>	0.000	Tidak Homogen
Kebersyukuran	0.565	Homogen
Stres Kerja	0.005	Tidak Homogen

Berdasarkan hasil uji homogenitas data kelompok pada tiga variabel diatas menggunakan *Levene's Test*, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada variabel kepribadian *hardiness*. Hal ini menunjukkan bahwa data bersifat tidak homogen yang berarti bahwa terdapat perbedaan varians pada dua kelompok jenis kelamin pada variabel independen, yakni pada laki – laki dan perempuan ($p < 0,05$). Selanjutnya untuk variabel independen kedua yakni

kebersyukuran diperoleh nilai signifikansi 0,565 yang berarti bahwa data bersifat homogen ($p > 0,05$) dan dapat dikatakan bahwa pada variabel ini terdapat perbedaan varians dua kelompok jenis kelamin. Sementara untuk variabel dependen pada penelitian ini yaitu stres kerja menunjukkan nilai p sebesar 0,005 yang berarti bahwa data memiliki perbedaan varians pada dua kelompok jenis kelamin ($p < 0,05$).

c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat sifat hubungan yang linear antar variabel, dimana hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti oleh besaran yang sejajar mengenai perubahan variabel lainnya. Data dikatakan linear apabila memiliki nilai signifikansi (p) dibawah 0,05. Sebaliknya, jika data tidak linear maka akan ditunjukkan oleh nilai signifikansi diatas 0,05. Dibawah ini merupakan hasil uji linearitas ketiga variabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	p	Keterangan
Stres Kerja*Kepribadian	20.476	0.000	Linear
<i>Hardiness</i>			
Stres Kerja*Kebersyukuran	34.928	0.000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas yang diperoleh dari **tabel Anova**, menunjukkan nilai signifikansi pada variabel stres kerja dan kepribadian *hardiness* (p) sebesar 0,000 dan $F = 20,476$. Hal ini menunjukkan bahwa data dikatakan linear, karena nilai signifikansi dibawah 0,05 ($p < 0,05$). Artinya perubahan pada variabel *hardiness* diikuti oleh variabel dependen yakni variabel stres kerja. Selanjutnya, pada variabel stres kerja dan kebersyukuran menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0.000 dan $F = 34,928$. Hal ini menunjukkan bahwa data dikatakan linear, karena nilai signifikansi berada dibawah 0,05. Dapat dikatakan bahwa terdapat perubahan variabel kebersyukuran yang diikuti oleh variabel dependen yaitu stres kerja. Untuk melakukan uji hipotetik, peneliti menggunakan teknik uji hipotesis non-paramterik Spearman, sebab terdapat syarat yang belum terpenuhi untuk dilakukannya uji hipotetik dengan parametrik menggunakan teknik *Product Moment* dari *Pearson*.

4. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh hasil bahwa sebaran data variabel kepribadian *hardiness*, kebersyukuran, dan stres kerja tidak terdistribusi normal. Selanjutnya untuk variabel kepribadian *hardiness* dan variabel stres kerja data dikatakan tidak homogen, sementara pada variabel kebersyukuran data homogen yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan varians yang signifikan. Sementara perolehan hasil analisis memenuhi uji linearitas. Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Spearman*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	P	r ²
Kepribadian <i>Hardiness</i> *Stres Kerja	-0.220	0.005	0.048
Kebersyukuran*Stres Kerja	-0.305	0.000	0.093

Tabel 4.5 menunjukkan hasil uji hipotesis pada dimensi skala kepribadian *hardiness* dan stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.005 dengan nilai koefisien korelasi atau $r = -0.220$. Artinya, terdapat korelasi negatif antara kepribadian *hardiness* dan stress kerja dan bersifat signifikan dengan $p=0.005$ ($p<0.05$). Selanjutnya, pada dimensi skala kebersyukuran dan stres kerja menunjukkan angka signifikansi 0.000, dengan nilai koefisien korelasi r sebesar -0.305. Hal

ini berarti bahwa terdapat korelasi negatif antara kebersyukuran dan stres kerja serta bersifat signifikan dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan, dengan demikian hipotesis pada penelitian ini **diterima**. Sumbangan perilaku kepribadian *hardiness* terhadap stres kerja adalah 4.8% sementara sikap kebersyukuran terhadap stres kerja menyumbang 9.3%.

5. Hasil Uji Tambahan

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji analisis tambahan antara variabel dengan data demografi responden penelitian serta uji antar aspek variabel bebas dengan variabel tergantung. Adapun uji tersebut adalah uji antar aspek dan uji beda kelompok.

a. Uji Korelasi Antar Aspek

Peneliti melakukan uji korelasi antar aspek dengan tujuan untuk mengetahui apakah aspek – aspek pada variabel bebas memiliki korelasi terhadap variabel tergantung. Berikut adalah hasil uji

korelasi antar aspek yang meliputi aspek dari variabel bebas yaitu sikap *hardiness* dan kebersyukuran dengan variabel tergantung yaitu stres kerja.

Tabel 4.10*Hasil Uji Korelasi Aspek Hardiness dengan Stres Kerja*

	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Commitment</i> *Stres Kerja	-0.159	.064	Tidak Berkorelasi
<i>Challenge</i> *Stres Kerja	-0.143	.096	Tidak Berkorelasi
<i>Control</i> *Stres Kerja	-0.259	.002	Berkorelasi

Hasil uji korelasi antar aspek pada variabel bebas yaitu *hardiness* diperoleh berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa aspek *commitment* tidak memiliki korelasi dengan variabel stress kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.064 ($p > 0.05$) dengan nilai koefisien korelasi (r) adalah -0.159. Selanjutnya untuk aspek *challenge* tidak memiliki korelasi dengan variabel stress kerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.064 karena nilai $p > 0.05$. Sementara pada aspek *control* memiliki korelasi dengan variabel stress kerja dengan perolehan nilai signifikansi yaitu 0.002 ($p > 0.05$) yang diikuti oleh nilai koefisien korelasi (r) adalah -0.259 yang menunjukkan adanya korelasi secara negatif.

Tabel 4.11*Hasil Uji Korelasi Aspek Kebersyukuran dengan Stres Kerja*

	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Sense of Appreciation*Stres Kerja</i>	-0.249	.003	Berkorelasi
<i>Perasaan Positif*Stres Kerja</i>	-0.313	.000	Berkorelasi
<i>Ekspresi Bersyukur*Stres Kerja</i>	-0.291	.001	Berkorelasi

Hasil uji korelasi antar aspek pada variabel bebas yaitu kebersyukuran diperoleh berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa aspek *sense of appreciation* memiliki korelasi dengan variabel stres kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.0003 ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) adalah -0.249. Selanjutnya untuk aspek perasaan positif pun memiliki korelasi dengan variabel stres kerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$) serta nilai koefisien korelasi (r) yaitu -0.313. Pada aspek ekspresi bersyukur juga memiliki korelasi dengan variabel stres kerja dengan perolehan nilai signifikansi 0.001 ($p > 0.05$) dan memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0.291, dimana hal tersebut menunjukkan adanya korelasi secara negatif.

b. Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan tujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas dalam penelitian model regresi. Tidak adanya korelasi secara sempurna antar variabel bebas merupakan tolak ukur model regresi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari pengukuran multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan VIF atau Variance Inflation Factor. Nilai Tolerance berada > 0.10 serta nilai VIF < 10 dapat dikatakan data tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<u>Collinearity</u> Tolerance	<u>Statistic</u> VIF	Keterangan
<u>Kepribadian <i>Hardiness</i></u>	.982	1.019	Tidak terjadi multikolinearitas
Kebersyukuran	.982	1.019	

Berdasarkan data yang diperoleh pada penelitian ini diketahui nilai Tolerance adalah 0.982 serta nilai VIF adalah 1,019. Maka dapat disimpulkan bahwa data antar variabel bebas yaitu kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji t

Penelitian ini menggunakan uji t parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas mampu mempengaruhi variabel tergantung. Uji t parsial dapat ditentukan

dari nilai signifikansi dan melakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel. Norma nilai signifikansi apabila menunjukkan $p < 0.05$ dikatakan terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Sebaliknya apabila nilai signifikansi menunjukkan $p > 0.05$ diketahui bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel tergantung. Norma selanjutnya terdapat jika terdapat nilai t hitung $> t$ tabel maka secara parsial variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung. Sebaliknya, apabila nilai t hitung $< t$ tabel maka menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Tabel 4.13
Hasil Uji t Parsial

Variabel	B (Koefisien)	Beta	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kepribadian <i>Hardiness</i>	-.391	-.193	-2.333	1.656	.021	Ha diterima
Kebersyukuran	-.129	-.245	-2.960	1.656	.004	Ha diterima

Berdasarkan data tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel kepribadian *hardiness* adalah 0.021 ($p < 0.05$) dan t hitung sebesar -2.333 dengan nilai t tabel yang telah ditemukan adalah 1,656 (t hitung $> t$ tabel). Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis dapat diterima, bahwasanya terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepribadian *hardiness* dan stres kerja. Sementara untuk variabel kebersyukuran diketahui nilai signifikansi menunjukkan 0.004 ($p < 0.05$) dan t hitung sebesar -2.960 dengan nilai t tabel yang telah ditemukan adalah 1,656 (t

hitung > t tabel). Artinya, variabel kebersyukuran secara parsial berhubungan negatif dan signifikan dengan stres kerja.

d. Uji F Simultan

Uji F simultan memiliki tujuan untuk dapat mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung. Uji F simultan dapat ditinjau berdasarkan nilai signifikansi. Norma nilai signifikansi apabila menunjukkan $p < 0.05$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan untuk variabel bebas terhadap variabel tergantung. Selain itu, uji F simultan dapat ditinjau berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel tergantung. Namun sebaliknya, apabila F hitung $<$ F tabel, hipotesis penelitian ditolak. Artinya, secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tergantung.

Tabel 4.14
Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	958.652	2	479.326	8.189	3.06	.000 ^b
	Residual	7726.281	132	58.532			
	Total	8684.933	134				

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengolahan Uji F, penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0.000. Nilai F tabel diperoleh angka 3.06 dengan nilai F hitung adalah 8.189,

dengan demikian bahwa F hitung $>$ F tabel. Hal ini mengartikan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima dan secara simultan variabel bebas kepribadian *hardiness* dan kebersyukuran berhubungan dengan variabel tergantung yaitu stres kerja.

e. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk memprediksi terkait seberapa besar variabel bebas mampu berkontribusi dalam mempengaruhi keberadaan variabel tergantung secara simultan. Nilai koefisien determinasi (R²) berkisar dari angka 0 sampai 1. Apabila diketahui nilai R² semakin mendekati angka 1, secara simultan variabel bebas dianggap memiliki pengaruh kuat terhadap variabel tergantung. Sebaliknya, jika nilai R² semakin mendekati angka 0 hal ini akan menunjukkan secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dianggap lemah.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig (P)	Std. Error of Estimated
1	.332	.110	.097	7.651	.332 ^a

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan angka 0.110 atau 11.0% dan dengan nilai signifikansi $p=0.000$. Hal ini mengartikan bahwa variabel bebas pada penelitian ini yaitu kepribadian *hardiness* dan

kebersyukuran secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel tergantung yaitu stres kerja sebesar 11. 0%.

f. Uji Beda

Selain uji korelasi antar aspek, peneliti melakukan analisis uji beda antar beberapa kelompok yang berasal dari data demografi responden dengan variabel bebas dan tergantung pada penelitian ini. Variabel demografi yang ditinjau dalam analisis ini yaitu jenis, kelamin, status pernikahan, usia, dan mitra *driver*. Uji beda dilakukan terhadap tiga variabel yaitu variabel kepribadian *hardiness*, kebersyukuran, dan stress kerja. Pada penelitian ini, uji beda dilakukan dengan menggunakan uji *Non Parametrik Kruskal Wallis* dikarenakan data penelitian tidak bersifat homogen.

Tabel 4.16

Hasil Uji Beda Sikap Hardiness, Kebersyukuran, dan Stres Kerja berdasarkan Status Pernikahan

Variabel	Mean			Sig.	Keterangan
	Menikah	Belum Menikah	Bercerai Hidup		
<i>Hardiness</i>	68.38	74.30	47.50	.506	Tidak Ada Beda
Kebersyukuran	70.40	67.58	29.83	.213	Tidak Ada Beda
Stres Kerja	67.99	69.84	98.83	.410	Tidak Ada Beda

Berdasarkan analisis uji beda yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel demografi yang ditinjau dari status pernikahan tidak adanya perbedaan pada ketiga variabel yang diujikan. Hal ini dapat

ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada variabel *hardiness* yaitu $p=0.506$ ($p>0.05$). Selanjutnya variabel kebersyukuran dengan $p=0.213$ ($p>0.05$), serta variabel stres kerja yang menunjukkan nilai $p=0.410$ ($p>0.05$).

Tabel 4.17

Hasil Uji Beda Sikap Hardiness, Kebersyukuran, dan Stres Kerja berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Mean		Sig.	Keterangan
	Laki-Laki	Perempuan		
<i>Hardiness</i>	69.77	56.56	.359	Tidak Ada Beda
Kebersyukuran	68.53	76.56	.578	Tidak Ada Beda
Stres Kerja	68.07	84.00	.270	Tidak Ada Beda

Berdasarkan analisis uji beda yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel demografi yang ditinjau dari jenis kelamin tidak adanya perbedaan pada ketiga variabel yang diujikan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada variabel *hardiness* yaitu $p=0.359$ ($p>0.05$). Selanjutnya variabel kebersyukuran dengan $p=0.578$ ($p>0.05$), serta variabel stres kerja yang menunjukkan nilai $p=0.270$ ($p>0.05$).

Tabel 4.18

Hasil Uji Beda Sikap Hardiness, Kebersyukuran, dan Stres Kerja berdasarkan Usia

Variabel	Mean					Sig.	Keterangan
	15-20 tahun	21-25 tahun	26-30 tahun	31-35 tahun	36-40 tahun		
<i>Hardiness</i>	87.00	60.79	73.64	73.29	64.25	.676	Tidak Ada Beda
Kebersyukuran	40.83	53.68	61.68	76.02	76.88	.421	Tidak Ada Beda

Stres Kerja	78.17	77.89	70.56	59.90	68.19	.780	Tidak Ada Beda
Mean							
Variabel	41-45 tahun	46-50 tahun	51-55 tahun	56-60 tahun	61-65 tahun	Sig.	Keterangan
<i>Hardiness</i>	71.68	74.79	46.38	49.17	14.50	.676	Tidak Ada Beda
Kebersyukuran	76.74	69.42	66.13	95.00	35.00	.421	Tidak Ada Beda
Stres Kerja	69.56	68.17	71.50	99.50	20.50	.780	Tidak Ada Beda

Berdasarkan analisis uji beda yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel demografi yang ditinjau dari usia responden tidak adanya perbedaan pada ketiga variabel yang diujikan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada variabel *hardiness* yaitu $p=0.676$ ($p>0.05$). Selanjutnya variabel kebersyukuran dengan $p=0.421$ ($p>0.05$), serta variabel stres kerja yang menunjukkan nilai $p=0.780$ ($p>0.05$).

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dan sikap kebersyukuran oleh individu yang bekerja sebagai *driver* ojek *online* terhadap stres kerja yang dialaminya dalam masa *new normal* pada situasi COVID-19. Responden penelitian ini melibatkan seluruh *driver* dari berbagai mitra di Kota Karawang dengan rentang usia 15 hingga 65 tahun. Pengambilan data dilakukan secara *online* dan *offline*. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara kepribadian

hardiness dan kebersyukuran terhadap stres kerja. Kepribadian *hardiness* pada individu dapat menurunkan skor stres kerja. Sikap kebersyukuran yang dimiliki oleh individu pun dapat mereduksi tingkat stres kerja pengemudi ojek *online*. Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh bahwa kepribadian *hardiness* berhubungan negatif dengan stres kerja pada responden yang merupakan *driver* ojek *online* ($r = -0.220$), dan $p = 0.005$ ($p < 0.05$). Sementara sikap kebersyukuran memiliki hubungan negatif dengan stres kerja pada *driver* ojek *online* ($r = -0.305$), dan $p = 0.005$ ($p < 0.05$). Hubungan negatif yang diperoleh antara kepribadian *hardiness* dan sikap kebersyukuran terhadap stres kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh para pengemudi ojek *online* di maka semakin rendah atau berkurangnya stres kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh para pengemudi ojek *online* maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami. Kepribadian *hardiness* secara keseluruhan memberi sumbangan positif pada stres kerja pengemudi ojek *online* sebesar 4.8%. Kebersyukuran memberi sumbangan positif pada stres kerja sebesar 9.3%.

Senada dengan penelitian oleh Crosson (2015) bahwasanya sikap *hardiness* berhubungan dengan penurunan stres kerja. Hal ini dinyatakan oleh Kobasa pada tahun 1979 berdasarkan teori *occupational hardiness* bahwasanya sikap ketahanan diri pada individu mampu mengatasi stres kerja pada seseorang. Konsekuensi psikologis dan fisik dari stres kerja pada individu dapat terjadi ketika ditemukannya adanya perbedaan antara

kepribadian individu, lingkungan pekerjaan, dan hal – hal yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam bekerja. Rupanya hal tersebut tidak mampu membuat dirinya berdiri untuk memenuhinya. Misalnya dalam keadaan orang yang sedang bekerja mendapati tingginya tuntutan kerja yang melebihi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, atau koping kapasitas. Kemampuan untuk mengendalikan akan memungkinkan individu, untuk melihat dan menghadapi secara langsung peristiwa maupun kondisi yang memicu timbulnya stres saat bekerja. Selanjutnya konsekuensi yang muncul akan mudah dapat diprediksi. Pada akhirnya individu mampu akibatnya untuk ‘memanipulasi’ keadaan yang merupakan rangsangan stres untuk keamanan kondisi. Oleh sebab itu kepribadian tangguh yang dimiliki individu menimbulkan cara yang berbeda untuk menghadapi situasi yang dievaluasi sebagai pemicu stress agar dapat ditekan seminimal mungkin (Freitas dkk, 2017). Sumber stres yang dialami oleh responden pada penelitian ini selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pencari nafkah di masa sulit seperti pandemi COVID-19 bersifat eksternal. Adapun berasal dari lingkungan pekerjaan, tuntutan, hingga kondisi sumber daya yang kurang mampu untuk mengatasi *gap* tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disamping *hardiness* yang mampu menurunkan stres kerja pada responden, rasa syukur rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa mampu mereduksi stres kerja. Hal ini rupanya sejalan dengan hasil temuan oleh Sari, dkk (2019) bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara rasa syukur dan stres kerja. Hubungan negatif

mengartikan bahwa rasa syukur yang lebih tinggi yang mampu diterapkan individu dalam aktivitas bekerja, akan semakin rendah stres kerja dalam lingkup pekerjaan. Syukur memiliki peran dalam membangkitkan emosi positif terhadap kondisi yang dialami. Hal tersebut mampu memunculkan rasa puas hidup yang dimilikinya hingga pada emosi negatif yang kian mereda. Emosi positif yang mampu dibangkitkan merupakan bagian dari *well-being* seseorang yang kemudian akan mendorong individu memahami pola pikir dan tindakannya. Sehingga seseorang akan mampu memperkaya sumber daya psikologis (*key individual resources*) untuk mengatasi situasi yang tidak dikehendakinya lalu mampu menurunkan stres yang melanda (Rachmadi, Safitri, & Aini, 2019). Sumber daya psikologis pada sikap tangguh yang dimiliki individu meliputi 3C; *commitment, control, challenge*. Vagni, Maiorano, Giostra, & Pajardi (2020) mengungkapkan bahwa individu yang berkomitmen dalam menjalankan aktivitasnya termasuk disaat menunaikan pekerjaannya, merupakan individu yang mampu percaya pada kebenaran akan aktivitas yang dilakukannya. Hal ini mampu membuatnya tidak mudah menyerah dan melanjutkan pekerjaannya meskipun rasa ketidakberdayaan muncul menghalangi. Selanjutnya kemampuan untuk mengontrol sesuatu hal yang berada diluar jangkauan individu. Hal ini terkait bagaimana keyakinan dan tindakan seseorang dapat mempengaruhi peristiwa serta mengacu pada kemampuan untuk mengatur emosi negatif. Aspek ketiga yaitu tantangan, dimana hal ini mampu mempertimbangkan peristiwa traumatis sebagai stimulus untuk

berkembang. Sikap *hardiness* melibatkan aktivitas reinterpretasi, pertumbuhan, dan perencanaan individu untuk dapat bertahan dalam menghadapi kondisi stres. Hal yang sama pun terjadi ketika individu mengaplikasikan rasa syukur. Penggunaan dimensi tersebut mengarah kepada pendekatan praktis terhadap kehidupan yang mampu mendukung individu dalam mengatasi permasalahan (Jamal, 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek *hardiness personality* yang berpengaruh terhadap penurunan stres kerja pengemudi ojek *online* adalah kontrol. Hal ini erat kaitannya dengan tipe kepribadian B dimana penerapan kontrol diri digunakan dengan baik. Marliani (2015) menjelaskan bahwa individu dengan tipe kepribadian B cenderung mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaannya, puas terhadap hidup, senantiasa sabar dalam keadaan hidup yang dimilikinya. Adapun aspek rasa syukur yang memiliki keterlibatan dalam penurunan stres kerja dari hasil penelitian ini adalah *sense of appreciation*, ekspresi bersyukur, dan perasaan positif. Hal ini dikarenakan syukur mampu meningkatkan kesejahteraan pribadi individu sebagai keadaan emosional bersumber dari kekuatan manusia (Emmons & Cimpler, 2003). Lebih lanjut Hasan, Rahman, Noor, Kamaluddin, Rathakrishnan, & Ramli (2021) rasa syukur merupakan faktor yang membangun ketahanan, terutama di masa Pandemi COVID-19. Syukur merupakan emosi positif untuk membentuk coping adaptif berperan dalam menunjukkan fleksibilitas kognitif dalam menghadapi situasi yang menjadi sumber stres. Timbulnya merasa puas dengan berkah Allah SWT

(*qana'ah*) dan memiliki rasa kehambaan kepada Allah SWT memungkinkan seseorang untuk memiliki kekuatan. Selanjutnya hal tersebut akan mampu mengatasi segala bentuk tantangan dalam hidup terutama dalam masa pandemic COVID-19.

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan dan tidak terlepas dari beberapa kelemahan. Peneliti tidak mengklasifikasikan generasi zaman pada masing – masing responden penelitian. Peneliti berasumsi bahwa klasifikasi usia akan mampu berpengaruh terhadap kategori kondisi stres serta respon stres yang dialami. Keterbatasan penelitian lainnya yaitu minimnya proses *controlling* pada proses pengisian kuesioner oleh responden. Hal ini akan memberikan pengaruh pada peningkatan hasil yang kurang menggambarkan kondisi psikologis responden karena timbulnya isu *faking good*. Selanjutnya metode kuantitatif pada penelitian ini berpotensi mampu mereduksi fenomena stres kerja pada pengemudi ojek *online*. Peneliti pada data demografi tidak melibatkan status pendidikan responden yang akan mempengaruhi hasil analisis. Adanya ketidaknormalan data yang diperoleh hendaknya mampu di analisis lebih lanjut dengan melakukan eliminasi data ekstrim atau *outlier*. Penelitian di masa depan perlu dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya *social desirability* dalam skala yang digunakan. Selanjutnya penggunaan skala pada penelitian ini untuk variabel stres kerja merupakan adaptasi oleh peneliti. Oleh karenanya hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk *driver* ojek *online* di daerah lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian telah dilakukan dengan menghasilkan simpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara sikap *hardiness* dan stres kerja serta penerapan sikap kebersyukuran terhadap stres kerja pada pengemudi ojek *online*. Artinya sikap *hardiness* atau tahan banting serta rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa pada *driver* ojek *online* diikuti oleh rendahnya stres kerja yang dirasakan di masa *new normal* pandemi COVID-19. Sebaliknya, rendahnya sikap tahan banting dan rasa syukur akan mampu meningkatkan dan tingginya kondisi stres yang dialami oleh pengemudi ojek *online*. Sehingga, hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Kemudian, hubungan negatif yang signifikan juga ditunjukkan dari hasil uji korelasi antara variabel *dependent* dan *independent*, yaitu sikap *hardiness* dan rasa syukur. Aspek sikap *hardiness* yang berkorelasi dengan penurunan stres kerja adalah *control*. Sementara pada kebersyukuran aspek yang mampu mereduksi stres kerja adalah *Sense of Appreciation*, ekspresi bersyukur, dan perasaan positif.

B. Saran

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada akhirnya mampu menghadirkan saran yang ditujukan untuk pihak – pihak terkait, diantaranya:

1. Bagi Responden Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap *hardiness* dan kebersyukuran mampu menurunkan tingkat stres para pengemudi ojek *online*. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini diterima, selanjutnya peneliti hendak memberi saran terkait para pencari nafkah harian. Pengemudi ojek *online* harus tetap berpegang teguh pada keimanan dan kemampuan diri. Adapun cara kongkrit yang dapat dilakukan adalah senantiasa menjalankan ibadah wajib yakni Shalat dan berdoa. Selanjutnya luangkan waktu untuk bersama keluarga untuk memperoleh dukungan. Terakhir, bersikap ramah tamah terhadap sesama dan selalu berinteraksi bersama kelompok maupun grup para pengemudi lainnya untuk dapat berbagi cerita dan informasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya ketika memutuskan untuk mengangkat topik serupa hendaknya dapat dipertimbangkan mengenai spesifikasi responden yang akan dilibatkan. Hal ini dikarenakan mampu mempengaruhi keseragaman demografi dalam permasalahan yang sama. Salah satunya dari kondisi psikologis yang dialami, sehingga nantinya akan mampu menggambarkan kondisi yang sesungguhnya. Selain itu dapat ditambahkan untuk data demografi yakni status pendidikan pada responden sebagai *driver* ojek *online*. Hal tersebut akan mampu menjadi penjelasan dari landasan hasil analisis yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, R., Wahyuni, E. N., & Wargadinata, W. (2017). Kontribusi bersyukur dan memaafkan dalam mengembangkan kesehatan mental di tempat kerja. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 34-43. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v2i12017.33-43>
- Aini, A. Q., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work-family conflict pada pegawai wanita unit pelaksana tugas penunjang di badan pemeriksa keuangan republik indonesia (bpk ri). *Jurnal Empati*, 8(4), 170–181.
- Alfian, M. F. (2020). The influence of job stress and job conflict on job satisfaction. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 353-361. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1471>
- Ali, F., Farooqui, A., Amin, F., Yahya, K., Idrees, N., Amjad, M., Ikhlaq, M., Noreen, S., & Irfan, A. (2011). Effects of stress on job performance. *International Journal of Business and Management Tomorrow*, 1(2), 1–7.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: moderating role of obse. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(9), 706-710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja. Semarang: Semarang University Press.
- Aziz, R., Wahyuni, E. N., & Wargadinata, W. (2017). Kontribusi bersyukur dan memaafkan dalam mengembangkan kesehatan mental di tempat kerja. *Insan: Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 33-43. <http://dx.doi.org/10.20473/jpkm.V2I12017.33-43>
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas (IV). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Beehr, T., & Newman, J. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personel Psychology*, 31(4), 665–699.
- Crosson, J. (2015). Moderating effect of psychological hardiness on the relationship between occupational stress and self-efficacy among georgia school psychologists. *Walden University ScholarWorks*, 1–209.
- Efimova, O. I., Grinenko, A. V., Kalinina, N. V., Miroshkin, D. V., Bazhdanova, Y. V., Oshchepkov, A. A., & Ivleva, S. A. (2019). Personality hardiness as a factor determining the interaction of a person with the environment (psychological and ecological aspects). *Ekoloji*, 28(107), 563–569.
- Emmons, R.A. & Cumpler, C. A (2003). Gratitude as a human strength: appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 56-69.

- Freitas, F. M., Vannuchi, M., Haddad, M., Silva, L., & Rossaneis, M. (2017). Hardiness and occupational stress in nurses managers of hospital institutions. *Journal of Nursing*, 4199–4205. DOI: 10.5205/reuol.10712-95194-3-SM.1110sup201725
- Gok, O. A., Akgunduz, Y., & Alkan, C. (2017). The effects of job stress and perceived organizational support on turnover intentions of hotel employees. *Journal of Tourismology*, 3(2), 23–32. <http://dx.doi.org/10.26650/jot.2017.3.2.0003>
- Golparvar, M., Kamkar, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating effects of job stress in emotional exhaustion and feeling of energy relationships with positive and negative behaviors: Job stress multiple functions approach. *International Journal of Psychological Studies*, 4(4), 99–112. <https://doi.org/10.5539/ijps.v4n4p99>
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2014). Metode penelitian kuantitatif aplikasidalam penelitian (1st ed.). Deepublish.
- Hapsari, V. C., Sovitriana, R., & Santosa, A. D. (2021). Stress pada pengemudi ojek online di pandemi covid-19 masa new normal di jakarta. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 5(1), 29-38.
- Haryanto, H. C., & Kertamuda, F. E. (2016). Syukur sebagai sebuah pemaknaan. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 18(2), 109. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v18i2.395>
- Hasan, A. Z., Rahman, A. B., Noor, M., Kamaluddin, M. R., Rathakrishnan, B., & Ramli, A. F. (2021). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(5), 1531-1540. 10.17569/tojq.788364
- Herawati, I., & Widianoro, D. (2020). Perbedaan kebersyukuran pada ibu yang bekerja dan ibu rumah tangga. *Seurune, Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3(1), 65–76. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v3i1.15630>
- Ihsan, H. (2015). Validitas isi alat ukur penelitian konsep dan panduan penilaiannya. *Pedagogia: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(2), 266–273.
- Inzlicht, M., Aronson, J., Good, C., & McKay, L. (2006). A particular resiliency to threatening environments. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 42(3), 323-336. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.05.005>
- Jamal, Y. (2017). Coping strategies as a mediator of hardiness and stress among rescue workers among rescue workers. *Studies on Ethno-Medicine*, 11(3), 202-208. <https://doi.org/10.1080/09735070.2017.1356033>
- Jimenez, B. M., Munoz, A. R., Hernandez, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the occupational hardiness questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207–214. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.49>

- Judkins, S., & Rind, R. (2005). Hardiness, job satisfaction, and stress among home health nurses. *Home, Health, Care, Management & Practice*, 17(2), 113–118. <https://doi.org/10.1177/1084822304270020>
- Kalinina, N. V., Solovyova, A. V., Popova, T. A., Levina, I. D., Gorbunova, L. N., & Ignatov, S. B. (2020). A phenomenon of hardiness as an integral feature of teacher potential. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 1354–1367. <https://doi.org/10.18844/CJES.V15I5.5175>
- Kamtsios, S., & Karagiannopoulou, E. (2013). Conceptualizing students' academic hardiness dimensions: A qualitative study. *European Journal of Psychology Educational*, 28, 807–823. <https://doi.org/10.1007/s10212-012-0141-6>
- Lambert, N. M., Graham, S. M., Fincham, F. D., & Stillman, T. F. (2009). A changed perspective: How gratitude can affect sense of coherence through positive reframing. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 461–470. <https://doi.org/10.1080/17439760903157182>
- Leguminosa, P., Nashori, F., Rachmawati, M. A., & Indonesia, U. I. (2017). Pelatihan kebersyukuran untuk menurunkan stres kerja guru di sekolah inklusi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 186–201. <https://doi.org/10.22219/jipt.v5i2.4563>
- Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Indonesia. (2020). *Laporan penelitian survei pengalaman mitra driver gojek selama pandemi COVID-19* [Data File]. Retrieved from <https://ldfebui.org/wp-content/uploads/2020/06/Laporan-Penelitian-Survei-Pengalaman-Mitra-Driver-Gojek-Selama-Pandemi-Covid19.pdf>
- Lesmana, A. (2020). Pengaruh job stress, dan job enagement terhadap kinerja driver ojek online gojek di kabupaten sukabumi. *Jurnal Ekonomak: Jurnal Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*, 6(1), 23–32. <http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/103>
- Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2020). Mengukur rasa syukur: pengembangan model awal skala bersyukur versi indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 473–496. <https://doi.org/10.24854/jpu39>
- Liu, C. (2020). Strategies of managing coach driver job stress for sustainable coach tourism industry — the use of DANP-V model. *Sustainability*, 12(9), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su12093690>
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(3), 279–298. <https://doi.org/10.1177/0022167804266101>
- Maddi, S. R., Matthews, M. D., Kelly, D. R., Villarreal, B., & White, M. (2012). The role of hardiness and grit in predicting performance and retention of usma cadets. *Military Psychology*, 24(1), 19–28.

<https://doi.org/10.1080/08995605.2012.639672>

- Malik, F., & Shahabuddin, S. (2015). Occupational health stress in the service sector. *The Qualitative Report*, 20(3), 234-250.
- Malik, N. (2011). A study on occupational stress experienced by private and public banks employees in quetta city. *African Journal of Business Management*, 5(8), 3063–3070. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.199>
- Marwanto, E., & Muti'ah, T. (2011). Hubungan kepribadian hardiness dengan pengelolaan konflik pada anggota polisi polres bantul. *Jurnal Spirits*, 2(1), 1–11.
- Marzabadi, E. A., & Tarkhorani, H. Job stress, job satisfaction, & mental health. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 1(4), 224-234.
- Mccalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2006). Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 20(3), 183–191. <https://doi.org/10.4278%2F0890-1171-20.3.183>
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>
- Marliani, R. (2015). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 127-138. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Mund, P. (2016). Kobasa concept of hardiness (a study with reference to the 3cs). *International Research Journal of Engineering*, 2(1), 34–40. <https://sloap.org/journals/index.php/irjeis/article/view/243>
- Murti, B. (2011). Validitas dan reliabilitas pengukuran. *Matrikulasi Program Studi Doktroal, Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret*.
- Noviati, N. P. (2017). Gratitude training to reduce job stress on people with work-family conflict. *Jurnal Psikologi Islam*, 4(2), 100-106.
- Olusegun, A J., Oluwaseyo, A. J., & Olawoyim, O. (2014). An overview of the effects of job stress on employees performance in nigeria. *American Journal of Social Science Research*, 60(4), 139–153.
- Pertiwi, F. A. (2020). *Stres Kerja Dengan Aggressive Driving Pada Pengemudi Ojek Online*. Retrieved from Repository Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). *Character Strength and Virtues: A Handbook & Classification*. New York: Oxford University Press.

- Rachmadi, A. G., Safitri, N., & Aini, T. Q. (2019). Kebersyukuran : studi komparasi perspektif psikologi barat dan psikologi Islam. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 24(2), 115–128. <https://doi.org/10.20885/psikologi.vol24.iss2.art2>
- Rahmadina, S., Alkaff, R. N., Shofwati, I., Sari, M., & Aristi, D. (2022). Determinan stres kerja pada pengemudi ojek online jabodetabek. *Jurnal Masyarakat Sehat Indonesia (JMSI)*, 1(2), 72-82.
- Rahmat, H. K., Nurmalasari, E., Annisa, O., Hidayat, T., Fitriyani, N., & Pernanda, S. (2022). *International Conference on Islamic Guidance and Counseling*, 2, 9-16.
- Rastgoo, N. M., Nakisa, B., Rakotonirainy, A., Chandran, V., & Tjondronegoro, D. (2018). A critical review of proactive detection of driver stress levels based on multimodal measurements. *ACM Digital Library*, 51(5), 1-35. <https://doi.org/10.1145/3186585>
- Rizwan, M., Jamil, M. I., Shahid, U., Saedi, H. M. A., Faisal, N., Islam, Z. ul, Qadeer, A., & Mateen, A. (2014). The impact of the job stress, job autonomy and working conditions on employee satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 196-207. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5907>
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play?. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(4), 449–458. <https://doi.org/10.1177/1548051811409044>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sansone, C., Wiebe, D. J., & Morgan, C. (1992). *Journal of Personality*, 67(4), 701-733. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00070>
- Sari, K., Novianty, D., Mirza, & Sulistyani, A. (2019). The relationship between gratitude and job stress guard officers at state prison. *Proceedings of the 1st International Conference on Psychology*, 29–39.
- Sharma, M. (2021). Gratitude, forgiveness, and religiosity - a comparative study. *The International Journal of Indian Psychology*, 9(2), 967-978. [10.25215/0902.100](https://doi.org/10.25215/0902.100)
- Shobihah, I. F. (2014). Kebersyukuran (upaya membangun karakter bangsa melalui figur ulama). *Jurnal Dakwah: Media Komunikasi dan Dakwah*, 15(2), 383–406. <https://doi.org/10.14421/jd.2014.15208>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Media Publishing.
- Skomorovsky, A., & Sudom, K. A. (2011). Psychological well-being of canadian

- forces officer candidates: The unique roles of hardiness and personality. *Military Medicine*, 176(4), 389–396. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-10-00359>
- T, B., & Gupta, K. (2018). Job stress and productivity: a conceptual framework. *International Journal of Emerging Research in Management and Technology*, 6(8), 393-399. <https://doi.org/10.23956/ijermt.v6i8.171>
- Takdir, M. (2017). Kekuatan terapi syukur dalam membentuk pribadi yang altruis: perspektif psikologi qur'ani dan psikologi positif. *Jurnal Studia Insania*, 5(2), 175. <https://doi.org/10.18592/jsi.v5i2.1493>
- Tantra, M. S., & Larasati, T. A. (2015). Faktor - faktor sosial yang mempengaruhi stres kerja. *Medical Journal of Lampung University*, 4(9).
- Tarmidi, D., Simbolon, R., Putra, W. A., Sualeman, A. R., Farhan, M. (2021). The effect of financial compensation and work stress on the job satisfaction of go-jek (go-ride) drivers partners in bandung area in the covid-19 pandemic. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 740-746.
- Yusuf, M. (2014). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Kencana.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.
- Vagni, M., Maiorano, T., Giostra, V., & Pajardi, D. (2020). Hardiness and coping strategies as mediators of stress and secondary trauma in emergency workers during the covid-19 pandemic. *Sustainability*, 12(18), 1-27. <https://doi.org/10.3390/su12187561>
- Valikhani, A., Ahmadnia, F., Karimi, A., & Mills, P. J. (2019). The relationship between dispositional gratitude and quality of life: The mediating role of perceived stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 141, 40–46. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.014>
- Viola, M. M., Musso, P., Inguglia, C., & Lo Coco, A. (2016). Psychological well-being and career indecision in emerging adulthood: the moderating role of hardiness. *Career Development Quarterly*, 64(4), 387–396. <https://doi.org/10.1002/cdq.12073>
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Wiebe, D. J., & Williams, P. G. (1992). Hardiness and health: a social psychophysiological perspective on stress and adaptation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 11(3), 238-262.
- Wijono, S. (2009). Pengaruh locus of control eksternal dan iklim organisasi terhadap stres kerja manajer madya. *The Journal of Psychology*, 1(1), 7-24.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.



LAMPIRAN 1

BLUE PRINT SKALA PENELITIAN

الجمعة الإسلامية الأندونيسية

BLUE PRINT ALAT UKUR

SKALA OCCUPATIONAL HARDINESS QUESTIONNAIRE

Sumber:

Jimenez, B. M., Munoz, A. R., Hernandez, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the occupational hardiness questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207–214. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.49>

Alat Ukur Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)		
Aspek	Aitem	Hasil Translasi
<i>Commitment</i>	1. I involve myself seriously in what I do, because it is the best way to reach my own goals	1. Saya serius mengerjakan sesuatu mengingat ini merupakan salah satu cara terbaik dalam meraih tujuan hidup
<i>Challenge</i>	2. Even when it supposes greater effort, I choose jobs that suppose a new experience for me	2. Meskipun membutuhkan usaha yang lebih banyak, saya memilih pekerjaan yang memberikan pengalaman baru kepada saya
<i>Control</i>	3. I do everything I can to make sure I control the results of my work	3. Saya berusaha sekeras mungkin untuk memastikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan
<i>Commitment</i>	4. I consider that the work that I do is of value for society and I do not mind putting all my efforts	4. Saya yakin bahwa pekerjaan merupakan sebuah pengabdian diri kepada masyarakat, sehingga saya pun selalu mengerahkan kemampuan terbaik
<i>Challenge</i>	5. In my job I feel attracted to innovations and developments in the proceedings	5. Saya yakin dapat berinovasi dan berkembang dalam pekerjaan
<i>Control</i>	6. Things are only obtained from personal effort.	6. Segala sesuatu hanya bisa didapatkan melalui kerja keras

<i>Challenge</i>	7. In my job I feel attracted to tasks and situations involving a personal challenge	7. Saya yakin dengan tugas dan situasi yang menantang dapat meningkatkan kemampuan saya
<i>Control</i>	8. The control of situations is the only thing that ensures success	8. Pengamatan yang cermat terhadap situasi adalah satu - satunya hal yang dapat menentukan tingkat keberhasilan
<i>Commitment</i>	9. My daily work satisfies me and makes me totally dedicated to it	9. Saya mendedikasikan hidup saya sepenuhnya untuk pekerjaan karena memang senang dengan hal tersebut
<i>Challenge</i>	10. To the extend I can, I try to have new experiences in my daily work	10. Sebisa mungkin, saya mencoba pengalaman baru dalam pekerjaan saya
<i>Control</i>	11. Things go well when you prepare them thoroughly	11. Pekerjaan menjadi lancar ketika saya mempersiapkannya dengan matang
<i>Challenge</i>	12. When possible I look for new and different situations in my work environment	12. Saya lebih memilih pengalaman baru dan berbeda di lingkungan kerja jika saya memiliki kesempatan
<i>Commitment</i>	13. My own excitement is what makes me go ahead with the completion of my activity	13. Kebahagiaan terbesar saya adalah ketika dapat menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan
<i>Control</i>	14. When one works seriously and thoroughly the results are controlled	14. Hasil dari setiap pekerjaan akan dapat dikontrol apabila saya bekerja dengan serius

SKALA KEBERSYUKURAN

Sumber:

Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2020). Mengukur rasa syukur: pengembangan model awal skala bersyukur versi indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 473–496. <https://doi.org/10.24854/jpu39>

Alat Ukur Kebersyukuran		
Aspek	Pengertian	Aitem
1. <i>Sense of Appreciation</i>	<p>Komponen ini dapat diartikan sebagai keadaan individu yang memiliki perasaan untuk mengapresiasi dengan rasa hangat terhadap seseorang maupun sesuatu yang diperolehnya. Adapun karakteristik orang yang bersyukur mampu mengapresiasi kontribusi orang lain yang telah memberikan kesejahteraan (<i>well-being</i>) terhadap dirinya, serta memiliki kecenderungan untuk selalu apresiasi terhadap hal – hal sederhana.</p>	1. Saya merasa Tuhan tidak adil terhadap saya
		2. Ketika keinginan saya belum diwujudkan oleh Tuhan, saya tetap yakin bahwa itulah yang terbaik dariNya
		3. Tuhan tidak terlalu berperan dalam keberhasilan yang saya raih
		4. Ketika memandang wajah anggota keluarga, saya menyadari betapa berharganya memiliki mereka
		5. Saya merasa beruntung telah dilahirkan di dunia ini
		6. Kesehatan yang saya miliki berasal dari Tuhan
		7. Saya berpikir bahwa kesulitan dalam hidup ini akan membuat saya terpuruk
		8. Kebaikan yang diberikan orang lain tidak terlalu berperan dalam kehidupan saya
		9. Saya ragu Tuhan akan memberikan kebahagiaan kepada saya

		10. Ketika sedang dalam kesulitan, saya merasa tidak ada seorangpun yang membantu saya
		11. Keluarga saya tidak terlalu peduli dengan keberadaan saya
2. Perasaan Positif	Digambarkan sebagai individu yang tidak merasa kekurangan dalam hidupnya atau dapat disebut juga seseorang yang memiliki <i>sense of abundance</i> . Individu akan memiliki perasaan positif dalam dirinya, dimana hal tersebut akan membawanya kepada keadaan apa yang dimilikinya saat ini sudah mencukupi, selain itu merasa puas dengan kehidupan yang dijalankannya.	1. Saya kesepian walaupun dikelilingi oleh teman – teman saya
		2. Saya tidak puas dengan apa yang sudah saya peroleh
		3. Saya tidak puas dengan keadaan saya saat ini
		4. Kekurangan yang saya miliki membuat saya kesal
		5. Saya sedih dengan keadaan diri saya

<p>3. Ekspresi Bersyukur</p>	<p>Keadaan individu yang mampu mengeskpresikan rasa syukurnya, tidak hanya berkaitan dengan rasa apresiasi terhadap apa yang dimiliki dan diperoleh, tetapi terdapat unsur ekspresi yang diwujudkan dalam tindakan positif.</p>	<p>1. Kesempatan hidup yang sudah diberikan Tuhan saya manfaatkan untuk memberikan kontribusi sebanyak mungkin pada lingkungan sekitar</p>
		<p>2. Kesempatan hidup yang sudah diberikan Tuhan saya manfaatkan untuk memberikan kontribusi sebanyak mungkin pada lingkungan sekitar</p>
		<p>3. Ketika saya menerima suatu karunia, saya langsung mengucapkan pujian kepada Tuhan</p>
		<p>4. Ketika saya menerima suatu karunia, saya langsung mengucapkan pujian kepada Tuhan</p>
		<p>5. Saya merasa tidak wajib untuk membalas pertolongan orang lain karena sudah sewajarnya saya mendapatkan bantuan ketika kesulitan</p>
		<p>6. Salah satu bentuk terima kasih saya kepada Tuhan adalah dengan melakukan segala hal dengan sepenuh hati</p>
		<p>7. Saya berpikir dua kali untuk membantu orang lain karena saya merasa diri sendiri juga masih membutuhkan bantuan</p>
		<p>8. Saya merasa tidak perlu beramal karena masih banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi</p>

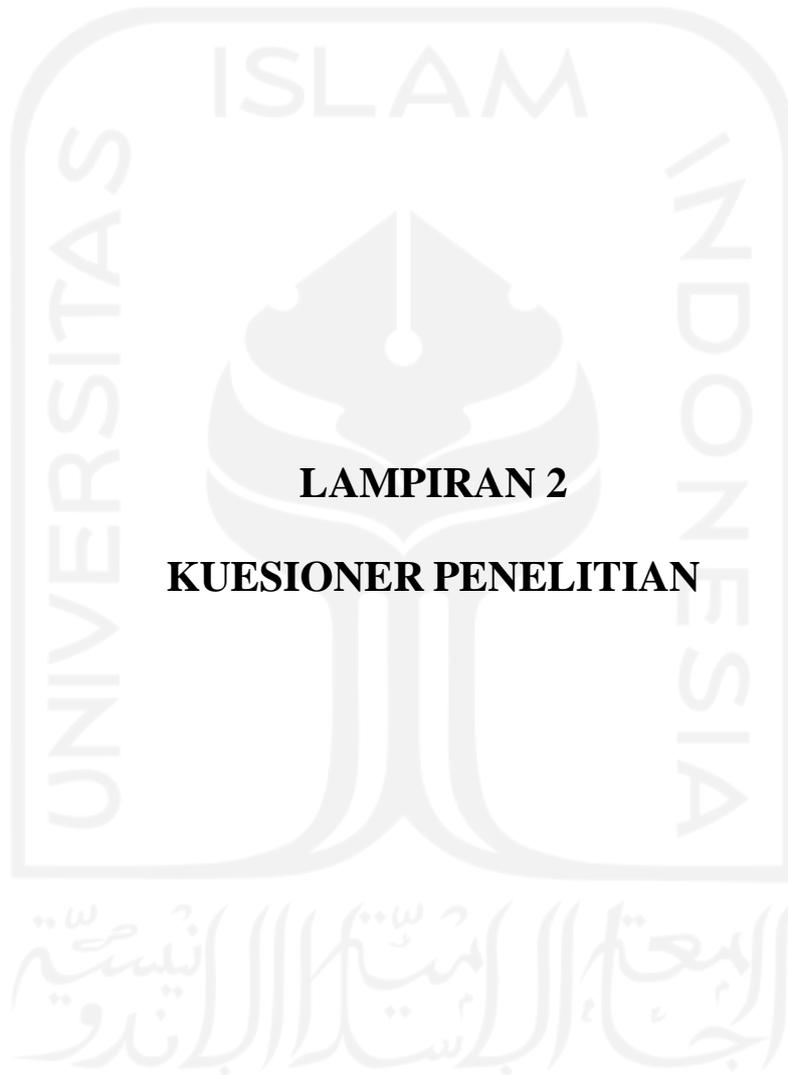
SKALA STRES KERJA

Sumber:

Beehr, T., & Newman, J. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personel Psychology*, 31(4), 665–699.

Alat Ukur Stres Kerja		
Aspek	Pengertian	Aitem
1. Aspek Psikologis	Kondisi individu dimana timbulnya perasaan putus asa, merasa tidak berharga, menarik diri dari lingkungan sosial, kecemasan, sering merasa tegang, depresi, hingga penurunan kreativitas.	1. Saya merasa cemas setiap kali melakukan pekerjaan sebagai driver ojek online
		2. Saya mudah marah sepulang bekerja
		3. Saya merasa tidak mampu menahan emosi ketika sedang bekerja
		4. Saya khawatir tidak akan mampu melakukan pekerjaan sebagai <i>driver ojek online</i>
		5. Saya ingin merasakan pekerjaan lain karena jenuh dengan pekerjaan saat ini
		6. Saya ingin merasakan pekerjaan lain karena jenuh dengan pekerjaan saat ini
		7. Tidak mudah bagi saya untuk memfokuskan konsentrasi dalam bekerja sebagai driver ojek online dan berhadapan dengan pesanan pelanggan
		8. Saya merasakan kesulitan dalam memulai percakapan dengan sesama rekan driver ojek online, dan pelanggan
		9. Seringkali saya merasa kurang mampu memahami informasi pada petunjuk penggunaan aplikasi <i>online</i> yang meunjang pekerjaan saya sebagai <i>driver ojek online</i> untuk memenuhi permintaan pelanggan

2. Aspek Fisiologis	Ditandai oleh individu dengan meningkatnya detak jantung dan denyut nadi, tekanan darah yang tinggi, sistem pernafasan yang terganggu, ketegangan otot, pola istirahat yang terganggu seperti waktu tidur yang berubah – ubah, hingga timbulnya permasalahan kulit.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa cepat lelah ketika bekerja 2. Saya merasa sangat letih ketika sedang bekerja 3. Saya mengalami gangguan tidur 4. Waktu tidur saya kacau karena mengemudi secara terus – terusan tanpa istirahat yang cukup 5. Saya mengalami kesulitan ketika hendak tidur sepulang bekerja 6. Saya merasakan detak jantung meningkat setiap kali ada masalah ketika sedang bekerja 7. Saya merasa tidak nafsu makan ketika sedang bekerja maupun setelah bekerja 8. Tubuh saya terasa lemah saat sedang bekerja
3. Aspek Perilaku	Kondisi individu yang meliputi adanya penurunan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas – tugas, menurunnya produktivitas, dan gagalnya membangun hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketika saya memperoleh pesanan, saya lebih memilih untuk tidak mengambil dan menyelesaikannya 2. Saya berkendara dalam kecepatan tinggi dan terburu – buru dalam menyelesaikan pesanan 3. Saya berkendara dalam kecepatan tinggi dan terburu – buru dalam menyelesaikan pesanan



Lampiran 2. Kuesioner Penelitian



Skala Penelitian

Assalamu'aikum Wr.Wb

Selamat pagi/siang/sore Bapak, Ibu, Mas, dan Mbak yang saya hormati. Perkenalkan saya Sabrina Adani Widiatmoko mahasiswa S1 Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia angkatan 2018. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (skripsi) di bawah dosen pembimbing skripsi Ibu Annisaa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai persyaratan kelulusan memperoleh gelar sarjana.

Saya mohon izin kepada Saudara/i untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini dengan kriteria sebagai berikut:

1. Laki - Laki dan Perempuan
2. Berusia 18 tahun hingga 60 tahun
3. Bekerja sebagai Pengemudi Ojek Online
4. Berdomisili di Wilayah Karawang, Jawa Barat

Apabila Saudara/i memenuhi kriteria sebagai partisipan penelitian diatas, saya memohon kesediannya untuk mengisi kuesioner ini. Keseluruhan informasi dan data yang Saudara/i berikan dijamin kerahasiannya dan dijunjung tinggi oleh kode etik penelitian.

Kuesioner penelitian ini terdiri dari 3 bagian pengisian skala dan membutuhkan waktu 10 hingga 15 menit dalam pengisiannya. Tidak ada jawaban yang salah dan benar dalam pengisian kuesioner ini, serta tidak ada resiko yang ditimbulkan oleh Saudara/i selama proses pengerjaannya. Mohon untuk mengisi keseluruhan aitem sesuai dengan kemampuan, kejujuran, dan kondisi terkini Saudara/i.

Terdapat reward sebesar Rp. 25.000,- untuk masing - masing 50 partisipan yang beruntung dan dipilih secara acak melalui undian.

Apabila Saudara/i memiliki pertanyaan untuk kami terkait pengisian angket ini, maka bapak dan ibu dapat menghubungi kontak melalui nomor WhatsApp: 0812-1107-5707 (Sabrina)

Atas perhatian dan kerja sama dari Saudara/i semuanya, saya mengucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Saya,
 Peneliti: Sabrina Adani Widiatmoko
 Dosen Pembimbing : Annisaa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., Psikolog

 sabrina.adani789@gmail.com (not shared) [Switch account](#) 

* Required

Dengan ini saya menyatakan kesediaan untuk berperan serta menjadi subjek * penelitian sesuai dengan data yang diperlukan. Demikian pernyataan ini diisi dengan penuh kesadaran dan sukarela tanpa ada paksaan dari pihak mana pun untuk memberikan informasi dalam penelitian ini dengan keadaan yang sebenar - benarnya.

Ya, Bersedia

Hormat Saya,
 Peneliti: Sabrina Adani Widiatmoko
 Dosen Pembimbing : Annisaa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., Psikolog

 sabrina.adani789@gmail.com (not shared) [Switch account](#) 

* Required

Dengan ini saya menyatakan kesediaan untuk berperan serta menjadi subjek * penelitian sesuai dengan data yang diperlukan. Demikian pernyataan ini diisi dengan penuh kesadaran dan sukarela tanpa ada paksaan dari pihak mana pun untuk memberikan informasi dalam penelitian ini dengan keadaan yang sebenar - benarnya.

Ya, Bersedia

Tidak, Saya Tidak Bersedia

[Next](#) [Clear form](#)

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms



Skala Penelitian

 sabrina.adani789@gmail.com (not shared) [Switch account](#) 

* Required

Identitas Diri

Nama (boleh inisial) *

Your answer _____

Nomor HP aktif (untuk keperluan reward) *

Your answer _____

Usia *

- 15 - 20
- 21 - 25
- 26 - 30
- 31 - 35
- 36 - 40
- 41 - 45
- 46 - 50
- 51 - 55
- 56 - 60
- 61 - 65
- 71 - 75
- >75

Jenis Kelamin *

Jenis Kelamin *

- Laki - Laki
- Perempuan

Status Pernikahan *

- Menikah
- Belum Menikah
- Bercerai Hidup
- Bercerai Mati

Jumlah Anak (tulis dalam angka) *

Contoh: 0, 2, 3, 4, 5

Your answer _____

Asal Daerah *

Your answer _____

Mitra Driver Saudara/i *

- Go-Jek
- Grab
- Maxim
- Anterin
- ASIA TRANS
- GET Indonesia
- Oke Jack
- Bonceng
- TEKNO
- Nujek - Nusantara Ojek

- SheJek
- Klik-GO
- INDO-JEK
- HelooJek
- Cyberjek
- Lainnya

Sudah berapa lama Saudara/i berprofesi sebagai driver? *

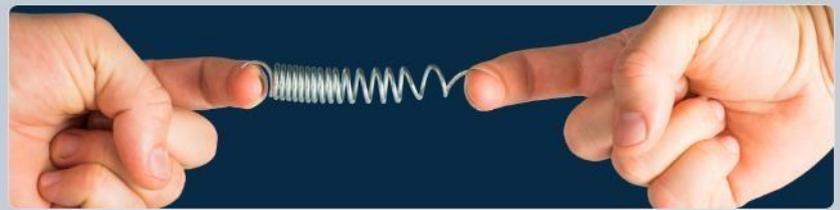
contoh: 5 tahun, 2 tahun 3 bulan, 30 hari.

Your answer _____

Apakah Saudara/i memiliki pekerjaan lain selain sebagai driver ojek online? *

Jika Ya, maka silakan tuliskan Ya dengan diikuti oleh pekerjaan yang dimaksud. Jika Tidak, maka silakan tulis Tidak. Contoh: Ya, Wirausaha.

Your answer _____



Skala Penelitian

 sabrina.adani789@gmail.com (not shared) [Switch account](#) 

* Required

Bagian 1

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik - baik setiap pernyataan. Saudara/i diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan - pernyataan tersebut sesuai dengan diri Saudara/i sebenarnya dengan cara memilih satu diantara pilihan jawaban alternatif di bawah ini. Semua jawaban adalah benar selama sesuai dengan kondisi Saudara/i yang sebenarnya.

1. Saya serius mengerjakan sesuatu mengingat ini merupakan salah satu cara terbaik dalam meraih tujuan hidup *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

2. Meskipun membutuhkan usaha yang lebih banyak, saya memilih pekerjaan yang memberikan pengalaman baru kepada saya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

3. Saya berusaha sekeras mungkin untuk memastikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan *

- Sangat Setuju
- Setuju

- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

4. Saya yakin bahwa pekerjaan merupakan sebuah pengabdian diri kepada masyarakat, sehingga saya pun selalu mengerahkan kemampuan terbaik *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

5. Saya yakin dapat berinovasi dan berkembang dalam pekerjaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

6. Segala sesuatu hanya bisa didapatkan melalui kerja keras *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

7. Saya merasa cemas dan saya pun merasakannya ketika bekerja *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

8. Saya yakin dengan tugas dan situasi yang menantang dapat meningkatkan kemampuan saya *

- Sangat Setuju

- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

9. Pengamatan yang cermat terhadap situasi adalah satu - satunya hal yang dapat menentukan tingkat keberhasilan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

10. Saya mendedikasikan hidup saya sepenuhnya untuk pekerjaan karena memang senang dengan hal tersebut *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

11. Sebisa mungkin, saya mencoba pengalaman baru dalam pekerjaan saya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

12. Pekerjaan menjadi lancar ketika saya mempersiapkannya dengan matang *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

13. Saya lebih memilih pengalaman baru dan berbeda di lingkungan kerja jika *

13. Saya lebih memilih pengalaman baru dan berbeda di lingkungan kerja jika saya memiliki kesempatan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

14. Kebahagiaan terbesar saya adalah ketika dapat menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

15. Hasil dari setiap pekerjaan akan dapat dikontrol apabila saya bekerja dengan serius *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

15. Hasil dari setiap pekerjaan akan dapat dikontrol apabila saya bekerja dengan serius *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Back

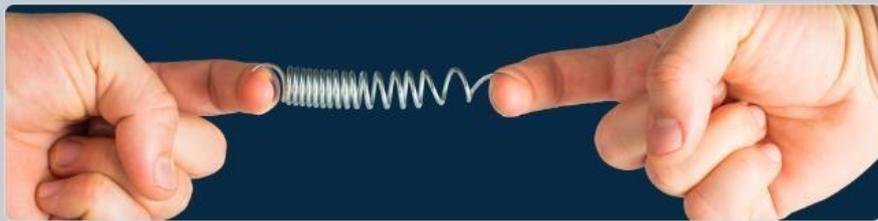
Next

Clear form

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms



Skala Penelitian

 sabrina.adani789@gmail.com (not shared) [Switch account](#) 

* Required

Bagian 2

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik - baik setiap pernyataan. Saudara/i diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan - pernyataan tersebut sesuai dengan diri Saudara/i sebenarnya dengan cara memilih satu diantara pilihan jawaban alternatif di bawah ini. Semua jawaban adalah benar selama sesuai dengan kondisi Saudara/i yang sebenarnya.

1. Saya merasa Tuhan tidak adil terhadap saya *

Sangat Tidak Sesuai

Sangat Tidak Sesuai

Tidak Sesuai

Agak Tidak Sesuai

Agak Sesuai

Sesuai

Sangat Sesuai

2. Ketika keinginan saya belum diwujudkan oleh Tuhan, saya tetap yakin bahwa itulah yang terbaik dari-Nya *

Sangat Tidak Sesuai

Tidak Sesuai

Agak Tidak Sesuai

Agak Sesuai

Sesuai

Sangat Sesuai

3. Tuhan tidak terlalu berperan dalam keberhasilan yang saya raih *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

4. Ketika memandang wajah anggota keluarga, saya menyadari betapa berharganya memiliki mereka *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

5. Saya merasa beruntung telah dilahirkan di dunia ini *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

6. Kesehatan yang saya miliki berasal dari Tuhan *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

7. Saya berpikir bahwa kesulitan dalam hidup ini akan membuat saya terpuruk *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

8. Saya merasa dicintai oleh orang – orang di sekitar saya *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

9. Kebaikan yang diberikan orang lain tidak terlalu berperan dalam kehidupan saya *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

10. Saya ragu Tuhan akan memberikan kebahagiaan kepada saya *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

11. Ketika sedang dalam kesulitan, saya merasa tidak ada seorangpun yang membantu saya *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

12. Keluarga saya tidak terlalu peduli dengan keberadaan saya *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

13. Saya merasa jenuh menjalani rutinitas sehari - hari *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

14. Saya kesepian walaupun dikelilingi oleh teman – teman saya *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

15. Saya tidak puas dengan apa yang sudah saya peroleh *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

16. Saya tidak puas dengan keadaan saya saat ini *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

17. Kekurangan yang saya miliki membuat saya kesal *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

18. Saya sedih dengan keadaan diri saya *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

19. Saya lebih sering merasakan kebahagiaan daripada kesedihan dalam hidup *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

20. Saya merasa sudah memiliki segala hal positif dalam hidup *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

21. Kesempatan hidup yang sudah diberikan Tuhan saya manfaatkan untuk memberikan kontribusi sebanyak mungkin pada lingkungan sekitar *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

22. Saya bekerja sebaik mungkin karena tidak semua orang memiliki kesempatan * untuk bekerja

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

23. Ketika saya menerima suatu karunia, saya langsung mengucapkan pujian kepada Tuhan *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

24. Saya beribadah hanya setelah keinginan saya terwujud *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

25. Saya beraktivitas dengan giat hanya untuk mencapai ambisi saya *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

26. Saya merasa tidak wajib untuk membalas pertolongan orang lain karena sudah sewajarnya saya mendapatkan bantuan ketika kesulitan *

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

27. Salah satu bentuk terima kasih saya kepada Tuhan adalah dengan melakukan *
segala hal dengan sepenuh hati

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

28. Saya berpikir dua kali untuk membantu orang lain karena saya merasa diri *
sendiri juga masih membutuhkan bantuan

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

29. Saya merasa tidak perlu beramal karena masih banyak kebutuhan lain yang *
harus dipenuhi

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai
- Agak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

30. Karena saya merasa hidup berkecukupan, saya patut membantu orang lain *
yang kurang mampu

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Agak Tidak Sesuai

Sesuai
 Sangat Sesuai

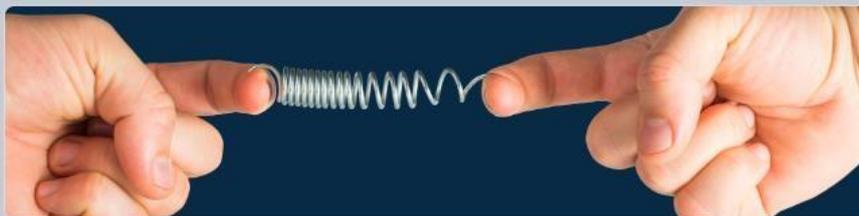
30. Karena saya merasa hidup berkecukupan, saya patut membantu orang lain yang kurang mampu *

Sangat Tidak Sesuai
 Tidak Sesuai
 Agak Tidak Sesuai
 Agak Sesuai
 Sesuai
 Sangat Sesuai

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms



Skala Penelitian

sabrina.adani789@gmail.com (not shared) [Switch account](#)

* Required

Bagian 3

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik - baik setiap pernyataan. Saudara/i diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan - pernyataan tersebut sesuai dengan diri Saudara/i sebenarnya dengan cara memilih satu diantara pilihan jawaban alternatif di bawah ini. Semua jawaban adalah benar selama sesuai dengan kondisi Saudara/i yang sebenarnya.

1. Saya merasa cemas setiap kali melakukan pekerjaan sebagai driver ojek online *

Sangat Tidak Sesuai

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

2. Saya mudah marah sepulang bekerja *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

3. Saya merasa tidak mampu menahan emosi ketika sedang bekerja *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

4. Saya khawatir tidak akan mampu melakukan pekerjaan sebagai driver ojek online *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

5. Saya merasa bosan melakukan pekerjaan sebagai ojek online *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

6. Saya ingin merasakan pekerjaan lain karena jenuh dengan pekerjaan saat ini *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

7. Saya merasa sulit fokus ketika bekerja *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

8. Tidak mudah bagi saya untuk memfokuskan konsentrasi dalam bekerja sebagai driver ojek online dan berhadapan dengan pesanan customer *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

9. Saya merasakan kesulitan dalam memulai percakapan dengan sesama rekan driver ojek online dan juga customer *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

10. Seringkali saya merasa kurang mampu memahami informasi pada petunjuk penggunaan aplikasi online yang menunjang pekerjaan saya sebagai driver ojek online untuk memenuhi permintaan customer *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai

- Sesuai
- Sangat Sesuai

11. Saya merasa cepat lelah ketika bekerja *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

12. Saya merasakan letih ketika sedang bekerja *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

13. Saya mengalami gangguan tidur *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

14. Waktu tidur saya kacau karena mengemudi secara terus - terusan tanpa istirahat yang cukup *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

15. Saya mengalami kesulitan ketika hendak tidur sepulang bekerja *

- Tidak Sesuai

- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

16. Saya merasakan detak jantung meningkat setiap kali ada masalah ketika sedang bekerja *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

17. Saya merasa tidak nafsu makan ketika sedang bekerja maupun setelah bekerja *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

18. Tubuh saya terasa lemah saat sedang bekerja *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

19. Ketika saya memperoleh pesanan, saya lebih memilih untuk tidak mengambil dan tidak menyelesaikannya *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

20. Saya berkendara dalam kecepatan tinggi dan terburu - buru dalam menyelesaikan pesanan *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

21. Saya mudah merasa tersinggung ketika sedang bekerja *

- Tidak Sesuai
- Kurang Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

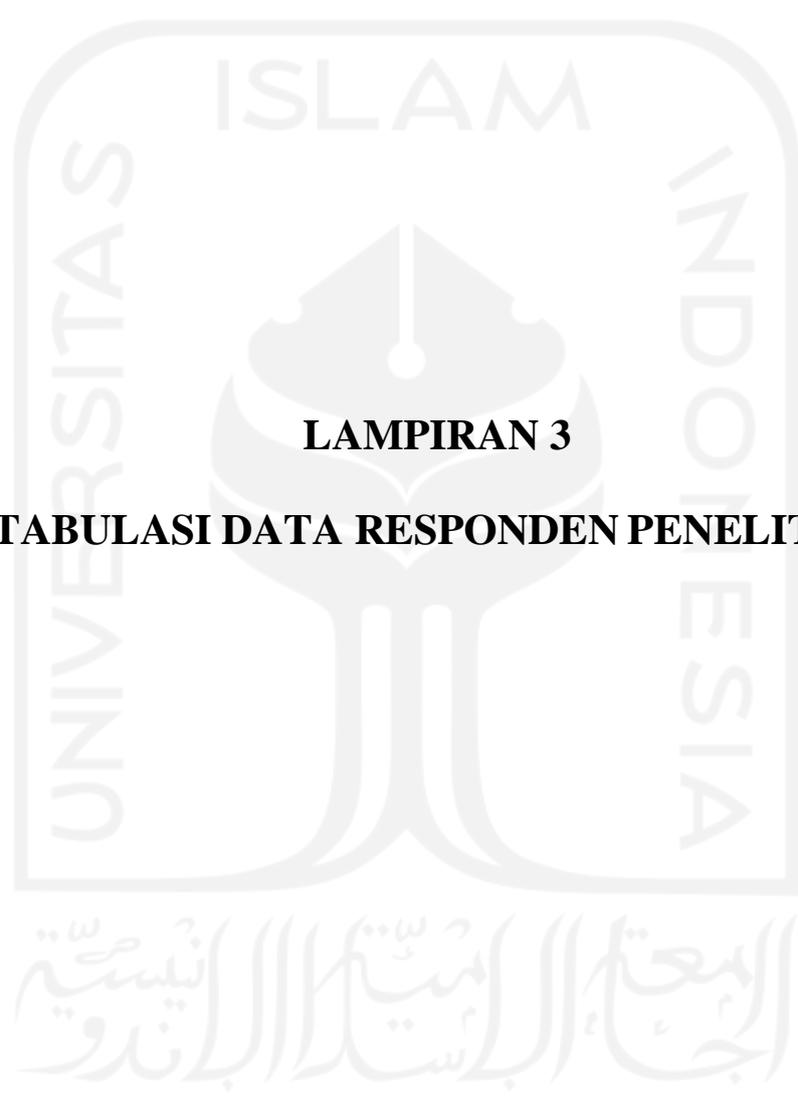
Back

Next

Clear form

Never submit passwords through Google Forms.





LAMPIRAN 3

TABULASI DATA RESPONDEN PENELITIAN

Lampiran 3. Tabulasi Data Sikap *Hardiness*

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Subjek 1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Subjek 2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
Subjek 3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
Subjek 4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
Subjek 5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Subjek 6	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
Subjek 7	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
Subjek 8	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
Subjek 9	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3
Subjek 10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
Subjek 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
Subjek 12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Subjek 14	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
Subjek 15	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
Subjek 16	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 17	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3
Subjek 18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Subjek 20	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4
Subjek 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 23	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Subjek 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Subjek 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
Subjek 30	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
Subjek 31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
Subjek 36	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 38	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
Subjek 39	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4

Subjek 40	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
Subjek 41	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
Subjek 42	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
Subjek 43	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 44	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4
Subjek 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 46	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
Subjek 47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
Subjek 48	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Subjek 49	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4
Subjek 50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
Subjek 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 55	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4
Subjek 56	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
Subjek 57	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
Subjek 58	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
Subjek 59	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
Subjek 60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
Subjek 62	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
Subjek 63	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
Subjek 64	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
Subjek 65	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
Subjek 66	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
Subjek 67	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
Subjek 68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4
Subjek 69	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
Subjek 70	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 71	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4
Subjek 72	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4
Subjek 73	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4
Subjek 74	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4
Subjek 75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
Subjek 76	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Subjek 77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 78	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
Subjek 79	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
Subjek 80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
Subjek 81	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3

Subjek 83	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
Subjek 84	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3
Subjek 85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 86	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
Subjek 87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Subjek 88	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 90	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 91	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
Subjek 92	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
Subjek 93	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
Subjek 94	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 95	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4
Subjek 96	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 98	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
Subjek 99	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
Subjek 100	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4
Subjek 101	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
Subjek 102	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
Subjek 104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 105	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
Subjek 106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 107	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
Subjek 108	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4
Subjek 109	4	3	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4
Subjek 110	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4
Subjek 111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 112	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 113	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 117	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
Subjek 118	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
Subjek 119	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 120	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
Subjek 121	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 122	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
Subjek 123	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3
Subjek 124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 125	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4

Subjek 126	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4
Subjek 127	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4
Subjek 128	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
Subjek 129	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
Subjek 130	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4
Subjek 131	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Subjek 132	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3
Subjek 133	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
Subjek 134	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
Subjek 135	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 136	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
Subjek 137	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4



Lampiran 4. Tabulasi Data Kebersyukuran

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Subjek 1	5	5	5	6	5	6	5	5	2	5	5	5	5	5
Subjek 2	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5
Subjek 3	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5
Subjek 4	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	4
Subjek 5	5	5	6	6	5	5	6	2	5	6	5	5	5	4
Subjek 6	6	6	6	5	6	5	6	4	4	5	5	5	5	4
Subjek 7	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	4	6	5	5
Subjek 8	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	4	6	3	4
Subjek 9	5	5	5	6	6	5	6	4	2	6	5	6	4	4
Subjek 10	6	6	5	5	6	6	6	4	6	5	6	6	2	6
Subjek 11	4	4	4	3	5	5	5	2	3	2	3	3	1	3
Subjek 12	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
Subjek 13	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	3	3
Subjek 14	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 15	2	2	6	2	6	6	6	5	4	1	5	5	5	5
Subjek 16	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5
Subjek 17	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	4	6	5	3
Subjek 18	5	5	5	5	6	6	6	3	5	5	4	6	3	3
Subjek 19	6	6	6	5	6	6	6	4	5	5	4	6	4	3
Subjek 20	5	5	6	6	6	6	6	4	3	5	5	6	4	4
Subjek 21	6	6	6	6	6	6	6	5	1	5	5	6	6	5
Subjek 22	6	6	1	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
Subjek 23	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4
Subjek 24	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
Subjek 25	5	5	6	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2
Subjek 26	6	6	1	6	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 27	6	6	1	6	1	6	6	4	2	6	2	6	6	2
Subjek 28	5	5	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4
Subjek 29	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5
Subjek 30	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	4
Subjek 31	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
Subjek 32	2	2	5	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
Subjek 33	5	5	1	6	6	6	6	6	2	1	2	6	6	6
Subjek 34	5	5	6	6	6	5	5	6	2	6	2	5	6	3
Subjek 35	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6
Subjek 36	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 37	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6
Subjek 38	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5
Subjek 39	6	6	6	5	6	6	6	4	6	6	6	6	5	5

Subjek 40	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5
Subjek 41	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	5	6	5	4
Subjek 42	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	4
Subjek 43	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
Subjek 44	6	6	6	6	6	5	6	4	6	6	5	1	5	4
Subjek 45	5	5	6	6	6	6	6	5	2	5	6	6	6	6
Subjek 46	4	4	5	6	6	6	6	4	5	2	5	5	5	2
Subjek 47	5	5	5	5	5	5	5	6	2	5	3	5	3	2
Subjek 48	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	4	6	3	3
Subjek 49	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 50	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
Subjek 51	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6
Subjek 52	5	5	6	5	6	6	6	5	3	5	5	4	5	4
Subjek 53	6	6	5	6	6	6	6	5	4	6	4	5	5	5
Subjek 54	5	5	5	5	5	5	6	5	5	2	5	5	5	5
Subjek 55	6	6	6	5	6	5	6	4	4	6	4	6	5	4
Subjek 56	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	4	5	4	6
Subjek 57	6	6	6	6	6	5	6	4	5	6	5	6	6	5
Subjek 58	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	5
Subjek 59	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5
Subjek 60	6	6	6	6	5	5	6	4	6	6	6	6	6	6
Subjek 61	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1
Subjek 62	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6
Subjek 63	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	6	6	5
Subjek 64	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	6	4	4
Subjek 65	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4
Subjek 66	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	3	6
Subjek 67	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	4	6	6	3
Subjek 68	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4
Subjek 69	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6
Subjek 70	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	6	5	6
Subjek 71	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5
Subjek 72	6	6	5	5	5	6	6	6	3	3	4	5	2	4
Subjek 73	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	4	6	6	6
Subjek 74	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6
Subjek 75	5	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	4
Subjek 76	6	6	6	4	6	5	6	2	1	1	1	1	1	5
Subjek 77	6	6	5	3	4	6	6	3	3	6	5	5	5	5
Subjek 78	6	6	5	6	6	6	6	6	2	5	5	6	6	6
Subjek 79	6	6	6	6	6	6	6	6	3	1	5	6	5	2
Subjek 80	6	6	6	5	5	6	6	5	2	5	5	5	5	5
Subjek 81	6	6	5	5	6	5	6	5	5	6	5	6	5	5
Subjek 82	2	2	5	2	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5

Subjek 126	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5
Subjek 127	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 128	6	6	6	6	6	5	6	1	5	6	5	6	5	4
Subjek 129	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6
Subjek 130	6	6	6	6	5	5	6	6	4	6	5	6	6	5
Subjek 131	1	1	1	1	4	5	6	2	2	6	2	3	2	3
Subjek 132	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	5	5	5
Subjek 133	4	4	5	5	6	6	6	5	4	6	3	6	5	2
Subjek 134	6	6	1	5	6	6	5	6	2	5	5	5	5	4
Subjek 135	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	2
Subjek 136	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5
Subjek 137	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	4

Responden	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Subjek 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
Subjek 2	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 3	5	5	5	5	4	5	5	1	6	5	3
Subjek 4	1	3	1	3	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 5	1	3	3	3	4	5	6	5	5	2	3
Subjek 6	3	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4
Subjek 7	6	4	5	6	5	6	5	5	6	5	5
Subjek 8	4	4	4	6	6	6	5	5	6	4	5
Subjek 9	4	3	4	5	5	6	5	2	6	4	6
Subjek 10	5	5	5	6	6	6	5	1	6	4	6
Subjek 11	2	2	1	2	3	2	3	2	5	1	1
Subjek 12	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 13	3	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 14	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 15	1	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5
Subjek 16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Subjek 17	3	3	4	3	5	5	6	6	4	3	5
Subjek 18	5	3	2	5	6	6	1	2	6	4	5
Subjek 19	3	4	4	5	6	6	1	5	6	5	2
Subjek 20	4	5	3	5	6	6	5	4	6	4	5
Subjek 21	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6
Subjek 22	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5	6
Subjek 23	5	4	4	6	6	6	4	5	6	5	5
Subjek 24	6	5	5	6	6	6	4	6	6	5	6
Subjek 25	2	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2
Subjek 26	6	6	6	1	1	1	6	6	1	6	6
Subjek 27	4	6	6	2	5	6	6	5	6	6	6
Subjek 28	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	5
Subjek 29	4	6	4	6	6	6	4	6	6	6	6

Subjek 30	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6
Subjek 31	6	6	4	6	6	6	5	6	6	6	6
Subjek 32	2	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2
Subjek 33	6	1	2	5	5	5	6	2	6	2	5
Subjek 34	2	1	6	5	5	5	6	4	5	2	5
Subjek 35	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 36	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	6
Subjek 37	6	5	5	6	6	6	4	6	6	6	6
Subjek 38	5	4	4	6	6	6	4	6	6	4	5
Subjek 39	5	4	4	5	4	6	5	6	6	6	6
Subjek 40	5	4	4	6	6	6	5	5	6	4	4
Subjek 41	4	4	5	6	6	6	5	6	6	5	6
Subjek 42	4	5	4	6	5	5	4	6	6	5	6
Subjek 43	5	5	5	5	6	6	4	6	6	4	5
Subjek 44	5	4	4	5	6	6	4	6	6	5	6
Subjek 45	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6
Subjek 46	2	3	3	5	5	5	5	4	5	2	3
Subjek 47	5	6	6	5	5	5	2	6	5	5	6
Subjek 48	5	5	5	5	5	6	6	5	5	3	4
Subjek 49	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 50	5	5	5	2	2	2	5	5	2	5	5
Subjek 51	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 52	3	5	5	5	6	6	5	5	6	4	4
Subjek 53	6	5	5	5	5	5	5	6	6	3	5
Subjek 54	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
Subjek 55	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	4
Subjek 56	6	5	5	5	6	6	4	5	5	4	4
Subjek 57	5	5	5	6	6	6	4	6	6	5	4
Subjek 58	5	5	4	6	5	5	4	6	6	4	4
Subjek 59	5	5	5	5	6	6	4	6	6	4	4
Subjek 60	6	6	5	6	5	6	4	6	6	4	4
Subjek 61	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6
Subjek 62	6	6	6	6	4	5	4	6	6	6	6
Subjek 63	5	4	4	6	5	6	4	6	6	5	6
Subjek 64	4	5	5	6	5	6	5	4	6	6	5
Subjek 65	5	4	5	6	5	5	5	6	6	6	6
Subjek 66	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6
Subjek 67	3	4	3	6	6	6	4	6	6	4	4
Subjek 68	5	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6
Subjek 69	6	6	4	6	6	6	3	5	6	6	6
Subjek 70	6	6	3	6	6	6	5	6	6	6	6
Subjek 71	5	6	6	6	5	6	4	6	6	6	6
Subjek 72	4	3	2	6	6	6	1	6	6	5	5
Subjek 73	6	4	4	6	5	6	4	6	6	6	5

Subjek 74	6	5	4	6	6	6	5	6	6	5	6
Subjek 75	4	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6
Subjek 76	1	3	1	5	5	6	1	2	6	1	2
Subjek 77	5	5	5	4	4	6	6	1	4	3	3
Subjek 78	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6
Subjek 79	6	6	6	4	6	6	6	6	6	1	6
Subjek 80	5	5	5	5	5	6	5	5	6	2	2
Subjek 81	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6
Subjek 82	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Subjek 83	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 84	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
Subjek 85	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5
Subjek 86	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 87	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 88	2	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 89	5	6	6	5	6	6	1	2	5	2	6
Subjek 90	2	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2
Subjek 91	3	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6
Subjek 92	6	6	6	6	5	6	5	6	6	4	6
Subjek 93	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	5
Subjek 94	2	3	2	4	5	5	6	5	5	5	5
Subjek 95	6	6	3	6	6	6	4	6	6	5	3
Subjek 96	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Subjek 97	2	2	2	5	5	5	6	3	5	2	2
Subjek 98	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
Subjek 99	6	4	6	6	5	6	5	5	6	6	6
Subjek 100	4	5	5	6	6	6	4	6	6	5	6
Subjek 101	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5
Subjek 102	2	5	4	1	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 103	2	2	1	5	5	6	4	4	5	4	6
Subjek 104	2	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2
Subjek 105	5	4	3	4	5	6	5	6	6	2	5
Subjek 106	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 107	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Subjek 108	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6
Subjek 109	6	6	4	6	5	6	5	6	6	6	6
Subjek 110	4	4	6	6	6	6	5	2	6	6	6
Subjek 111	5	5	5	5	5	5	6	3	6	5	5
Subjek 112	6	6	6	5	5	5	6	6	5	6	6
Subjek 113	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6
Subjek 114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Subjek 115	5	5	5	5	5	5	2	4	3	2	4
Subjek 116	2	2	6	5	1	5	2	5	1	2	6
Subjek 117	2	1	3	5	5	6	6	6	5	6	6

Subjek 118	3	3	3	5	6	5	5	5	5	5	5
Subjek 119	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6
Subjek 120	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6
Subjek 121	5	5	5	5	5	5	6	6	6	1	6
Subjek 122	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5
Subjek 123	2	2	3	5	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 124	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6
Subjek 125	5	5	4	6	5	6	5	6	6	5	5
Subjek 126	4	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6
Subjek 127	4	4	5	6	6	5	4	6	6	5	5
Subjek 128	5	6	6	6	6	6	2	6	6	6	5
Subjek 129	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 130	5	5	4	6	5	6	4	5	6	6	6
Subjek 131	2	3	3	5	5	5	5	3	5	6	6
Subjek 132	3	5	5	5	5	6	5	5	5	4	6
Subjek 133	3	4	3	4	6	6	5	4	5	4	6
Subjek 134	4	5	4	4	5	6	5	5	4	5	5
Subjek 135	2	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6
Subjek 136	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6
Subjek 137	4	5	5	3	5	5	6	5	5	5	6



Lampiran 5. Tabulasi Data Stres Kerja

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Subjek 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Subjek 2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Subjek 4	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2
Subjek 5	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
Subjek 6	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
Subjek 7	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	4	1	1	3
Subjek 8	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	1	1	2	3	2	2	2	1	2
Subjek 9	3	1	1	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2
Subjek 10	2	3	3	3	4	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2
Subjek 11	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3
Subjek 12	1	1	1	1	3	1	4	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1
Subjek 13	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
Subjek 14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 15	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Subjek 16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1
Subjek 17	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 18	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2
Subjek 19	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	4	3	2	2	3	2	2	1	1	1
Subjek 20	3	1	1	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2
Subjek 21	3	1	1	3	3	2	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1
Subjek 22	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1
Subjek 23	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1
Subjek 24	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1
Subjek 25	3	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Subjek 26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 27	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	4	1	1	1	1
Subjek 28	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 29	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Subjek 30	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
Subjek 31	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1
Subjek 32	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Subjek 33	4	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
Subjek 34	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
Subjek 35	4	1	1	1	4	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1
Subjek 36	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
Subjek 37	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Subjek 38	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1
Subjek 39	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1

Subjek 40	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
Subjek 41	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 42	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Subjek 43	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1
Subjek 44	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1
Subjek 45	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1
Subjek 46	2	1	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2
Subjek 47	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1
Subjek 48	3	1	1	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1
Subjek 49	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 51	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2	4	1	3	3	4	2	1	1	1
Subjek 52	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 53	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2
Subjek 54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 55	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2
Subjek 56	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Subjek 57	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
Subjek 58	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Subjek 59	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1
Subjek 60	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1
Subjek 61	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1
Subjek 62	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
Subjek 63	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
Subjek 64	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1
Subjek 65	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2
Subjek 66	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1
Subjek 67	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
Subjek 68	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
Subjek 69	3	1	1	1	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1
Subjek 70	3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
Subjek 71	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
Subjek 72	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 73	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Subjek 74	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
Subjek 75	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Subjek 76	4	1	1	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
Subjek 77	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
Subjek 78	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 79	3	1	2	1	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1
Subjek 80	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3
Subjek 81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2

Subjek 83	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1
Subjek 84	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1
Subjek 85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 88	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Subjek 89	2	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	1	2	3
Subjek 90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 91	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
Subjek 92	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Subjek 93	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
Subjek 94	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1
Subjek 95	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
Subjek 96	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
Subjek 97	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3
Subjek 98	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Subjek 99	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
Subjek 100	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
Subjek 101	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2
Subjek 102	1	1	4	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Subjek 103	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2
Subjek 104	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 105	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1
Subjek 106	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
Subjek 107	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1
Subjek 108	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	2	1
Subjek 109	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
Subjek 110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Subjek 111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
Subjek 112	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
Subjek 113	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1
Subjek 114	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
Subjek 115	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 116	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	4	1	1	4	2	3	2	2	2
Subjek 117	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2
Subjek 118	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1
Subjek 119	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
Subjek 120	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 121	2	1	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1
Subjek 122	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 123	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 124	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Subjek 125	3	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1

Subjek 126	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
Subjek 127	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Subjek 128	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
Subjek 129	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 130	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subjek 131	2	2	1	1	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	1
Subjek 132	3	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	1
Subjek 133	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
Subjek 134	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
Subjek 135	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1
Subjek 136	3	2	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1
Subjek 137	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1





LAMPIRAN 4

HASIL UJI PENGOLAHAN DATA

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Occupational Hardiness Questionnaire***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hardiness_1	46.40	21.183	.574	.869
Hardiness_2	46.89	20.775	.459	.875
Hardiness_3	46.38	20.811	.693	.865
Hardiness_4	46.45	20.499	.680	.864
Hardiness_5	46.74	21.309	.376	.879
Hardiness_6	46.64	20.792	.472	.874
Hardiness_7	46.52	20.457	.666	.864
Hardiness_8	46.57	19.953	.646	.864
Hardiness_9	46.83	20.258	.563	.869
Hardiness_10	46.81	20.375	.501	.873
Hardiness_11	46.44	20.836	.606	.867
Hardiness_12	46.85	20.773	.439	.876
Hardiness_13	46.48	21.046	.592	.868
Hardiness_14	46.47	21.310	.559	.870

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kebersyukuran

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kebersyukuran_1	116.51	251.869	.529	.907
Kebersyukuran_2	116.69	252.817	.381	.909
Kebersyukuran_3	116.64	246.967	.620	.905
Kebersyukuran_4	116.36	259.513	.388	.909
Kebersyukuran_5	116.50	261.590	.343	.910
Kebersyukuran_6	116.23	260.695	.457	.909
Kebersyukuran_7	117.34	245.181	.551	.906
Kebersyukuran_8	117.53	237.045	.616	.904
Kebersyukuran_9	116.90	243.357	.520	.907
Kebersyukuran_10	117.36	237.084	.703	.902
Kebersyukuran_11	116.77	245.460	.616	.905
Kebersyukuran_12	117.23	243.206	.617	.904
Kebersyukuran_13	117.58	249.364	.433	.909
Kebersyukuran_14	117.55	240.882	.585	.905
Kebersyukuran_15	117.44	243.248	.605	.905
Kebersyukuran_16	117.45	245.985	.537	.906
Kebersyukuran_17	116.84	253.003	.482	.907
Kebersyukuran_18	116.72	255.867	.450	.908
Kebersyukuran_19	116.45	257.029	.480	.908
Kebersyukuran_20	117.29	252.179	.379	.910
Kebersyukuran_21	116.99	241.397	.635	.904
Kebersyukuran_22	116.60	255.580	.409	.909
Kebersyukuran_23	117.34	240.801	.606	.905
Kebersyukuran_24	116.88	246.698	.581	.905

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.915	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
StresKerja_1	29.36	74.981	.420	.915
StresKerja_2	29.95	77.211	.439	.913
StresKerja_3	29.94	78.085	.295	.916
StresKerja_4	29.88	76.516	.425	.914
StresKerja_5	28.91	76.095	.329	.917
StresKerja_6	29.93	74.400	.711	.908
StresKerja_7	29.72	71.764	.681	.908
StresKerja_8	29.93	75.112	.594	.910
StresKerja_9	29.88	73.462	.699	.908
StresKerja_10	29.48	72.531	.626	.909
StresKerja_11	29.53	71.663	.686	.907
StresKerja_12	29.60	71.757	.634	.909
StresKerja_13	29.74	73.225	.655	.908
StresKerja_14	29.61	70.682	.743	.906
StresKerja_15	29.23	73.765	.511	.912
StresKerja_16	29.77	72.059	.692	.907
StresKerja_17	29.75	73.041	.692	.908
StresKerja_18	30.01	76.279	.549	.911
StresKerja_19	29.94	77.070	.441	.913
StresKerja_20	29.97	75.587	.588	.910

Lampiran 9. Hasil Uji Data Demografis Responden Penelitian

a) Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki - Laki	129	94.2	94.2	94.2
	Perempuan	8	5.8	5.8	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

b) Mitra Driver

		Mitra_Driver			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Grab	104	75.9	75.9	75.9
	Go-Jek	33	24.1	24.1	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

c) Status Pernikahan

		Status_Pernikahan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Menikah	109	79.6	79.6	79.6
	Belum Menikah	25	18.2	18.2	97.8
	Bercerai Hidup	3	2.2	2.2	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

d) Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	15 - 20	3	2.2	2.2	2.2
	21 - 25	14	10.2	10.2	12.4
	26 - 30	33	24.1	24.1	36.5
	31 - 35	26	19.0	19.0	55.5
	36 - 40	24	17.5	17.5	73.0
	41 - 45	17	12.4	12.4	85.4
	46 - 50	12	8.8	8.8	94.2
	51 - 55	4	2.9	2.9	97.1
	56 - 60	3	2.2	2.2	99.3
	61 - 65	1	.7	.7	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

e) Asal Daerah

		Asal_Daerah			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Bekasi	3	2.2	2.2	2.2
	Blora	1	.7	.7	2.9
	Bogor	1	.7	.7	3.6
	Cianjur	3	2.2	2.2	5.8
	Cikampek	4	2.9	2.9	8.8
	Cikarang	1	.7	.7	9.5
	Cilacap	1	.7	.7	10.2
	Cirebon	1	.7	.7	10.9
	Garut	1	.7	.7	11.7
	Jakarta	2	1.5	1.5	13.1
	karawang	2	1.5	1.5	14.6
	Karawang	95	69.3	69.3	83.9
	Karwang	1	.7	.7	84.7
	Kebumen	1	.7	.7	85.4
	Klaten	1	.7	.7	86.1

Kuningan	4	2.9	2.9	89.1
Pacitan	1	.7	.7	89.8
pemalang	1	.7	.7	90.5
Pemalang	2	1.5	1.5	92.0
Purwakarta	3	2.2	2.2	94.2
Purwokerto	1	.7	.7	94.9
Rengasdengklok	1	.7	.7	95.6
Serang	1	.7	.7	96.4
Solo	1	.7	.7	97.1
Subang	1	.7	.7	97.8
Tanjung pura	1	.7	.7	98.5
Tegal	1	.7	.7	99.3
Yogyakarta	1	.7	.7	100.0
Total	137	100.0	100.0	

Lampiran 10. Hasil Uji Data Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hardines _SkorTotal	137	18	60	52.74	5.139
Valid N (listwise)	137				

Lampiran 11. Hasil Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

- Variabel Sikap *Hardiness*

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Hardiness_TotalSkor	.119	137	.000	.822	137	.000

a. Lilliefors Significance Correction

- Variabel Kebersyukuran

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kebersyukuran_TotalSkor	.136	137	.000	.883	137	.000

a. Lilliefors Significance Correction

- Variabel Stres Kerja

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
StresKerja_SkorTotal	.183	137	.000	.886	137	.000

a. Lilliefors Significance Correction

- b) Uji Linieritas

- Stres Kerja & *Hardiness*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
StresKerja_SkorTotal * Hardiness_TotalSkor	Between Groups	(Combined)	2977.213	15	198.481	2.9
		Linearity	1381.505	1	1381.505	20.4
		Deviation from Linearity	1595.708	14	113.979	1.6
Within Groups			8163.794	121	67.469	
Total			11141.007	136		

- Stres Kerja & Kebersyukuran

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
StresKerja_SkorTotal * Kebersyukuran_TotalSkor	Between Groups	(Combined)	6778.956	49	138.346	2.7
		Linearity	1751.236	1	1751.236	34.9
		Deviation from Linearity	5027.720	48	104.744	2.0
Within Groups			4362.051	87	50.139	
Total			11141.007	136		

Lampiran 12. Hasil Uji Hipotesis

a) *Hardiness & Stres Kerja*

Correlations

			Hardiness_Total Skor	StresKerja_Skor Total
Spearman's rho	Hardiness_TotalSkor	Correlation Coefficient	1.000	-.220**
		Sig. (1-tailed)	.	.005
		N	137	137
	StresKerja_SkorTotal	Correlation Coefficient	-.220**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.005	.
		N	137	137

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b) *Kebersyukuran & Stres Kerja*

Correlations

			Kebersyukuran_ TotalSkor	StresKerja_Skor Total
Spearman's rho	Kebersyukuran_TotalSkor	Correlation Coefficient	1.000	-.305**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	137	137
	StresKerja_SkorTotal	Correlation Coefficient	-.305**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	137	137

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 13. Hasil Analisis Uji Tambahan

a) Hasil Uji Korelasi Aspek Variabel Kepribadian *Hardiness* dengan Stres

Kerja

- Aspek *Commitment* & Stres Kerja

			Hardiness_Aspek_Commitment	StresKerja_Total
Spearman's rho	Hardiness_Aspek_Commitment	Correlation Coefficient	1.000	-.159
		Sig. (2-tailed)	.	.064
		N	137	137
	StresKerja_Total	Correlation Coefficient	-.159	1.000
		Sig. (2-tailed)	.064	.
		N	137	137

- Aspek *Challenge* & Stres Kerja

			Hardiness_Aspek_Challenge	StresKerja_Total
Spearman's rho	Hardiness_Aspek_Challenge	Correlation Coefficient	1.000	-.143
		Sig. (2-tailed)	.	.096
		N	137	137
	StresKerja_Total	Correlation Coefficient	-.143	1.000
		Sig. (2-tailed)	.096	.
		N	137	137

- Aspek *Control* & Stres Kerja

Correlations

			Hardiness_Aspek_Control	StresKerja_Total
Spearman's rho	Hardiness_Aspek_Control	Correlation Coefficient	1.000	-.259**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	137	137
	StresKerja_Total	Correlation Coefficient	-.259**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	137	137

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

b) Hasil Uji Korelasi Aspek Variabel Kebersyukuran dengan Stres Kerja

- Aspek *Sense of Appreciation* & Stres Kerja

Correlations

			Kebersyukuran_Aspek_SenseOfAppreciation	StresKerja_Total
Spearman's rho	Kebersyukuran_Aspek_SenseOfAppreciation	Correlation Coefficient	1.000	-.249**
		Sig. (2-tailed)	.	.003
		N	137	137
	StresKerja_Total	Correlation Coefficient	-.249**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.
		N	137	137

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

- Aspek Perasaan Positif & Stres Kerja

Correlations

			Kebersyukuran_Aspek_PerasaanPositif	StresKerja_Total
Spearman's rho	Kebersyukuran_Aspek_PerasaanPositif	Correlation Coefficient	1.000	-.313**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	137	137
	StresKerja_Total	Correlation Coefficient	-.313**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	137	137

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

- Aspek Ekspresi Bersyukur & Stres Kerja

Correlations

			Kebersyukuran_Aspek_EkspresiBersyukur	StresKerja_Total
Spearman's rho	Kebersyukuran_Aspek_EkspresiBersyukur	Correlation Coefficient	1.000	-.291**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	137	137
	StresKerja_Total	Correlation Coefficient	-.291**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	137	137

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

c) Hasil Uji Beda Variabel Demografi Status Pernikahan dengan Stres Kerja

Ranks			
	Status_Pernikahan	N	Mean Rank
Hardiness_Total	Menikah	109	68.38
	Belum Menikah	25	74.30
	Bercerai Hidup	3	47.50
	Total	137	
Kebersyukuran_Total	Menikah	109	70.40
	Belum Menikah	25	67.58
	Bercerai Hidup	3	29.83
	Total	137	
StresKerja_Total	Menikah	109	67.99
	Belum Menikah	25	69.84
	Bercerai Hidup	3	98.83
	Total	137	

Test Statistics^{a,b}			
	Hardiness_Total	Kebersyukuran_ Total	StresKerja_Tota l
Chi-Square	1.362	3.093	1.782
Df	2	2	2
Asymp. Sig.	.506	.213	.410

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Status_Pernikahan

d) Hasil Uji Beda Variabel Demografi Jenis Kelamin dengan Stres Kerja

Ranks			
	Jenis_Kelamin	N	Mean Rank
Hardiness_Total	Laki-Laki	129	69.77
	Perempuan	8	56.56
	Total	137	
Kebersyukuran_Total	Laki-Laki	129	68.53
	Perempuan	8	76.56
	Total	137	
StresKerja_Total	Laki-Laki	129	68.07
	Perempuan	8	84.00
	Total	137	

Test Statistics^{a,b}			
	Hardiness_Total	Kebersyukuran_ Total	StresKerja_Tota l
Chi-Square	.840	.309	1.217
Df	1	1	1
Asymp. Sig.	.359	.578	.270

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Jenis_Kelamin

e) Hasil Uji Beda Variabel Demografi Usia dengan Stres Kerja

	Ranks		
	Usia	N	Mean Rank
Hardiness_Total	15-20	3	87.00
	21-25	14	60.79
	26-30	33	73.64
	31-35	26	73.29
	36-40	24	64.25
	41-45	17	71.68
	46-50	12	74.79
	51-55	4	46.38
	56-60	3	49.17
	61-65	1	14.50
	Total	137	
	Kebersyukuran_Total	15-20	3
21-25		14	53.68
26-30		33	61.68
31-35		26	76.02
36-40		24	76.88
41-45		17	76.74
46-50		12	69.42
51-55		4	66.13
56-60		3	95.00
61-65		1	35.00
Total		137	
StresKerja_Total		15-20	3
	21-25	14	77.89
	26-30	33	70.56
	31-35	26	59.90
	36-40	24	68.19
	41-45	17	69.56
	46-50	12	68.17
	51-55	4	71.50
	56-60	3	99.50
	61-65	1	20.50

Total	137
-------	-----

Test Statistics^{a,b}

	Hardiness_Total	Kebersyukuran_ Total	StresKerja_Tota I
Chi-Square	6.627	9.175	5.595
Df	9	9	9
Asymp. Sig.	.676	.421	.780

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Usia

