

**HUBUNGAN KEPRIBADIAN TAHAN BANTING (*HARDINESS*)  
DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN YANG  
BEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**



Oleh

Vieta Savindinata Nasir

18320043

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

**2022**

**HUBUNGAN KEPERIBADIAN TAHAN BANTING (*HARDINESS*)  
DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN YANG  
BEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi,  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi**



Oleh

Vieta Savindinata Nasir

18320043

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

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

### HUBUNGAN KEPERIBADIAN TAHAN BANTING (*HARDINESS*) DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN YANG BEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19

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

05 April 2022

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

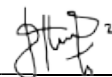


Resnia Novitasari, S.Psi., M.A.

Dewan Penguji

1. Lifhya Ahadiati Akmala, S.Psi., M.Psi., Psikolog
2. Susilo Wibisono, S.Psi., M.A., Ph.D
3. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Tanda Tangan



## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vieta Savindinata Nasir  
Nomor Mahasiswa : 18320043  
Program Studi : Psikologi  
Jurusan : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)  
dengan Stres Kerja Pada Karyawan yang Bekerja  
Pada Masa Pandemi *Covid-19*

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, 14 Februari 2022

Yang Menyatakan



Vieta Savindinata Nasir

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah Rabbil'alamin*

Segala puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, atas rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai dalam kehidupan ini.

Saya persembahkan skripsi ini kepada:

Orangtua tercinta

**Ayah Munasir dan Mama Yeyen Ninik Listiani**

Terimakasih Ayah dan Mama yang selalu mendoakan, mendukung, menyayangi, dan mencintai saya serta semua perjuangan dan pengorbanan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

**Adik saya, Nabiilah Savandinata Nasir**

Terimakasih atas doa, dukungan, cinta, dan kasih sayang yang selalu diberikan. Selalu menemani ketika kakak mengerjakan skripsi di rumah.

## HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah,  
Tuhan semesta alam.”

“(Al-Qur’an) ini adalah pedoman bagi manusia, petunjuk dan rahmat bagi kaum  
yang meyakini.” (Q.S Al-Jasyah: 20)

“Wahai Manusia! Kamulah yang memerlukan Allah; dan Allah Dialah Yang  
Mahakaya (tidak memerlukan sesuatu), Maha Terpuji.” (Q.S Fatir: 15)

“Bukanlah orang kuat itu dengan menang bergulat, tetapi orang kuat ialah orang  
yang dapat menguasai dirinya ketika marah.” (HR Muslim, 4723)

“Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat *zarrah*, niscaya dia akan  
melihat (balasan)nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat *zarrah*,  
niscaya dia akan melihat (balasan)nya.” (Q.S Az-Zalzalah: 7-8)

## HALAMAN PRAKATA

*Alhamdulillah Rabbil'alamin.* Segala puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, atas rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai dalam kehidupan ini. Ucapan syukur tak terhingga selalu dipanjatkan atas kesempatan, kesehatan, kemudahan, serta kelancaran yang Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* berikan kepada hamba, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis bukanlah apa-apa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari semua pihak yang menjadi perantara dari Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekanat Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia beserta jajaran karyawannya yang telah memfasilitasi penulis mendapatkan ijin penelitian skripsi.
2. Ibu Lifthya Ahadiati Akmala, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mendidik, mengarahkan, meluangkan waktu, tenaga, pikiran, kesabaran dalam membantu penyelesaian skripsi ini serta tak henti-hentinya untuk selalu mengingatkan bersyukur dan ber-*istighfar* memohon ampunan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* dalam setiap perjalanan hidup yang dialami.

3. Bapak Susilo Wibisono, S.Psi., M.A., Ph.D dan Ibu Nur Pratiwi Noviaty, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen penguji skripsi yang sudah memberikan kritik dan saran yang membangun sehingga naskah skripsi ini dapat diperbaiki menjadi lebih baik lagi.
4. Dr. Ahmad Rusdi, S.Psi., S.Sos.I., MA., Si selaku Dosen mata kuliah Konstruksi Alat Ukur Psikologi yang telah menginspirasi penulis berupa pengembangan ilmunya untuk melakukan penelitian skripsi.
5. Seluruh responden, yang bersedia meluangkan waktu untuk menjadi partisipan dalam penelitian skripsi ini.
6. Orangtua penulis, Ayah Munasir, Mama Yeyen Ninik Listiani, atas dukungan baik moril maupun materi serta doa yang selalu diberikan selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
7. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap, semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, akan mendapatkan keridhaan dan balasan kebaikan dari Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan bagi penulis untuk kebaikan dalam penulisan ini, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. *Aamiin*.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK .....	xii
BAB I .....	1
BAB II.....	8
A. Stres Kerja.....	8
1. Definisi Konseptual Stres Kerja .....	8
2. Dimensi Stres Kerja.....	9
3. Faktor-faktor yang memengaruhi Stres Kerja .....	10
B. Kepribadian Tahan Banting ( <i>Hardiness</i> ).....	12
1. Definisi Konseptual Kepribadian Tahan Banting ( <i>Hardiness</i> ).....	12
2. Dimensi Kepribadian Tahan Banting ( <i>Hardiness</i> ) .....	13
C. Landasan Teoritik Hubungan Antara Stres Kerja dan <i>Hardiness</i> .....	15
D. Hipotesis Penelitian .....	20
BAB III .....	21
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	21
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	21
C. Subjek Penelitian.....	22
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	23
1. Stres Kerja .....	24

2. Kepribadian Tahan Banting ( <i>Hardiness</i> ) .....	24
E. Validitas dan Reliabilitas .....	26
F. Metode Analisis Data .....	28
BAB IV .....	29
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	29
1. Orientasi Kacah .....	29
2. Persiapan Penelitian .....	29
B. Pelaksanaan Penelitian .....	36
C. Hasil-Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	37
2. Deskripsi Data Penelitian .....	39
3. Uji Multikolinearitas .....	42
4. Uji Hipotesis.....	42
D. Diskusi Hasil Penelitian .....	43
BAB V.....	50
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA .....	52
LAMPIRAN.....	59

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint <i>Job Stress Scale</i> (JSS).....	24
Tabel 2. Blueprint DRS-15-R .....	26
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Skala <i>Hardiness</i> .....	33
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Hardiness</i> .....	33
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Setelah Uji Coba.....	34
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja.....	35
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja .....	36
Tabel 8. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	36
Tabel 9. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 10. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 11. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Karyawan .....	38
Tabel 12. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 13. Deskripsi Data Penelitian.....	39
Tabel 14. Norma Kategorisasi.....	40
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kepribadian Tahan Banting .....	40
Tabel 16. Kategorisasi Stres Kerja.....	41
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas .....	42
Tabel 19. Hasil Uji Regresi Berganda Aspek <i>Hardiness</i> dengan Stres Kerja .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kepribadian Tahan Banting .....	60
Lampiran 2. Skala Stres Kerja .....	65
Lampiran 3. Tabulasi Data Kepribadian Tahan Banting .....	68
Lampiran 4. Tabulasi Data Stres Kerja .....	72
Lampiran 5. Hasil Analisis Aitem .....	76
Lampiran 6. Kategorisasi Kepribadian Tahan Banting .....	83
Lampiran 7. Kategorisasi Stres Kerja .....	85
Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas .....	87
Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis .....	89
Lampiran 10. <i>Informed Consent</i> .....	92
Lampiran 11. Tautan Data Kasar yang Telah Dieliminasi .....	94

**HUBUNGAN KEPERIBADIAN TAHAN BANTING (*HARDINESS*) DENGAN  
STRES KERJA PADA KARYAWAN YANG BEKERJA PADA MASA  
PANDEMI COVID-19**

**Vieta Savindinata Nasir<sup>1</sup>, Lifthya Ahadiati Akmala<sup>2</sup>**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Email: 18320043@students.uii.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan stres kerja pada karyawan yang pernah atau sedang bekerja secara *work from home* pada masa pandemi *Covid-19*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat korelasi negatif antara dimensi *hardiness* dengan stres kerja. Subjek pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan yang bekerja secara *work form home* pada masa pandemi *Covid-19*. Alat ukur *hardiness* menggunakan DRS-15-R (Hystad dkk., 2010). Alat ukur stres kerja menggunakan JSS (Parker & DeCotiis, 1983). Analisis *standatd multiple regression* menunjukkan aspek komitmen ( $t = -0.302$ ,  $p = 0.764$ ), aspek kontrol ( $t = -0.827$ ,  $p = 0.410$ ), dan aspek tantangan ( $t = 0.348$ ,  $p = 0.729$ ). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *hardiness* dan stres kerja pada karyawan yang bekerja secara *work from home* pada masa pandemi *Covid-19* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak diterima.

**Kata Kunci:** Kepribadian Tahan Banting, Stres Kerja, Karyawan, Pandemi Covid-19

## **BAB I**

### **PENGANTAR**

Tingginya stres kerja karyawan Indonesia perlu mendapatkan perhatian serius dari organisasi karena menyangkut efektivitas dan efisiensi organisasi. Penelitian yang melibatkan 106 subjek karyawan yang bekerja secara *work from home* di DKI Jakarta yang dilakukan oleh Utami dkk. (2021) menunjukkan prevalensi stres kerja normal (45,3%) dan prevalensi stres kerja dengan kategori sangat berat (5,7%). Stres kerja, menurut Isfahani dkk. (2021) merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mengakibatkan turunnya produktivitas organisasi. Stres merupakan fenomena kritis karena berhubungan langsung dengan fisik dan psikis kesehatan individu, stres merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan terlebih apabila stres terjadi di tempat kerja (Jamal, 2017). Berbagai tingkat stres kerja dapat ditemukan di organisasi karena faktanya karyawan banyak menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja, stres kerja yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi kesehatan karyawan (Hadadian & Zarei, 2016).

Stres kerja menurut Hendrawan dkk. (2020) merupakan ancaman utama bagi organisasi yang sangat potensial menimbulkan berbagai dampak negatif untuk karyawan. Stres kerja telah banyak ditemui dalam berbagai pekerjaan, stres kerja merupakan salah satu hal yang berbahaya untuk pekerjaan (Shabir dkk., 2014). Wang (2018) menegaskan bahwa stres di tempat kerja merupakan akibat dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya kendali diri terkait tuntutan

pekerjaan, komunikasi yang buruk sehari-hari, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Penyebab umum stres kerja menurut Bhui dkk. (2016) adalah kondisi kerja dan praktik manajemen yang merugikan. Stres terkait pekerjaan umumnya terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan dan sikap terkait pekerjaan, kemampuan, keterampilan, dan kebutuhan pekerja (Bala & Kaur, 2017).

Hendrawan dkk. (2020) menyebutkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga harus diupayakan langkah-langkah menurunkan stres kerja agar stres kerja tidak terjadi pada karyawan. Stres kerja merupakan hal terpenting dalam tantangan manajemen sumber daya manusia sehingga banyak peneliti berusaha untuk mengidentifikasi dampak stres kerja di industri (Wong dkk., 2021). Gangguan psikologis seperti stres memiliki dampak terhadap individu yang lebih luas dan lebih tahan lama dibandingkan dengan cedera fisik yang dialami seseorang (Handayani dkk., 2020). Dampak dari stres kerja antara lain, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun, karyawan malas bekerja sehingga sering absen, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman.

Stres kerja menurut Midori dkk. (2017) merupakan salah satu kesulitan utama yang dihadapi oleh pekerja dan tantangan manajerial bagi lembaga atau organisasi. Penting untuk mengetahui sumber dan strategi pengelolaan stres kerja yang baik pada karyawan, hal ini berguna untuk mengurangi stres kerja pada karyawan (Bahadori dkk., 2019). Jika stres kerja tidak segera ditangani dengan baik, hal ini akan sangat potensial menimbulkan berbagai dampak negatif untuk

karyawan dan organisasi serta memicu turunnya produktivitas organisasi (Hendrawan dkk., 2020; Isfahani dkk., 2021).

Di awal tahun 2020, penyebaran virus *Covid-19* berdampak di seluruh dunia yang menciptakan guncangan pada aspek ekonomi, sosial, dan khususnya di dunia organisasi kemungkinan akan membentuk kembali bagaimana cara orang bekerja serta bagaimana cara industri beroperasi (Irawanto dkk., 2021). Dampak pandemi *Covid-19* salah satunya adalah perubahan yang muncul di tempat kerja dimana pandemi *Covid-19* mengubah secara tiba-tiba rutinitas kerja normal yang sudah berlangsung menjadi rutinitas kerja *work from home*. *Work from home* adalah sistem pengaturan kerja dimana individu memenuhi tanggung jawab penting dari pekerjaannya dengan menggunakan bantuan teknologi informasi dan komunikasi serta tetap berada dirumah (Trisnasari & Wicaksono, 2021). Pandemi *Covid-19* membuat bekerja dari rumah (*work from home*) menjadi cara baru bekerja untuk jutaan karyawan di seluruh dunia. Kondisi pandemi *Covid-19* juga membuat banyak pekerja dan atasan harus beralih secara tiba-tiba ke pekerjaan jarak jauh untuk yang pertama kali dan tanpa persiapan apapun (Galanti dkk., 2021). *Work from home* tidak bisa dihindari, tetapi pandemi *Covid-19* mengubahnya menjadi suatu paksaan. Diperkirakan bahwa bahkan setelah pandemi *Covid-19* berakhir, norma pekerjaan global saat ini akan terus berlanjut. Tidak hanya cara organisasi bekerja, tetapi juga hubungan antara pekerja dan pengusaha sangat dipengaruhi oleh transisi ini (Irawanto dkk., 2021).

Berbagai gangguan psikologis telah dilaporkan dan dipublikasikan selama wabah *Covid-19*, baik tingkat individu, kelompok, komunitas, organisasi, nasional, dan internasional. Salah satunya adalah gangguan psikologis berupa stres. Stres tidak hanya dirasakan oleh masyarakat namun tenaga kesehatan dan semua orang yang bekerja juga merasakan stres (Handayani dkk., 2020). Hasil penelitian tentang stres kerja yang dilakukan oleh Yu dkk., (2021) menunjukkan bahwa *Covid-19* menyebabkan stres kerja pada karyawan dan menurunkan kinerja karyawan. Hal tersebut akan semakin meningkat apabila karyawan memiliki masalah fisik, masalah psikologis, masalah keuangan, dan kekhawatiran tentang pandangan sosial.

Sejumlah informasi, misalnya Rehman dkk. (2021) menunjukkan bahwa *Covid -19* telah menyebabkan tekanan yang signifikan di seluruh dunia. Selain gejala fisik yang terlihat pada kasus, *Covid -19* telah menyebabkan kerusakan serius pada kesehatan mental masyarakat dunia. Tan dkk. (2020) menyebutkan wabah Penyakit *Covid -19* muncul di China pada Desember 2019, yang mengakibatkan 76936 kasus dan 2.442 kematian, dari 1323 anggota tenaga kerja, Tan dkk. (2020) menemukan (10,8%) responden memenuhi diagnosis gangguan stres pasca trauma (PTSD) setelah anggota tenaga kerja mulai kembali bekerja di tengah pandemi *Covid -19*. Selanjutnya hasil penelitian oleh Zhu dkk. (2020), menunjukkan bahwa (30%) dari 5062 dokter, perawat, dan teknisi medis di Cina mengalami stres selama pandemi *Covid d-19*. Permasalahan serupa juga ditemukan Elbay dkk. (2020) dalam penelitiannya terhadap 442 tenaga kesehatan

di Turki selama pandemi *Covid -19*. 182 tenaga kesehatan mengalami stres (42%) yang disebabkan oleh gangguan psikiatrik serta jam kerja yang tinggi.

Penelitian yang melibatkan 3550 subjek oleh Odriozola-G P. Planchuelo-G Á & M, de Luis-García (2019) di Spanyol melalui sosial media menunjukkan prevalensi stres (37%). Penelitian oleh Muallim dan Adeko (2020) menunjukkan bahwa, tingkat stres kerja sedang dialami oleh 48,7% responden. Yuliani dan Putri (2020) menunjukkan bahwa 53,3% tenaga kerja mengalami stres kerja dengan 8,8% responden mengalami stres kerja kategori berat dan 91,2% responden mengalami stres kerja pada kategori ringan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan di India dengan 336 responden yang melibatkan pelajar, guru, peneliti, pekerja swasta, dan masyarakat umum menunjukkan prevalensi stres sebesar 76% (Rehman, dkk., 2020).

Penelitian yang melibatkan subjek karyawan yang bekerja secara *work from home* di Indonesia, misalnya studi *cross sectional* pada 73 responden aparatur sipil negara saat bekerja secara *work from home* di era pandemi *Covid-19* yang dilakukan oleh Azhar dan Iriani (2020) menunjukkan bahwa prevalensi stres kerja dengan kategori sangat berat dan berat yang dialami aparatur sipil negara yang bekerja secara *work from home* sebesar (30,1%). Selanjutnya, Ishak dan Mangundjaya (2020) dalam penelitiannya terhadap 421 karyawan di Indonesia yang bekerja secara *work from home* pada sektor swasta, publik dan pemerintah menunjukkan bahwa, terdapat peningkatan peran sikap *work form office* atas produktivitas kerja karyawan yang melaksanakan *work from home* selama masa

pandemi *Covid -19* setelah dimoderasi oleh *problem-focused coping* sebesar (46,7%).

Hardiness terdiri dari tiga dimensi dasar yaitu, komitmen, kontrol, dan tantangan (Jamal, 2017). Telah dikonseptualisasikan bahwa sifat tahan banting psikologis (*hardiness*) dan penggunaan strategi koping yang efektif bisa mengurangi dampak negatif penyebab stres (Nanavaty dkk., 2016). Sifat tahan banting (*hardiness*) merupakan prediktor yang kuat yang dapat memprediksi stres kerja yang dirasakan karyawan. Sifat tahan banting (*hardiness*) yang tinggi akan membuat karyawan merasakan stres kerja yang rendah (Jalali & Amarqan, 2015). Wahdaniyah dan Miftahuddin (2019) menunjukkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) berpengaruh terhadap stres kerja yang dirasakan. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi menguntungkan seseorang untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan di dalam hidupnya sehingga “tahan banting”. Hasilnya seseorang yang memiliki *hardiness* yang tinggi akan cenderung mengalami stres kerja yang rendah. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bala & Kaur, 2017; Jamal, 2017; Midori dkk., 2017; Prasetyo dkk., 2018; Riyanti & Rahmandani, 2019) bahwa semakin kuat *hardiness* yang dimiliki seseorang maka akan semakin rendah stres kerja yang dialaminya, dan sebaliknya semakin lemah *hardiness* seseorang maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami. Kepribadian tahan banting yang tinggi menurut Prasetyo dkk. (2018) dapat mereduksi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian singkat pustaka yang relevan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut, ”Bagaimanakah *hardiness* berhubungan dengan tinggi rendahnya stres kerja pada karyawan yang sedang atau pernah bekerja secara *work from home* pada masa pandemi *Covid-19*? ”

Berdasarkan pemaparan di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris korelasi antara *hardiness* dengan stres kerja pada karyawan yang pernah atau sedang bekerja secara online (*work from home*) di tengah pandemi *Covid -19*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Stres Kerja**

##### **1. Definisi Konseptual Stres Kerja**

Parker dan DeCotiis (1983) mendefinisikan stres kerja sebagai kesadaran individu atau perasaan disfungsi pribadi yang merupakan akibat dari kondisi atau kejadian di tempat bekerja. Stres Kerja merupakan perasaan seseorang yang menyimpang dari normal di tempat kerja sebagai akibat dari peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan hasil pekerjaan. Saputro dkk. (2014) menyebutkan stres merupakan bagian dalam hidup manusia dan dapat terjadi di dunia kerja maupun kehidupan pribadi. Luthans (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif karyawan ke situasi eksternal yang mengakibatkan penyimpangan psikologis, fisik, dan perilaku. Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2013) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang hasilnya dianggap tidak pasti.

Stres kerja menurut Vijayan (2017) adalah suatu hasil atau respon terhadap rangsangan tertentu dalam lingkungan. Mund (2016) menyebutkan bahwa stres dapat berupa reaksi dari situasi yang berumur pendek seperti terjebak dalam kemacetan, saat kita akan mengejar, melarikan diri, atau bisa juga menjadi pengalaman yang lebih lama jika kita menghadapi masalah

tentang hubungan, kematian pasangan atau situasi kehidupan lainnya yang serius. Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2011) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul dari interaksi individu dengan pekerjaan mereka yang dicirikan oleh perubahan dalam diri individu yang memaksa individu untuk menyimpang dari fungsi normal. Stres kerja menurut Najimi dkk. (2012) merupakan emosi negatif dan respon fisik individu yang dapat terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan karyawan. Dengan kata lain, stres kerja dapat didefinisikan sebagai interaksi antara lingkungan kerja, karakteristik karyawan, persyaratan pekerjaan tambahan, dan tekanan yang membuat individu terkendala untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan definisi stres kerja yang sudah disebutkan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon emosional individu yang disertai dengan perubahan kondisi psikologis, fisik, kognitif, dan perilaku yang disebabkan oleh faktor pemicu stres berupa situasi kerja yang menekan, karakteristik individu, dan pemicu stres di luar lingkungan pekerjaan.

## **2. Dimensi Stres Kerja**

Berbagai penelitian berhasil merumuskan beragam konstruk stres kerja beserta dimensi-dimensinya dengan menggunakan berbagai pendekatan teoritis. Dalam penelitian ini, dimensi stres kerja menggunakan

dimensi dari Parker dan DeCotiis (1983) yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan sebuah konstruk yang memiliki dua dimensi utama, yaitu:

a. *Time stress* (Tekanan waktu)

Tekanan waktu berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap waktu yang dirasa tidak cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. *Anxiety* (Kecemasan)

Kecemasan merupakan perasaan individu yang tidak menyenangkan, kecemasan dapat dikatakan sebagai suatu keadaan emosi individu yang ditandai dengan ketakutan, kekhawatiran, dan kegelisahan sebagai reaksi terhadap kondisi di masa mendatang yang dianggap berbahaya, reaksi tersebut terlihat pada diri seseorang melalui respon fisiologis, perilaku, dan perasaan (Syafitri, 2015).

### **3. Faktor-faktor yang memengaruhi Stres Kerja**

Robbins dan Judge (2013) berpendapat bahwa stres kerja ditentukan oleh banyak faktor dan faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori besar, yaitu (1) lingkungan, (2) organisasi, dan (3) pribadi.

a. Faktor lingkungan

Seperti halnya ketidakpastian lingkungan yang memengaruhi desain struktur organisasi, lingkungan juga dapat memengaruhi tingkat stres karyawan di dalam suatu organisasi. Ketidakpastian lingkungan merupakan alasan terbesar yang dimiliki individu sehingga dapat menimbulkan

kesulitan mengatasi perubahan organisasi. Ada tiga jenis utama ketidakpastian lingkungan, yaitu: ekonomi, politik, dan teknologi.

b. Faktor organisasi

Tidak ada kekurangan faktor dalam sebuah organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan beberapa contoh. Kami telah mengkategorikan faktor-faktor ini di sekitar tugas, peran, dan tuntutan interpersonal.

c. Faktor pribadi

Seseorang mungkin akan mengalami pengalaman dan masalah pada pekerjaannya lebih banyak dibandingkan dengan jam kerja mereka. Faktor terakhir yang diusulkan adalah faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, seperti masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian yang melekat karakteristik.

Beberapa orang dapat bertahan dalam situasi stres, sementara individu lainnya tidak dapat bertahan saat menghadapi stres. Terdapat beberapa hal yang membedakan orang yang mampu menangani stres dan sebaliknya. Setidaknya terdapat empat variabel individu yang memoderasi hubungan antara stresor potensial dan stres, seperti persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan kepribadian relevan (Robbins & Judge, 2013).

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam individu, seperti: masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan kepribadian yang melekat karakteristik. Faktor eksternal merupakan penyebab stres yang berasal dari luar individu, seperti: lingkungan dan organisasi.

## **B. Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)**

### **1. Definisi Konseptual Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)**

Dalam penelitian awalnya, Kobasa (1979) mendefinisikan *hardiness* sebagai struktur kepribadian yang terdiri dari tiga hal yang terkait disposisi umum dari komitmen, kontrol, dan tantangan yang berfungsi sebagai sumber daya perlawanan dalam perjumpaan dari kondisi stres. Hystad dkk. (2010) mendefinisikan *hardiness* seperti definisi kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang telah banyak dikemukakan biasanya, sifat tahan banting digambarkan sebagai gaya fungsi yang dicirikan oleh rasa komitmen yang kuat, kontrol, dan tantangan yang berfungsi untuk mengurangi hal-hal negatif yang timbul dari efek stres.

Kepribadian tahan banting menurut Maddi (2015) adalah pola kepribadian dari sikap dan strategi yang membantu individu untuk dapat mengubah keadaan stres yang merupakan potensi bencana menjadi peluang

untuk pertumbuhan dan perkembangan. Johnsen dkk. (2017) menyebutkan individu dengan kepribadian tahan banting yang tinggi memiliki kepercayaan yang kuat bahwa mereka dapat mengontrol, memengaruhi, dan sangat berkomitmen dalam kegiatan yang mereka lakukan, hubungan interpersonal dan untuk diri sendiri, di mana mereka mengenali nilai, tujuan, dan prioritas yang khas dalam hidupnya.

Berdasarkan definisi *hardiness* yang sudah disebutkan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) merupakan pola kepribadian yang dapat membantu individu mengurangi dampak dari stres.

## **2. Dimensi Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)**

Berbagai penelitian berhasil merumuskan beragam konstruk *hardiness* beserta dimensi-dimensinya dengan menggunakan pendekatan teoritis. Hasilnya, dalam berbagai penelitian *hardiness* diusulkan sebagai konstruk yang terdiri atas 3 dimensi yaitu, *Commitment* (Komitmen), *Control* (Kontrol), dan *Challenge* (Tantangan). Dalam penelitian ini, *hardiness* menggunakan konsep teori oleh Kobasa (1979) yang pertama kali mengemukakan konsep *hardiness*, dalam teorinya Kobasa mengemukakan tiga dimensi kepribadian tahan banting (*hardiness*), yaitu:

### **a. *Commitment* (Komitmen)**

Kemampuan untuk merasa sangat terlibat atau berkomitmen untuk seluruh aktivitas. Komitmen memerlukan rasa tujuan yang digeneralisasikan

dan keterlibatan dalam hidup. Implikasi komitmen dalam dunia nyata adalah melibatkan keyakinan dalam diri bahwa tidak peduli seberapa buruk hal-hal yang terjadi, penting untuk tetap terlibat dengan apa pun yang terjadi dalam kehidupan, daripada akan tenggelam dan merasakan keterasingan. Komitmen mencakup semua bidang seperti, kehidupan pekerjaan, institusi sosial, hubungan interpersonal, keluarga, dan diri sendiri.

b. *Control* (Kontrol)

Kontrol adalah keyakinan akan kemampuan kontrol diri dan pengaruh pribadi atas peristiwa dan pengalaman hidup. Implikasi kontrol dalam diri individu adalah individu yang memiliki kontrol akan merasa seperti membuang waktu karena membiarkan diri sendiri tenggelam dalam ketidakberdayaan.

c. *Challenge* (Tantangan)

Antisipasi dari suatu perubahan yang dapat mengubah suatu tantangan menjadi sesuatu untuk pengembangan pribadi lebih lanjut. Tantangan dapat membuat individu percaya bahwa tidak peduli seberapa buruk keadaannya, tantangan dapat membantu individu menyadari bahwa hidup secara alami penuh tekanan sehingga seseorang harus terus berusaha mengubah tekanan dari potensi bencana menjadi peluang pertumbuhan. Implikasi tantangan dalam dunia nyata, tantangan dapat membantu individu melihat perubahan yang membuat stres itu sebagai kesempatan untuk tumbuh dalam kebijaksanaan dan kemampuan yang dapat dipelajari oleh seseorang dengan

mencoba mengubah suatu tekanan menjadi keuntungan untuk diri sendiri. Individu dapat belajar dari kegagalan dan juga keberhasilan. Dengan adanya tantangan seseorang tidak akan berpikir bahwa dirinya berhak atas kemudahan, kenyamanan, serta keamanan. Sebaliknya, individu tersebut akan merasa bahwa kemudahan, kenyamanan, serta keamanan hanya dapat diperoleh setelah mengubah tekanan menjadi peluang pertumbuhan Maddi (2013).

### **C. Landasan Teoritik Hubungan Antara Stres Kerja dan Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)**

Penelitian ini menguji apakah karyawan dengan komitmen, kontrol, dan tantangan yang tinggi akan cenderung mengalami stres terkait pekerjaan yang lebih rendah dibandingkan mereka yang memiliki komitmen, kontrol, dan tantangan yang lebih rendah. Meskipun hubungan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dan stres telah banyak diteliti, hal ini masih menjadi pertanyaan terbuka tentang bagaimana hubungan diantara kedua variabel tersebut (Thomassen, A. G., Hystad, S. W., Johnsen, B. H., Johnsen, G. E., & Bartone, 2018). Selain faktor fisik, kimia dan resiko biologis di lingkungan kerja, Najimi dkk. (2012) menjelaskan bahwa faktor psikologis adalah faktor utama yang sangat berbahaya dimana stres kerja merupakan bagian yang sangat penting di antara gangguan psikologis di lingkungan kerja. Luthans (2011) menyebutkan bahwa setiap individu

memiliki perbedaan pada saat menghadapi stresor. Beberapa orang tampaknya bisa saja langsung hancur berkeping-keping dengan sedikit saja provokasi, sedangkan beberapa yang lain mungkin akan menunjukkan respon berbeda ketika menghadapi situasi yang sangat menegangkan. Luthans (2011) Menyebutkan bahwa individu yang berhasil mengatasi stres yang ekstrim tampaknya memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*).

Menurut Kobasa (dalam Bartone dkk., 2016) kepribadian tahan banting (*hardiness*) merupakan satu kesatuan serta saling terkait dengan kualitas kepribadian individu yang dapat membedakan individu sehat dan tidak sehat dalam keadaan menjalani restrukturisasi perusahaan yang sangat menegangkan. *Hardiness* dapat dikatakan seperangkat karakteristik kepribadian yang muncul untuk melindungi individu dari efek stres yang merugikan (Sandvik dkk., 2020). Individu yang memiliki sifat tahan banting (*hardiness*) yang tinggi menurut Thomassen dkk. (2018) dapat menciptakan strategi koping yang aktif dan akan berfokus pada tugas sebagai respons terhadap situasi stres, individu yang memiliki sifat tahan banting merupakan individu yang berpikir untuk menggunakan situasi yang menyebabkan stres sebagai peluang untuk pertumbuhan dan keuntungan, sehingga mencapai pemahaman yang lebih besar dalam proses berpikir.

Individu yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) akan memiliki komitmen kerja, perasaan kontrol yang lebih besar atas apa terjadi pada dirinya, dan lebih terbuka terhadap perubahan dan tantangan dalam

hidup, serta memiliki rasa hidup yang tinggi (Muis, 2016). Madi dan Kobasa (dalam Subramanian & Vinothkumar, 2009) menyebutkan bahwa komitmen mencerminkan sejauh mana individu berusaha terlibat dalam seluruh aktivitas. Individu yang memiliki komitmen dalam dirinya akan memiliki motivasi yang akan memaksa individu tersebut untuk tetap bertahan dalam mengejar tujuan meskipun dalam kenyataannya banyak hambatan yang terus terjadi.

Madi dan Kobasa (dalam Subramanian & Vinothkumar, 2009) menyebutkan bahwa individu yang memiliki kontrol akan berusaha untuk mengatasi situasi yang mereka hadapi dari pada merasa terus menerus tak berdaya. Individu yang memiliki kontrol diri akan memiliki persepsi yang akan membantu memandang sejauh mana stres terlihat penting dan dianggap sebagai ancaman. Selanjutnya, Madi dan Kobasa (dalam Subramanian & Vinothkumar, 2009) menyebutkan tantangan sebagai sejauh mana individu berusaha untuk belajar dari pengalaman yang dialami dari pada selalu merasa terancam.

Kobasa dkk. (1982) menyebutkan bahwa relevan dengan penilaian kognitif, individu yang berkomitmen memiliki tujuan umum yang memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi dan menemukan makna peristiwa, benda, dan orang-orang dari lingkungannya. Individu yang berkomitmen cukup berinvestasi dalam diri mereka sendiri dan hubungan mereka dengan konteks sosial yang tidak dapat mereka berikan dengan

mudah di bawah tekanan. Singkatnya, hubungan orang yang berkomitmen dengan diri mereka sendiri dan dengan lingkungan melibatkan keaktifan dan pendekatan daripada kepasifan dan penghindaran.

Kontrol meningkatkan ketahanan stres secara perseptual dengan meningkatkan kemungkinan bahwa peristiwa akan dialami sebagai hasil alami dari tindakan seseorang dan oleh karena itu, peristiwa yang akan dialami tidak asing, tidak terduga, dan pengalaman yang luar biasa. Dalam hal coping, kontrol mengarah pada tindakan yang bertujuan dalam mengubah peristiwa menjadi sesuatu yang konsisten dengan rencana hidup yang sedang berlangsung. Kontrol juga muncul bertanggung jawab untuk pengembangan luas dan beragam respons terhadap stres, yang dapat digunakan bahkan dalam situasi yang paling mengancam dari keadaan (Kobasa dkk., 1982).

Selanjutnya, Kobasa dkk. (1982) menyebutkan bahwa tantangan mengurangi stres dengan mewarnai berbagai peristiwa stres sebagai suatu peluang pertumbuhan dan perkembangan daripada suatu peristiwa mengancam, khususnya karena tantangan melibatkan perubahan yang memerlukan penyesuaian kembali. Individu yang memiliki tantangan akan berupaya untuk mengubah diri sendiri agar tumbuh lebih baik.

Ketiga komponen tahan banting yang saling terkait ini diyakini memengaruhi persepsi individu, evaluasi, dan mengatasi situasi stres. Sifat tahan banting biasanya didefinisikan sebagai kombinasi dari tiga kualitas

atau ciri kepribadian yang terkait: (a) motivasi internal dan komitmen terhadap berbagai berbagai bidang kehidupan, termasuk pekerjaan, interpersonal, hubungan, dan diri (komitmen), (b) keyakinan pada kemampuan sendiri untuk mengontrol atau memengaruhi jalannya peristiwa (kontrol), dan (c) apresiasi terhadap pengalaman dan tantangan baru sebagai kesempatan untuk belajar dan tantangan pribadi yang dinilai untuk pertumbuhan (Sandvik dkk., 2015).

Fitroh (2011) menyebutkan bahwa individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi akan memiliki kepercayaan bahwa semua masalah yang dihadapi, termasuk segala masalah dan beban yang ada adalah sesuatu yang tidak mungkin dihindari, sehingga mereka dapat melakukan hal yang dianggap tepat untuk menyelesaikan masalah. Sebaliknya, individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang rendah seringkali menganggap banyak hal sebagai suatu bentuk ancaman dan sumber stres, sehingga ketika dirinya merasakan stres maka konsekuensi negatif yang harus dihadapi menjadi semakin berat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro dkk. (2014) tentang stres kerja menunjukkan bahwa, semakin kuat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang dimiliki maka akan semakin rendah stres kerja yang dirasakan individu, dan sebaliknya semakin lemah kepribadian tahan banting (*hardiness*) maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, hasil penelitian yang dilakukan oleh

Mostaghni dan Sarvghad (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah dimensi kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) berkorelasi negatif dengan stres kerja karyawan yang bekerja secara *work from home* pada masa pandemi *Covid-19*. Karyawan yang memiliki komitmen, kontrol, dan tantangan yang tinggi akan menunjukkan skor stres kerja yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang memiliki komitmen, kontrol, dan tantangan yang rendah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan, peneliti memilih menggunakan desain penelitian korelasional kuantitatif dengan melibatkan variabel tergantung dan variabel bebas

1. Variabel dependen : Stres kerja
2. Variabel independen : Kepribadian tahan banting (*hardiness*)

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Stres Kerja**

Secara konseptual, stres kerja adalah kesadaran individu atau perasaan disfungsi pribadi yang merupakan akibat dari kondisi atau kejadian di tempat bekerja. Perasaan seseorang siapa yang diminta untuk menyimpang dari normal atau fungsi yang diinginkan sendiri di tempat kerja sebagai akibat dari peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan potensi penting terkait hasil pekerjaan (Parker & DeCotiis, 1983). Secara operasional, stres kerja adalah skor partisipan dalam *Job Stress Scale* (JSS) yaitu alat ukur yang dikembangkan oleh (Parker & DeCotiis, 1983) untuk mengukur stres kerja. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi stres kerja, dan sebaliknya.

## 2. Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Secara konseptual, kepribadian tahan banting digambarkan sebagai gaya fungsi yang dicirikan oleh rasa komitmen yang kuat, kontrol, dan tantangan yang berfungsi untuk mengurangi hal-hal negatif yang timbul dari efek stres (Hystad dkk., 2010). Secara operasional, kepribadian tahan banting adalah skor kepribadian tahan banting pada skala DRS-15-R yaitu alat ukur untuk mengukur kepribadian tahan banting yang dikembangkan oleh (Hystad dkk., 2010) dari skala *a short hardiness scale* (Bartone, 1995). Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi kepribadian tahan banting, dan sebaliknya.

### C. Subjek Penelitian

Untuk tujuan penelitian sekarang ini, peneliti mempertimbangkan hanya partisipan-partisipan yang (a) karyawan laki-laki atau perempuan yang bekerja di perusahaan, (b) minimal berusia 22 tahun, (c) pernah memiliki pengalaman kerja paling tidak enam bulan di tempat kerja, dan (d) pernah atau sedang bekerja secara online (*work from home*). Hanya partisipan-partisipan yang memenuhi kriteria tersebut diminta untuk mengisi secara lengkap skala-skala penelitian. Alasan peneliti memilih kriteria karyawan laki-laki atau perempuan yang bekerja di perusahaan karena peneliti ingin melihat bagaimana hubungan kepribadian tahan banting (*hardiness*) berhubungan dengan stres kerja yang dialami karyawan. Alasan peneliti memilih kriteria karyawan dengan usia minimal 22 tahun adalah asumsi bahwa usia seseorang yang baru saja menyelesaikan pendidikan diploma

dan sarjana. Selanjutnya, peneliti memilih kriteria karyawan yang pernah memiliki pengalaman kerja paling tidak enam bulan di tempat kerja dengan asumsi bahwa karyawan dengan masa kerja paling tidak enam bulan telah mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya. Peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan yang pernah atau sedang bekerja secara online (*work from home*) dikarenakan akan lebih *relate* dengan variabel independen penelitian yang memiliki aspek komitmen, tantangan, dan kontrol.

#### **D. Metode dan Alat Pengumpulan Data**

Studi ini akan menguji apakah karyawan dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang tinggi akan cenderung mengalami stres terkait pekerjaan yang lebih rendah dibandingkan mereka yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang lebih rendah. Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data menggunakan angket kuesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya, kuesioner akan didistribusikan kepada partisipan secara online atau daring. Kuesioner online dibuat menggunakan *google form*, didalam kuesioner tersebut memuat aitem-aitem skala *Job Stress Scale* (JSS) untuk mengetahui skor stres kerja dan DRS-15-R yang mengukur skor kepribadian tahan banting beserta *informed consent* untuk seluruh partisipan yang terlibat. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan peneliti adalah sampel bertujuan (*purposive sampling*), yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008).

## 1. Stres Kerja

Stres kerja diukur dengan menggunakan aitem-aitem dari *Job Stress Scale* (JSS) yaitu alat ukur yang dikembangkan oleh (Parker & DeCotiis, 1983). Dalam penelitiannya Baba dkk. (1998) menyebutkan bahwa skala ini sering digunakan untuk mengukur stres kerja secara keseluruhan dan memiliki properti psikometri yang baik. JSS memiliki 13 aitem dengan mengukur dua dimensi stres kerja, yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Reliabilitas *Job Stress Scale* dalam kategori dapat diterima (*acceptable reliability*) dengan ( $\alpha = .86$ ). Para partisipan diminta untuk mengevaluasi seberapa setuju mereka pada hal-hal yang digambarkan dalam aitem (misalnya, Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya; Bekerja di sini membuat sulit untuk menghabiskan cukup waktu bersama keluarga saya; Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk melakukannya) dan respon-respon partisipan diberikan skor dalam 4 poin skala tipe likert dengan pilihan skor 0 (sangat tidak setuju) sampai 3 (sangat setuju) untuk aitem-aitem *favorable* dan sebaliknya untuk aitem *unfavorable*.

*Tabel 1. Blueprint Job Stress Scale (JSS)*

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Time stress</i>	2,4,5,6,9,10,12		7
2	<i>Anxiety</i>	1,3,7,8,11,13		6
<b>Jumlah</b>				13

## 2. Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) diukur dengan menggunakan aitem-aitem dari DRS-15-R yaitu alat ukur yang dikembangkan oleh (Hystad dkk., 2010) dari skala *a short hardiness scale* (Bartone, 1995). DRS-15-R memiliki 15 aitem, sembilan aitem *favorable* dan enam aitem *unfavorable* yang mengukur tiga dimensi kepribadian tahan banting, yaitu komitmen, tekanan, dan kontrol. Secara keseluruhan reliabilitas DRS-15-R dalam kategori dapat diterima (*acceptable reliability*) dengan ( $\alpha = .79$ ) dan memiliki ( $\alpha = .76$ ) untuk dimensi komitmen, ( $\alpha = .74$ ) untuk dimensi kontrol, dan ( $\alpha = .62$ ) untuk dimensi tantangan. Instrumen ini telah digunakan di beberapa penelitian lain dan menunjukkan *internal consistency* yang baik, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Bartone dkk. (2015) dengan ( $\alpha = .80$ ). Para partisipan diminta untuk mengevaluasi seberapa sesuai hal-hal yang digambarkan dalam aitem dengan keadaan partisipan (misalnya, Sebagian besar hidup saya dihabiskan untuk melakukan hal-hal yang bermakna; Dengan bekerja keras, saya dapat mencapai tujuan saya; Saya menikmati tantangan ketika saya harus melakukan beberapa hal dalam satu waktu), dan respon-respon partisipan diberikan skor dalam 4 poin model likert dengan pilihan skor 0 (sangat tidak sesuai) sampai 3 (sangat sesuai) untuk aitem *favorable* dan sebaliknya untuk aitem *unfavorable*. Setelah membalikkan aitem dengan kunci *unfavorable*, skor kepribadian tahan banting total dapat diperoleh dengan menjumlahkan tanggapan untuk semua aitem. Setelah membalikkan aitem dengan kunci *unfavorable*, skor kepribadian stres kerja total dapat diperoleh dengan menjumlahkan tanggapan untuk semua aitem. Skor yang tinggi pada skala

DRS-15-R mencerminkan kelebihan kepribadian tahan banting psikologis (Sandvik dkk., 2020).

*Tabel 2. Blueprint DRS-15-R*

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Komitmen	1,7,10,	4,13	5
2	Kontrol	2,6,12,15	8	5
3	Tantangan	5,9	3,11,14	5
	<b>Jumlah</b>	9	6	15

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Matondang (2009) menyebutkan bahwa validitas berkenaan dengan ketepatan alat terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul menilai apa yang seharusnya dinilai. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Sanaky (2021) menyatakan bahwa suatu alat tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan pengukuran alat tes tersebut. Sanaky (2021) menyebutkan bahwa teknik uji validitas yang sering digunakan oleh para peneliti adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Teknik analisis ini menggunakan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan

item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap atau dapat dikatakan valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid (Sanaky, 2021).

## **2. Reliabilitas**

Reliabilitas menurut Matondang (2009) merupakan seberapa jauh skor deviasi individu relatif konsisten jika dilakukan pengulangan pengadministrasian dengan tes yang sama atau tes yang ekuivalen. Hal ini berarti reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Sanaky (2021) menyebutkan reliabilitas sebagai konsistensi dari serangkaian alat ukur atau pengukuran. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama (Sanaky, 2021). Hasil pengukuran dapat dipercaya jika diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Matondang, 2009).

Reliabilitas *Job Stress Scale* oleh Parker & DeCotiis (1983) dalam kategori dapat diterima (*acceptable reliability*) dengan ( $\alpha = .86$ ). Reliabilitas DRS-15-R dalam kategori dapat diterima (*acceptable reliability*) dengan ( $\alpha = .79$ ). DRS-15-R telah digunakan di beberapa penelitian lain dan menunjukkan *internal consistency* yang baik, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Bartone dkk. (2015) dengan ( $\alpha = .80$ ).

#### **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan menggunakan *statistical product and service solution (SPSS) version 26 for windows*. Peneliti melakukan uji multikolinearitas sebelum melakukan uji hipotesis. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dimensi variabel kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) terdapat gejala multikolinearitas. Korelasi dimensi variabel kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) terhadap stres kerja dilakukan dengan *standard multiple regression* uji multikolinearitas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN DISKUSI PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancuh dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancuh**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja pada karyawan yang pernah atau sedang bekerja secara online (*work from home*). Subjek pada penelitian ini adalah 100 karyawan laki-laki atau perempuan yang bekerja di perusahaan dan pernah mengalami bekerja secara online (*work from home*) dengan rentang usia 22-52 tahun. Penelitian ini melakukan pengambilan data secara online menggunakan *google form* untuk memudahkan proses pengambilan data penelitian dan dapat meminimalisir adanya kontak antara peneliti dengan subjek penelitian pada masa pandemi *Covid-19*.

##### **2. Persiapan Penelitian**

###### **a. Persiapan Alat Ukur**

Persiapan alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyiapkan dua alat ukur untuk proses pengambilan data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala DRS-15-R untuk mengukur variabel kepribadian tahan banting dan skala *Job Stress*

*Scale* (JSS) untuk mengukur variabel stres kerja. Skala untuk mengukur kepribadian tahan banting (*hardiness*) dikembangkan oleh (Hystad dkk., 2010) dari skala *a short hardiness scale* (Bartone, 1995) dan digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahdaniyah dan Miftahuddin (2019). Skala *Job Stress Scale* (JSS) disusun oleh (Parker & DeCotiis, 1983).

Skala DRS-15-R terdiri dari 15 aitem yang mengukur tiga aspek kepribadian tahan banting (*hardiness*), yaitu komitmen, tantangan, dan kontrol. Reliabilitas DRS-15-R dalam kategori dapat diterima (*acceptable reliability*) dengan ( $\alpha = .79$ ). Instrumen ini telah digunakan di beberapa penelitian lain dan menunjukkan *internal consistency* yang baik, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Bartone dkk. (2015) dengan ( $\alpha = .80$ ). Alat ukur ini menggunakan skala likert dengan empat pilihan jawaban mulai dari sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS).

Skala *Job Stress Scale* (JSS) terdiri dari 13 aitem yang mengukur dua dimensi stres kerja, yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Reliabilitas *Job Stress Scale* dalam kategori dapat diterima (*acceptable reliability*) dengan ( $\alpha = .86$ ). Alat ukur ini menggunakan skala likert dengan empat pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Alat ukur DRS-15-R dan *Job Stress Scale* (JSS) diterjemahkan dalam bahasa Indonesia agar sesuai dengan responden penelitian. Skala yang sudah diterjemahkan kemudian dilakukan *professional judgement* kepada dosen pembimbing, setelah skala penelitian sudah diterjemahkan dan dinilai oleh dosen pembimbing kemudian kedua skala tersebut disusun dalam angket kuesioner online, yaitu *google form* untuk memudahkan peneliti mengambil data penelitian secara daring. Peneliti menambahkan *manipulation check* untuk melindungi data penelitian dari kemungkinan adanya bias pada penelitian.

#### **b. Uji Coba Alat Ukur dan Pengambilan Data Penelitian**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji coba skala kepribadian tahan banting (*hardiness*) dan skala stres kerja, kemudian dilakukan analisis item dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas pada skala kepribadian tahan banting (*hardiness*) dan skala stres kerja menggunakan bantuan *statistical product and service solution (SPSS) version 26 for windows*.

##### 1) Skala Kepribadian Tahan Banting (*hardiness*)

Peneliti melakukan uji validitas isi atau konten dan uji validitas item. Uji validitas isi alat ukur DRS-15-R dilakukan dengan cara menterjemahkan skala dalam bahasa Indonesia agar sesuai dengan responden penelitian. Skala yang sudah diterjemahkan kemudian dilakukan *professional judgement* kepada dosen pembimbing. Untuk

melakukan uji validitas item peneliti menggunakan program *statistical product and service solution (SPSS) version 26 for windows*. Sanaky (2021) menyebutkan bahwa teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *bivariate pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor aitem dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan aitem. Aitem-aitem pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan aitem-aitem tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap (Valid). Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka instrumen atau aitem-aitem pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Kriteria uji analisis adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlation*) dengan  $r$  tabel (*table product moment*) dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100, jadi  $(100-2= 98)$  dengan menggunakan taraf nyata 0.05 (5%) diperoleh nilai  $r$  tabel= 0,196. Hasil uji validitas DRS-15-R memiliki  $r$  hitung  $\geq r$  tabel dengan koefisien  $r$  hitung bergerak antara 0.220 – 0.560 dan signifikansi bergerak antara 0.000 – 0.014 ( $p < 0.05$ ).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Skala Hardiness

Aitem	r tabel	r hitung	p	Keterangan
H1	0.196	0.437	0.000	Valid
H2	0.196	0.458	0.002	Valid
H3	0.196	0.448	0.000	Valid
H4	0.196	0.374	0.000	Valid
H5	0.196	0.458	0.000	Valid
H6	0.196	0.220	0.014	Valid
H7	0.196	0.475	0.000	Valid
H8	0.196	0.343	0.000	Valid
H9	0.196	0.306	0.001	Valid
H10	0.196	0.560	0.000	Valid
H11	0.196	0.444	0.000	Valid
H12	0.196	0.264	0.004	Valid
H13	0.196	0.440	0.000	Valid
H14	0.196	0.364	0.000	Valid
H15	0.196	0.438	0.000	Valid

Hasil uji reliabilitas DRS-15-R memiliki koefisien *alpha cronbach* dalam kategori dapat diterima (*acceptable reliability*) dengan ( $\alpha = .62$ ). Agustian dkk. (2019) Menyebutkan bahwa untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan melihat koefisien reliabilitas *alpha cronbach* dengan ( $\alpha > .6$ ) maka secara keseluruhan pernyataan tersebut reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Skala Hardiness

Variabel	$\alpha$	Batas Kritis	Keterangan
Hardiness	.623	0.6	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan pada skala kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebaran aitem skala kepribadian tahan banting (*hardiness*) setelah uji coba dapat dilihat pada tabel:

Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Komitmen	1,7,10,	4,13	5
2	Kontrol	2,6,12,15	8	5
3	Tantangan	5,9	3,11,14	5
	<b>Jumlah</b>	9	6	15

## 2) Skala Stres Kerja

Peneliti melakukan uji validitas isi atau konten dan uji validitas item pada skala *Job Stress Scale* (JSS) dengan cara menterjemahkan skala dalam bahasa Indonesia agar sesuai dengan responden penelitian. Skala yang sudah diterjemahkan kemudian dilakukan *professional judgement* kepada dosen pembimbing. Untuk melakukan uji validitas item peneliti menggunakan program *statistical product and service solution (SPSS) version 26 for windows*. Sanaky (2021) menyebutkan bahwa teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *bivariate pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor aitem dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan aitem. Aitem-aitem pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan aitem-aitem tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap (Valid). Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau aitem-aitem

pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Kriteria uji analisis adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlation*) dengan  $r$  tabel (*table product moment*) dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100, jadi  $(100-2= 98)$  dengan menggunakan taraf nyata 0.05 (5%) diperoleh nilai  $r$  tabel= 0,196. Hasil uji validitas *Job Stress Scale* (JSS) memiliki  $r$  hitung  $\geq r$  tabel dengan koefisien  $r$  hitung bergerak antara 0.282 – 0.653 dan signifikansi bergerak antara 0.000 – 0.002 ( $p < 0.05$ ).

*Tabel 6. Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja*

<b>Aitem</b>	<b>r tabel</b>	<b>r hitung</b>	<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
SK1	0.196	0.457	0.000	Valid
SK2	0.196	0.282	0.002	Valid
SK3	0.196	0.490	0.000	Valid
SK4	0.196	0.652	0.000	Valid
SK5	0.196	0.445	0.000	Valid
SK6	0.196	0.600	0.000	Valid
SK7	0.196	0.495	0.000	Valid
SK8	0.196	0.392	0.000	Valid
SK9	0.196	0.628	0.000	Valid
SK10	0.196	0.485	0.000	Valid
SK11	0.196	0.653	0.000	Valid
SK12	0.196	0.569	0.000	Valid
SK13	0.196	0.595	0.000	Valid

Hasil uji reliabilitas *Job Stress Scale* (JSS) memiliki koefisien *alpha cronbach* dalam kategori dapat diterima (*acceptable reliability*) dengan ( $\alpha = .77$ ). Agustian dkk. (2019) Menyebutkan bahwa untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara

statistika, dengan melihat koefisien reliabilitas *alpha cronbach* dengan ( $\alpha > .6$ ) maka secara keseluruhan pernyataan tersebut reliabel.

*Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja*

Variabel	$\alpha$	Batas Kritis	Keterangan
Stres Kerja	.772	0.6	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas sebaran aitem *Job Stress Scale* (JSS) setelah uji coba dapat dilihat pada tabel:

*Tabel 8. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba*

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Time stress</i>	2,4,5,6,9,10,12		7
2	<i>Anxiety</i>	1,3,7,8,11,13		6
	<b>Jumlah</b>			13

## B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan mulai tanggal 22 November 2021 sampai dengan 06 Desember 2021. Pengambilan data penelitian dalam penelitian ini dilakukan secara daring menggunakan *google form*. Penelitian ini melibatkan 100 responden karyawan laki-laki atau perempuan yang bekerja di perusahaan dan pernah atau sedang bekerja secara online (*work from home*). Dari 115 data penelitian yang diperoleh, hanya 100 data penelitian yang lengkap dan layak untuk dianalisis. Peneliti menyebarkan poster penelitian dan link *google form* sebagai alat pengumpulan data penelitian dengan menggunakan *whatsapp*, *instagram*, dan *twitter*. Hal ini dilakukan peneliti

agar dapat menjangkau calon responden lebih luas dan menghindari kontak fisik dengan calon responden. Setiap calon responden dapat membuka link penelitian yang telah tersedia. Peneliti menyiapkan *informed consent* pada lembar awal kuesioner dan menyiapkan *manipulation check* pada pertengahan kuesioner penelitian untuk menjaga keabsahan data penelitian.

### C. Hasil-Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki atau perempuan yang bekerja di perusahaan. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan gambar umum dari data demografik responden penelitian yang dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

*Tabel 9. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin*

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	48	48%
Perempuan	52	52%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel tiga dapat diketahui bahwa jumlah subjek laki-laki berjumlah 48 orang (48%) dan jumlah subjek perempuan berjumlah 52 orang (52%).

*Tabel 10. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia*

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Persentase (%)</b>
22-31	69	69%
32-41	21	21%
42-51	9	9%
>51	1	1%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel empat dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh subjek berusia 22-31 tahun yang berjumlah 69 orang (69%), selanjutnya dilanjutkan oleh subjek yang berusia 32-41 tahun yang berjumlah 21 orang (21%), selanjutnya subjek yang berusia 42-51 tahun yang berjumlah 9 orang (9%), dan subjek yang berusia lebih dari 51 tahun dengan jumlah 1 (1%).

*Tabel 11. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Karyawan*

<b>Status Karyawan</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Persentase (%)</b>
Karyawan Tetap	39	39%
Karyawan Kontrak	61	61%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel lima dapat diketahui bahwa jumlah subjek yang berstatus sebagai karyawan tetap berjumlah 39 orang (39%) dan jumlah subjek yang berstatus sebagai karyawan kontrak berjumlah 61 orang (61%).

Tabel 12. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 1 tahun	19	19%
1-5 tahun	62	62%
5-10 tahun	12	12%
> 10 tahun	7	7%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel enam dapat diketahui bahwa jumlah subjek yang bekerja kurang dari satu tahun berjumlah 19 orang (19%), subjek yang bekerja satu sampai lima tahun berjumlah 62 orang (62%), subjek yang bekerja lima sampai sepuluh tahun berjumlah 12 orang (12%), dan subjek yang bekerja lebih dari sepuluh tahun berjumlah tujuh orang (7%).

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, dapat diketahui deskripsi dan hasil penelitian. Deskripsi data penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) dan stres kerja pada karyawan. Deskripsi data subjek penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13. Deskripsi Data Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
<i>Hardiness</i>	25	45	33,49	3,80
Stres Kerja	1	29	11,31	5,36

Deskripsi data penelitian empirik pada tabel di atas akan digunakan untuk mengetahui kategori tingkat tinggi rendahnya variabel penelitian ini, dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu kepribadian tahan banting (*hardiness*) dan stres kerja yang akan dikelompokkan menjadi lima tingkat dari sangat rendah sampai sangat tinggi.

Tabel 14. Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Norma Kategorisasi
Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$
Rendah	$\mu - 1,8 \sigma \leq X < \mu - 0,6 \sigma$
Sedang	$\mu - 0,6 \sigma \leq X < \mu + 0,6 \sigma$
Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma \leq X < \mu + 1,8 \sigma$
Sangat Tinggi	$X \geq \mu + 1,8 \sigma$

Norma kategorisasi pada tabel di atas akan digunakan untuk mengetahui tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) dan stres kerja pada karyawan.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kepribadian Tahan Banting

Kategorisasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X < 30$	15	15%
Rendah	$30 \leq X < 32$	14	14%
Sedang	$32 \leq X < 34$	23	23%
Tinggi	$34 \leq X < 37$	25	25%
Sangat Tinggi	$X \geq 37$	23	23%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) sangat rendah sebanyak 15 orang (15%). Sebanyak 14 karyawan (14%) memiliki tingkat kepribadian

tahan banting (*hardiness*) dalam kategori rendah. Karyawan yang memiliki tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) sedang sebanyak 23 orang (23%). Jumlah karyawan paling banyak memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) dalam kategori tinggi sebanyak 25 orang (25%). Jumlah karyawan yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) sangat tinggi sama dengan karyawan yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) dalam kategori sedang sebanyak 23 orang (23%).

Tabel 16. Kategorisasi Stres Kerja

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	$X < 6$	17	17%
Rendah	$6 \leq X < 10$	21	21%
Sedang	$10 \leq X < 12,6$	22	22%
Tinggi	$12,6 \leq X < 15$	19	19%
Sangat Tinggi	$X \geq 15$	21	21%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki stres kerja pada kategori sangat rendah sebanyak 17 orang (17%). Sebanyak 21 karyawan (21%) memiliki stres kerja pada kategori rendah. Jumlah karyawan paling banyak memiliki stres kerja pada kategori sedang sebanyak 22 orang (22%). Sebanyak 19 karyawan (19%) memiliki stres kerja pada kategori tinggi. Jumlah karyawan yang memiliki stres kerja sangat tinggi sama dengan jumlah karyawan yang memiliki stres kerja dalam kategori rendah sebanyak 21 orang (21%).

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar aspek variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dimensi variabel kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) terdapat gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan *tolerance* dan *variance inflation factor*. Uji multikolinearitas perlu dilakukan sebelum melakukan uji regresi berganda.

*Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas*

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen (X1)	0.731	1.369	Tidak terjadi multikolinearitas
Kontrol (X2)	0.735	1.361	Tidak terjadi multikolinearitas
Tantangan (X3)	0.962	1.039	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel *hardiness* memiliki nilai signifikansi sebesar  $p = 0.091$  dimana ( $p > 0.05$ ) yang berarti data terdistribusi normal. Variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $p = 0.019$  dimana ( $p < 0.05$ ) yang berarti data terdistribusi secara tidak normal.

### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui korelasi antara variabel kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) terhadap stres

kerja pada karyawan. Berdasarkan uji multikolinearitas pada tiga dimensi kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap variabel stres kerja menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, maka peneliti memutuskan menggunakan *standard multiple regression* untuk melihat korelasi dimensi kepribadian tahan banting (*hardiness*) terhadap stres kerja.

*Tabel 18. Hasil Uji Regresi Berganda Aspek Hardiness dengan Stres Kerja*

<b>Variabel</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen	-0.302	0.764	Tidak Signifikan
Kontrol	-0.827	0.410	Tidak Signifikan
Tantangan	0.348	0.729	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa aspek komitmen ( $t = -0.302$ ,  $p = 0.764$ ), aspek kontrol ( $t = -0.827$ ,  $p = 0.410$ ), dan aspek tantangan ( $t = 0.348$ ,  $p = 0.729$ ) yang berarti seluruh aspek kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja yang dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek kepribadian tahan banting (*hardiness*) secara parsial tidak berhubungan secara signifikan terhadap stres kerja sehingga hipotesis dalam penelitian ini tidak diterima.

#### **D. Diskusi Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris bagaimana dimensi kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) berhubungan dengan stres kerja pada karyawan yang bekerja secara online (*work from home*) di tengah pandemi *Covid-19*. Hasil analisis data

menggunakan *standatd multiple regression* menunjukkan bahwa aspek komitmen ( $t = -0.302$ ,  $p = 0.764$ ), aspek kontrol ( $t = -0.827$ ,  $p = 0.410$ ), dan aspek tantangan ( $t = 0.348$ ,  $p = 0.729$ ) yang berarti seluruh aspek kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan secara signifikan antara dimensi kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) dengan stres kerja pada karyawan yang bekerja secara online (*work from home*) di tengah pandemi *Covid-19*, sehingga hipotesis yang diajukan tidak diterima.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) tidak menjadi variabel yang berkorelasi negatif secara signifikan dengan stres kerja pada karyawan yang bekerja secara online (*work from home*) di tengah pandemi *Covid-19*. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Dodik dan Kamsih Astuti, (2012) yang menyebutkan bahwa komitmen, kontrol, dan tantangan akan memelihara kesehatan mental individu walaupun individu tersebut dihadapkan dengan peristiwa yang menimbulkan stres. Hasil dalam penelitian ini juga bertolak belakang dengan pendapat Maddi, (2006) yang mengkarakterisasikan kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai kombinasi dari tiga dimensi (komitmen, kontrol dan tantangan) yang bersama-sama dapat memberikan keberanian dan motivasi yang dibutuhkan

seseorang untuk mengubah keadaan stres dari potensi bencana menjadi peluang untuk pertumbuhan pribadi.

Bartone, (2006) menganggap kepribadian tahan banting sebagai sesuatu yang lebih global dari sekedar sebuah sikap. Dia memahami sifat tahan banting sebagai gaya kepribadian yang luas atau mode fungsi umum yang mencakup kualitas kognitif, emosional dan perilaku. Gaya fungsi umum ini menggabungkan komitmen, kontrol, dan tantangan yang diyakini memengaruhi cara seseorang memandang diri sendiri dan berinteraksi dengan dunia luar. Dengan demikian, kepribadian tahan banting merupakan sumber resistensi positif pada kesehatan terhadap efek melemahkan dari peristiwa kehidupan yang penuh tekanan. Orang yang tangguh cenderung memiliki dedikasi untuk suatu tujuan, kelangsungan hidup dalam menghadapi stres dan juga pengayaan hidup. Kepribadian tahan banting memiliki efek *buffering* terhadap stres sehingga seseorang yang memiliki ketahanan psikologis berada dalam posisi yang lebih baik untuk menangani stres di tempat kerja dan dapat bekerja dengan baik.

Hasil dalam penelitian ini juga tidak mendukung hasil penelitian dari (Sofyanty & Supriyadi, 2021) yang menyatakan bahwa kontrol diri merupakan kemampuan yang dapat menuntun perilaku individu, dengan adanya kontrol diri, individu dapat menekan atau menghadang perilaku impulsif. Hasil dalam penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian oleh Rahmati, P dan Abdollahi (2020) yang menyatakan adanya hubungan

negatif secara signifikan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja yang berarti bahwa semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*) maka tingkat stres kerja yang dialami semakin rendah dan sebaliknya.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahdaniyah dan Miftahuddin, (2019) yang melihat pengaruh dimensi *hardiness*, yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan terhadap stres kerja yang menunjukkan hasil bahwa dimensi komitmen dan tantangan dalam kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan pendapat dari Sadeghpour dkk. (2021) yang menyebutkan bahwa individu yang berkomitmen tahu apa yang mereka lakukan dan akan menghargainya, individu yang memiliki kontrol percaya bahwa peristiwa dalam kehidupan dapat diprediksi dan berada di bawah kendali diri sendiri, dan individu yang memiliki tantangan akan menganggap hambatan sebagai bagian penting dari kehidupan dan kesempatan untuk belajar dan terus tumbuh daripada sebagai ancaman terhadap keselamatan dan kesejahteraan mereka.

Hasil dari analisis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian tentang stres kerja yang dilakukan oleh Muis, (2016) yang menunjukkan bahwa dimensi variabel kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil

penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati (2017) yang menunjukkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak memiliki kontribusi terhadap stres kerja yang dialami seseorang.

Permatasari dan Hambali (2021) dalam penelitiannya tentang stres kerja menyebutkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) berkorelasi negatif dengan stres kerja namun sumbangan kepribadian tahan banting (*hardiness*) relatif kecil, sehingga dalam penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Hambali (2021) disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak signifikan memengaruhi stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaur, Manpreet dan Kaur (2015) yang menunjukkan bahwa seluruh dimensi kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) memiliki hubungan dengan stres kerja namun hubungan ketiga dimensi kepribadian tahan banting tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara dimensi kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) dengan stres kerja. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tavakolizadeh dkk. (2016) yang menunjukkan hasil bahwa dalam

penelitiannya tidak menemukan pengaruh karakteristik kepribadian lainnya terhadap stres kerja selain karakteristik kepribadian keramahan.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa dimensi dari variabel kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) tidak menunjukkan hubungan signifikan terhadap stres kerja yang dirasakan oleh karyawan yang sedang bekerja secara *work from home* pada masa pandemi *Covid-19*. Hal ini dapat terjadi karena rendahnya tingkat stres kerja yang dimiliki oleh subjek dalam penelitian ini yang ditunjukkan dalam tabel kategorisasi stres kerja pada bagian sebelumnya. Selanjutnya yang membuat variabel tidak memiliki hubungan yang signifikan adalah rendahnya tingkat kepribadian tahan banting yang di dalamnya terdapat dimensi komitmen, kontrol, dan tantangan yang dimiliki oleh subjek penelitian. Hasil dalam penelitian ini dapat dijelaskan lebih lanjut karena variabel kepribadian tahan banting dalam penelitian biasanya digunakan subjek pekerja formal atau karyawan perusahaan yang tidak bekerja secara *work from home*, sedangkan variabel kepribadian tahan banting dalam penelitian ini digunakan subjek karyawan yang sedang bekerja secara *work from home* pada masa pandemi *Covid-19*.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang harus dipertimbangkan ketika menginterpretasikan hasil. Pertama peneliti menyadari keterbatasan, yaitu jumlah responden dalam penelitian ini terbatas dengan jumlah subjek 100 karyawan. Analisis data dalam penelitian

ini menggunakan data *try-out* yang sudah terpakai, dimana proses pengambilan data hanya dilakukan satu kali. Peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung pengisian angket kuesioner yang dilakukan oleh responden, hal ini dikarenakan pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan angket kuesioner secara *online* menggunakan *google form* yang dilaksanakan pada tanggal 22 November 2021 hingga 06 Desember 2021. Peneliti telah menyiapkan kontrol berupa pengumpulan identitas dan menambahkan *manipulation check* pada dua skala pengukuran pada angket kuesioner *online* menggunakan *google form* untuk meminimalkan adanya bias dalam penelitian ini. Terlepas dari keterbatasan ini, penelitian ini memberikan bukti bahwa tinggi rendahnya tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak secara signifikan memengaruhi stres kerja yang dialami karyawan yang bekerja secara online (*work from home*) pada masa pandemi *Covid-19*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan negatif secara signifikan antara dimensi kepribadian tahan banting (komitmen, kontrol, dan tantangan) dengan stres kerja pada karyawan yang pernah bekerja online (*work from home*) selama pandemi *Covid-19*. Hal ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak secara signifikan memengaruhi stres kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak memengaruhi tinggi rendahnya stres kerja yang dialami karyawan yang pernah bekerja online (*work from home*) pada masa pandemi *Covid-19*. Dengan adanya temuan ini menunjukkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak selalu berhubungan negatif signifikan terhadap stres kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini, peneliti dapat mengajukan saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji bagaimana hubungan dimensi kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja pada karyawan yang pernah bekerja online (*work from home*)

pada masa pandemi *Covid-19*. Peneliti menyarankan untuk menggali data lebih dalam seperti menambahkan data penelitian sekunder dan atau menggunakan metode penelitian kualitatif pada karyawan yang pernah bekerja online (*work from home*) selama pandemi *Covid-19* sehingga mendapatkan gambaran yang lebih detail bagaimana hubungan kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja pada karyawan yang pernah bekerja online (*work from home*) pada masa pandemi *Covid-19*. Saran selanjutnya, untuk pengambilan data penelitian lebih baik apabila jumlah subjek lebih banyak dari penelitian ini sehingga data yang didapat lebih kaya dan dapat dijadikan temuan baru oleh peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/profesional.v6i1.837>
- Azhar, & Iriani. (2020). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1), 1–8.
- Baba, V. V., Jamal, M., & Tourigny, L. (1998). Work and mental health: A decade in Canadian research. *Canadian Psychology*, 39(1–2), 94–107. <https://doi.org/10.1037/h0086798>
- Bahadori, M., Ravangard, R., Raadabadi, M., Hosseini-Shokouh, S. M., & Behzadnia, M. J. (2019). Job stress and job burnout based on personality traits among emergency medical technicians. *Trauma Monthly*, 24(6), 24–31. <https://doi.org/10.30491/TM.2019.104270>
- Bala, R., & Kaur, R. (2017). Personality Hardiness of Secondary School Teachers in Relation to Work Related Stress. *Educational Quest- An International Journal of Education and Applied Social Sciences*, 8(1), 151. <https://doi.org/10.5958/2230-7311.2017.00022.8>
- Bartone, P. T. (1995). *A short hardiness scale. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Society, New York, July.*
- Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: Can leaders influence hardiness? *Military Psychology*, 18(SUPPL.), 131–149. [https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s\\_10](https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s_10)
- Bartone, P. T., Eid, J., Hystad, S. W., Jocoy, K., Laberg, J. C., & Johnsen, B. H. (2015). Psychological Hardiness and Avoidance Coping Are Related to Risky Alcohol Use in Returning Combat Veterans. *Military Behavioral Health*, 3(4), 274–282. <https://doi.org/10.1080/21635781.2015.1085931>
- Bartone, P. T., Johnsen, B. H., Eid, J., Hystad, S. W., & Laberg, J. C. (2016). Hardiness, avoidance coping, and alcohol consumption in war veterans: A moderated-mediation study. *Stress and Health*. <https://doi.org/10.1002/smi.2734>
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318–325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Dodik, A. A. S., & Kamsih Astuti. (2012). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polri Bagian Operasional Di Polresta Yogyakarta. *INSIGHT*, 10, 37–48.
- Elbay, R. Y., Kurtulmuş, A., Arpacioğlu, S., & Karadere, E. (2020). Depression,

- anxiety, stress levels of physicians and associated factors in Covid-19 pandemics. *Psychiatry Research*, 290(May), 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113130>
- Fitroh, S. F. (2011). Hubungan Antara Kematangan Emosi Dan Hardiness Dengan Penyesuaian Diri Menantu Perempuan Yang Tinggal Di Rumah Ibu Mertua. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 8(1), 83–98. <https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1547>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Hadadian, Z., & Zarei, J. (2016). Relationship between Toxic Leadership and Job Stress of Knowledge Workers. *Studies in Business and Economics*, 11(3), 84–89. <https://doi.org/10.1515/sbe-2016-0037>
- Handayani, R. T., Kuntari, S., Darmayanti, A. T., Widiyanto, A., & Atmojo, J. T. (2020). Faktor Penyebab Stres Pada Tenaga Kesehatan Dan Masyarakat Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(3), 353.
- Hendrawan, A., Suchayowati, H., Indriyani, & Cahyandi, C. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 3(November), 23–34. <https://doi.org/10.33488/1.jh.2020.1.237>
- Hystad, S. W., Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C., & Bartone, P. T. (2010). Psychometric properties of the revised Norwegian dispositional resilience (hardiness) scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(3), 237–245. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00759.x>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Isfahani, P., Shamsaie, M., Peirovy, S., Bahador, R., & Afshari, M. (2021). Job Stress among Iranian Nurses: A Meta-Analysis. *Nursing and Midwifery Studies*, 10(1), 57–64. [https://doi.org/10.4103/nms.nms\\_28\\_20](https://doi.org/10.4103/nms.nms_28_20)
- Ishak, M., & Mangundjaya, W. L. (2020). Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 93–109. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p.09>
- Jalali, S. and Amarqan, H. A. (2015). Study of the relationship between psychological hardiness and creativity with job stress in personnel of emergency social services of Golestan Province. *Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(S2), 1671–1679. [www.cibtech.org/sp.ed/jls/2015/02/jls.htm](http://www.cibtech.org/sp.ed/jls/2015/02/jls.htm)
- Jamal, Y. (2017). Coping Strategies as a Mediator of Hardiness and Stress among

- Rescue Workers. *Studies on Ethno-Medicine*, 11(3), 201–208. <https://doi.org/10.1080/09735070.2017.1356033>
- Johnsen, B. H., Espevik, R., Saus, E. R., Sanden, S., Olsen, O. K., & Hystad, S. W. (2017). Hardiness as a moderator and motivation for operational duties as mediator: The relation between operational self-efficacy, performance satisfaction, and perceived strain in a simulated police training scenario. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 32(4), 331–339. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9225-1>
- Kaur, Manpreet & Kaur, M. (2015). OCCUPATIONAL STRESS IN RELATION TO PERSONALITY HARDINESS AMONG GOVERNMENT AND PRIVATE SCHOOL TEACHERS. *International Journal of Multidisciplinary Research Review*, 1(10), 106–109.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/00223514.37.1.1>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168. <https://doi.org/10.1080/17439760600619609>
- Maddi, S. R. (2013). *Hardiness: Turning Stressful Circumstances into Resilient Growth*. Springer Dordrecht Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5222-1>
- Maddi, S. R. (2015). *Hardiness*. In *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*, S.K. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa002>
- Matondang, Z. (2009). VALIDITAS DAN RELIABILITAS SUATU INSTRUMEN PENELITIAN. *JURNAL TABULARASA PPS UNIMED*, 6(1), 87–97.
- Midori, F., Freitas, B. De, Terezinha, M., Vannuchi, O., Gutierrez, L., Silva, D. C., & Rossaneis, M. A. (2017). Hardiness and occupational stress in nurses managers of hospital institutions. *Journal of Nursing UFPE on Line*, 11(10), 4199–4205. <https://doi.org/10.5205/1981-8963-v11i10a231183p4199-4205-2017>
- Mostaghni, S. M. A., & Sarvghad, S. (2020). Relationship of Personality Characteristics and Psychological Hardiness with Job Stress of Nurses of Public Sector Hospitals in Shiraz. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 13(4).
- Mualim, M., & Adeko, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer Pt. Bukit Angkasa Makmur (Bam) Di Kabupaten Bengkulu Tengah. *Journal of Nursing and Public Health*, 8(1), 79–86. <https://doi.org/10.37676/jnph.v8i1.1017>

- Muis, A. (2016). Pengaruh hardiness dan religiusitas terhadap job stress pedagang kaki lima. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(1). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i1.10826>
- 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>
- Najimi, A., Goudarzi, A. M., & Sharifirad, G. (2012). Causes of job stress in nurses: A cross-sectional study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(4), 301–305. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23833631> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC3702151>
- Nanavaty, K. N., Verma, V., & Patki, A. (2016). The Relationship between Psychological Hardiness, Coping Strategies and Perceived Stress among Working Adults. *Indian Journal of Mental Health(IJMH)*, 4(1), 69. <https://doi.org/10.30877/ijmh.4.1.2017.69-75>
- Odriozola-G P. Planchuelo-G Á, J. I., & M, de Luis-García, R. (2019). Psychological symptoms of the outbreak of the COVID-19 crisis and confinement in the population of Spain. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/-CBO9781107415324.004>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Permatasari, A., & Hambali, A. (2021). *Peran Hardiness sebagai Moderator dalam Pengaruh Job Insecurity terhadap Job Stress*. 8, 101–116. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i1.12197>
- Prasetyo, A. Y., Fathoni, A., & Malik, D. (2018). Analisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, hardiness, self efficacy terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasinya (studi pada guru Demak) Adi. *Journal of Management*, 4(4), 1–25.
- Puspitawati, I. (2017). PENGARUH SPIRITUAL WELL BEING DAN HARDINESS TERHADAP. *Jurnal Psikologi*, 10, 48–56.
- Rahmati, P & Abdollahi, A. (2020). Moderating Role of Hardiness in the Relationship between Job Stress. *Quarterly Journal of Career & Organizational*, 12(42), 161–178. <https://doi.org/10.52547/JCOC.12.1.161>
- Rehman, U. Shahnawaz, M G. Khan, N H. Kharshiing, K D. Khursheed, M, Gupta, K Kashyap, D, Uniyal, R. (2020). populations affected by the COVID-19 pandemic. *Brain, Behavior, and Immunity*. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.031>.
- Rehman, U., Shahnawaz, M. G., Khan, N. H., Kharshiing, K. D., Khursheed, M., Gupta, K., Kashyap, D., & Uniyal, R. (2021). Depression , Anxiety and Stress Among Indians in Times of Covid-19 Depression , Anxiety and Stress Among Indians in Times of Covid - 19 Lockdown. *Community Mental Health Journal, January*. <https://doi.org/10.1007/s10597-020-00664-x>

- Riyanti, F. E., & Rahmandani, A. (2019). Hubungan Antara Hardiness Dengan Stres Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. *Jurnal Empati*, 8(Nomor 3), 15–24.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sadeghpour, M., Moghadam, M. F., & Namnabati, M. (2021). The Impact of Kobasa and Maddi Hardiness Model on Stress and Hardiness of Iranian Pediatric Nurses : A Clinical Trial Study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 42–46. <https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sandvik, A. M., Gjevestad, E., Aabrekk, E., Øhman, P., Kjendlie, P. L., Hystad, S. W., Bartone, P. T., Hansen, A. L., & Johnsen, B. H. (2020). Physical Fitness and Psychological Hardiness as Predictors of Parasympathetic Control in Response to Stress: a Norwegian Police Simulator Training Study. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 35(4), 504–517. <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09323-8>
- Sandvik, A. M., Hansen, A. L., Hystad, S. W., Johnsen, B. H., & Bartone, P. T. (2015). Psychopathy, anxiety, and resiliency - Psychological hardiness as a mediator of the psychopathy-anxiety relationship in a prison setting. *Personality and Individual Differences*, 72, 30–34. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.009>
- Saputro, I. R., Abdurrohim, & Setiowati, E. A. (2014). STRESS KERJA WARTAWAN DITINJAU DARI KEPERIBADIAN TAHAN BANTING DAN MASA KERJA. *Psikologika*, 19(2), 187–195.
- Shabir, M., Abrar, M., Baig, S. A., & Javed, M. (2014). The Contribution of Workplace Incivility and Psychological Capital toward Job Stress. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5786>
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 135–146. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i2.514>
- Subramanian, S., & Vinothkumar, M. (2009). Hardiness personality, self esteem and occupational stress among IT professionals. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 48–56.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Syafitri, A. (2015). Pengaruh Tingkat Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Tingkat Kecemasan Menjelang Pensiun Pada Karyawan Perusahaan X Di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. *Jurnal Psikosains*, 10(1), 25–43. <http://journal.umg.ac.id/index.php/psikosains/article/view/227>
- Tan, W., Hao, F., McIntyre, R. S., Jiang, L., Jiang, X., Zhang, L., Zhao, X., Zou,

- Y., Hu, Y., Luo, X., Zhang, Z., Lai, A., Ho, R., Tran, B., Ho, C., & Tam, W. (2020). Is returning to work during the COVID-19 pandemic stressful? A study on immediate mental health status and psychoneuroimmunity prevention measures of Chinese workforce. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87(April), 84–92. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.055>
- Tavakolizadeh, J., Hajizadeh, R., Beheshti, M. H., Mohammad Zadeh, F., & Izanloo, M. (2016). Relationships between Personality Characteristics, Demographic Factors and Occupational Stress among Nurses. *Journal of Occupational and Environmental Health*, 2(3), 227–237.
- Thomassen, Å. G., Hystad, S. W., Johnsen, B. H., Johnsen, G. E., & Bartone, P. T. (2018). The effect of hardiness on PTSD symptoms: A prospective mediational approach. *Military Psychology*, 30(2), 142–151. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1425065>
- Trisnasari, S. A., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh Loneliness terhadap Job Stress Pekerja Work from Home (WFH) pada Masa Pandemi Covid-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1218. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28444>
- Utami, D., A. L. N., Andriyani, & Fajrini, F. (2021). Gambaran Tingkat Stres dalam Pelaksanaan Work From Home Selama Masa Pandemi Covid19 di DKI Jakarta. *Muhammadiyah Public Health Journal*, 1(2), 101–114.
- Vijayan, M. (2017). Impact of Job Stress on Employees' Job Performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21–29.
- Wahdaniyah, N., & Miftahuddin, M. (2019). Pengaruh Hardiness, Beban Kerja, dan Faktor Demografi Terhadap Stres Kerja Guru. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 6(1), 69–84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i1.11010>
- Wang. (2018). *The Impact of Social Support on Work Stress and Job Burnout*.
- Wong, A. K. F., Kim, S. (Sam), Kim, J., & Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93(June 2020), 102798. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102798>
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 00(00), 1–20. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>
- Yuliani, I., & Putri, M. (2020). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Kantor Kelurahan Jagakarsa, Jakarta Selatan. *JURNAL KESEHATAN*, 8(1), 47–57. <http://stikesbanten.ac.id/ojs/index.php/Kesehatan/article/view/84>
- Zhu, Z., Xu, S., Wang, H., Liu, Z., Wu, J., Li, G., Miao, J., Zhang, C., Yang, Y., Sun, W., Zhu, S., Fan, Y., Hu, J., Liu, J., & Wang, W. (2020). COVID-19 in

Wuhan: Immediate psychological impact on 5062 Health Workers. *MedRxiv*, 1095. <https://doi.org/10.1101/2020.02.20.20025338>

## **LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1**  
**SKALA KEPERIBADIAN TAHAN BANTING**

## PENELITIAN MAHASISWA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saudara/i yang terhormat,

Perkenalkan saya Vieta Savandinata Nasir mahasiswi Psikologi Universitas Islam Indonesia angkatan 2018, dengan dosen pembimbing Lifthyah Ahadiati Akmalah, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai Hubungan Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) dengan Stres Kerja pada Karyawan. Untuk itu, saya memohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian di bawah ini guna memenuhi tugas akhir skripsi saya.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan yaitu :

1. Karyawan laki-laki/perempuan yang bekerja di perusahaan
2. Minimal berusia 22 tahun
3. Minimal bekerja selama 6 bulan di tempat kerja/perusahaan saat ini
4. Pernah atau sedang bekerja secara online (work from home)

Mohon untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi Anda yang sesungguhnya. Semua informasi yang Anda berikan dalam kuesioner bersifat RAHASIA dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya menyediakan total reward berupa e-money sebesar Rp 500.000 bagi 10 responden yang akan diambil secara acak dan akan dikirim melalui Gopay atau OVO. Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan, dan kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kebaikan Anda. Aamiin.

Apabila ada pertanyaan terkait pengisian kuesioner penelitian ataupun hal lain yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saudara/i dapat menghubungi saya melalui email: 18320043@students.uui.ac.id

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Peneliti,  
Vieta Savandinata Nasir

## PENELITIAN MAHASISWA

Apakah Anda bersedia terlibat dalam penelitian ini? (Jika bersedia silahkan memilih "Ya" dan lanjutkan pada sesi berikutnya)

- a. Ya
- b. Tidak

## IDENTITAS

- Nama (Boleh Inisial) :
- Usia :
- Jenis Kelamin :
- a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
- Lama bekerja di tempat kerja/perusahaan saat ini (Misalkan: 6 bulan) :
- Nama tempat kerja/perusahaan (Misalkan: PT. Adaro Energy Tbk) :
- Status Karyawan :
- a. Karyawan Tetap
  - b. Karyawan Kontrak
- No HP (Jika bersedia) \*Untuk kepentingan reward :
- Pilihan Reward :
- a. Gopay
  - b. OVO

## SKALA KEPERIBADIAN TAHAN BANTING

### Kuesioner Penelitian Bagian 1

Responden diminta untuk mengisi kuesioner penelitian dengan memilih option atau pilihan jawaban yang dirasa paling cocok dengan keadaan responden. Responden bebas memilih jawaban sebab tidak ada jawaban yang salah.

#### Keterangan :

0 = Sangat Tidak Sesuai

1 = Tidak Sesuai

2 = Sesuai

3 = Sangat Sesuai

Dimohon responden untuk mengisi seluruh pernyataan yang ada dan diharapkan jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.

Terima Kasih.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		0	1	2	3
1	Saya menghabiskan sebagian hidup saya untuk melakukan hal-hal yang bermakna				
2	Dengan bekerja keras, saya dapat mencapai tujuan saya				
3	Saya tidak suka melakukan perubahan dalam aktivitas sehari-hari saya				
4	Saya merasa hidup saya tidak bermakna				
5	Perubahan rutinitas sehari-hari adalah hal yang menarik bagi saya				
6	Hal-hal yang terjadi dalam hidup saya tergantung pada tindakan saya				
7	Saya sangat menantikan aktivitas pekerjaan saya				
	Dari beberapa jawaban dibawah ini, pilihlah angka "2"				
8	Saya ragu bisa melakukan banyak hal untuk mengubah masa depan saya				
9	Saya menikmati tantangan ketika saya harus				

	melakukan beberapa hal dalam satu waktu				
10	Kehidupan yang saya lalui benar-benar menarik dan menyenangkan bagi saya				
11	Saya merasa tidak nyaman ketika rutinitas harian saya terganggu				
12	Kehidupan saya ditentukan oleh keputusan yang saya ambil				
13	Umumnya, hidup ini membosankan bagi saya				
14	Saya suka memiliki jadwal harian yang tidak banyak berubah				
15	Pilihan yang saya ambil membuat perbedaan nyata pada perubahan dalam hidup saya				

**LAMPIRAN 2**  
**SKALA STRES KERJA**

## SKALA STRES KERJA

### Kuesioner Penelitian Bagian 2

Responden diminta untuk mengisi kuesioner penelitian dengan memilih option atau pilihan jawaban yang dirasa paling cocok dengan keadaan responden. Responden bebas memilih jawaban sebab tidak ada jawaban yang salah.

#### Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

Dimohon responden untuk mengisi seluruh pernyataan yang ada dan diharapkan jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.

Terima Kasih.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya				
2	Bekerja di perusahaan ini membuat saya sulit untuk menghabiskan waktu bersama keluarga saya				
3	Saya memiliki beban pekerjaan lebih dari yang seharusnya saya terima				
4	Saya menghabiskan begitu banyak waktu di tempat kerja, saya tidak bisa melihat alam sekitar				
5	Seringkali pekerjaan membuat saya melampaui batas kemampuan saya				
6	Bekerja di perusahaan ini membuat saya hanya memiliki sedikit waktu untuk melakukan kegiatan lain				
	Dari beberapa jawaban dibawah ini, pilihlah angka "2"				
7	Terkadang ketika saya memikirkan pekerjaan,				

	saya merasa dada saya sesak				
8	Saya merasa seperti terikat dengan pekerjaan saya				
9	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk melakukannya				
10	Saya merasa bersalah ketika saya mengambil cuti dari pekerjaan				
11	Saya terkadang merasa takut ketika telepon berdering di rumah, karena telepon itu mungkin berhubungan dengan pekerjaan				
12	Saya merasa seperti saya tidak pernah memiliki hari libur				
13	Terlalu banyak orang yang setingkat dengan saya di perusahaan mengalami kelelahan karena tuntutan pekerjaan				

**LAMPIRAN 3**  
**TABULASI DATA KEPRIBADIAN TAHAN BANTING**

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	2	1	2	1	3	3	3	3	2	0	2	0	1	3
2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	0	3	2	0	3
4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3
5	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
6	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	0	2	3	1	2
7	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	0	2	3	1	2
8	3	3	1	3	0	3	2	3	2	2	0	3	3	1	3
9	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	0	2	1	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	0	3	2	0	3
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	3	3	2	3
12	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2
13	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
14	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	0	3	1	1	2
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	0	3
16	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	1	3	3	3	3
17	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2
18	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	0	2	3	1	2
19	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3
20	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2
21	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
22	1	2	2	1	3	2	1	2	3	1	0	2	1	2	2
23	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2
24	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3
25	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3
26	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3
27	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	0	3	3	1	3
28	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	0	3	3	1	3
29	3	3	1	3	2	2	1	3	2	3	0	3	2	1	3
30	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	0	2	3	1	3
31	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	0	3	3	1	2
32	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	0	3	3	1	3
33	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
34	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	0	2	2	2	2
35	2	2	1	3	2	3	1	3	1	2	0	3	2	0	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3
38	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3
39	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	0	3	3	1	3
40	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3
41	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	0	3	3	1	2
42	2	2	2	2	0	3	1	3	3	1	0	3	2	2	3
43	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2
44	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	0	3	2	3	3

45	3	2	1	2	2	3	1	2	3	3	0	3	2	0	3
46	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3
47	3	3	1	3	0	3	2	3	2	2	0	3	3	1	3
48	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	0	2	2	2	2
49	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	0	3	3	1	2
50	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3	1	3	3	1	2
51	3	2	1	3	1	3	2	2	2	3	1	3	2	0	3
52	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3
53	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	0	2	1	2	2
54	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3
55	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	0	3	3	1	3
56	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3
57	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	0	2	3	1	2
58	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2
59	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2
60	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	3	3	2	3
61	2	2	1	2	1	3	3	3	3	2	0	2	0	1	3
62	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3
63	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	0	3	2	2	3
64	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3
65	2	2	1	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	1	2
66	3	3	1	3	2	3	2	3	0	2	1	2	3	1	3
67	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	0	2	3	1	2
68	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3
69	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	0	3	1	1	2
70	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	1	3	3	3	3
71	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
72	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	0	2	2	2	2
73	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
74	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
75	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3
76	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
77	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
78	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
79	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	0	3	3	1	2
80	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	0	3	3	1	3
81	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	0	2	3	1	3
82	3	3	1	3	2	2	1	3	2	2	0	3	3	1	2
83	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	3	2	3	1	2
84	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3
85	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	0	3	3	1	3
86	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3
87	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	3
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
89	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	2

90	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	0	3	2	1	3
91	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	0	3	3	1	3
92	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	1	3	3	1	3
93	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	3
94	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3
95	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3
96	1	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2	0	3
97	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	0	3	3	1	2
98	3	3	1	3	0	3	2	3	2	2	0	3	3	1	3
99	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	0	0	3	3	3
100	3	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3

**LAMPIRAN 4**  
**TABULASI DATA STRES KERJA**

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	0	2	0	2	0	2	1	1	0	0	1
4	0	2	1	2	0	2	0	1	0	0	0	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0
8	2	2	1	1	1	1	2	2	1	0	0	1	1
9	1	3	1	2	2	3	0	1	1	1	2	3	3
10	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1
11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
13	0	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2
14	1	1	2	1	2	2	1	1	1	0	1	0	2
15	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2
16	0	0	1	2	1	2	0	1	1	0	0	1	1
17	1	1	2	1	1	1	1	2	1	0	1	0	2
18	0	1	1	3	2	2	0	2	1	1	1	1	3
19	1	0	2	0	3	1	3	2	1	1	0	0	0
20	0	1	1	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1
21	1	1	1	0	1	0	1	2	0	0	1	0	1
22	0	0	1	1	2	1	0	0	0	2	1	0	0
23	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	0
24	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
25	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
26	1	2	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1
27	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
28	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
29	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1
30	0	2	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0
31	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0
32	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
33	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
34	0	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
35	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
36	0	1	3	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0
37	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
39	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
40	1	2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
41	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
42	1	1	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1
43	0	2	0	0	1	0	1	2	0	0	0	1	0
44	0	2	0	1	2	1	0	1	1	3	0	3	1

45	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2
46	0	3	0	1	2	1	0	1	0	0	0	0	2
47	1	1	0	2	0	2	0	2	1	1	0	0	1
48	1	1	0	2	0	2	0	2	1	1	0	0	1
49	1	2	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1
51	0	0	2	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0
52	0	3	1	3	1	3	0	2	1	1	1	1	3
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	2	0	0	1	2	0	1	1	0	0	0	1
55	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0
56	1	3	1	1	0	2	0	1	1	0	0	2	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	1	1	2	1	1	1	1	2	1	0	1	0	2
59	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2
60	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
61	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	1	0	0	1	1	0	2	0	1	0	1	0
63	1	1	1	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0
64	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1
65	0	0	0	2	2	1	0	1	1	0	0	2	0
66	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	1
67	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1
68	1	2	0	2	1	2	1	1	0	1	0	3	0
69	1	1	2	1	2	2	1	1	1	0	1	0	2
70	0	0	1	2	1	2	0	1	1	0	0	1	1
71	1	1	1	2	2	2	1	1	0	1	2	1	1
72	3	1	1	1	2	1	0	0	0	2	1	0	0
73	0	3	1	3	1	3	0	2	1	1	1	1	3
74	1	1	0	2	0	2	0	2	1	1	0	0	1
75	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
76	1	2	1	1	2	1	0	1	2	0	0	3	1
77	2	2	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
78	1	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0
79	1	1	1	0	2	2	1	0	2	0	0	1	0
80	2	1	1	1	1	2	0	1	1	0	0	1	0
81	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2	2
82	2	1	0	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0
83	1	1	1	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0
84	0	2	1	2	0	2	0	1	0	0	0	1	1
85	3	1	2	2	3	0	1	1	1	1	2	3	3
86	3	1	1	0	1	0	3	0	0	0	1	2	0
87	3	0	1	0	0	2	2	1	1	0	0	0	0
88	3	2	1	2	2	0	3	2	1	0	0	0	1
89	1	3	0	1	0	2	0	0	1	0	0	1	0

90	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1
91	1	3	0	2	0	2	0	1	0	0	1	2	1
92	1	3	0	1	2	2	0	2	1	0	0	1	0
93	0	3	2	1	0	2	0	1	0	0	1	1	3
94	0	2	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0
95	0	2	1	2	1	2	0	1	0	1	0	2	1
96	2	3	1	0	0	1	2	1	1	0	1	0	0
97	1	1	1	1	1	2	0	2	1	0	1	3	0
98	2	2	1	1	1	1	2	2	1	0	0	1	0
99	0	3	1	1	0	2	0	1	1	0	1	1	0
100	0	1	2	1	0	2	0	2	2	0	0	1	2

**LAMPIRAN 5**  
**HASIL ANALISIS AITEM**

### Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian Tahan Banting

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
,623	,640	15

### Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
,772	,774	13

## Hasil Uji Validitas Kepribadian Tahan Banting

		Correlations															
		H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12	H13	H14	H15	TOTAL
H01	Pearson Correlation	1	,361**	-,020	,253**	-,053	,117	,039	,312**	-,086	,438**	-,047	,165	,280**	-,062	,329**	,437**
	Sig. (1-tailed)		,000	,420	,006	,301	,122	,350	,001	,198	,000	,320	,050	,002	,270	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
H02	Pearson Correlation	,361**	1	,153	,223*	,242**	-,039	,150	,238**	,018	,213*	-,006	,067	,252**	,024	,076	,458**
	Sig. (1-tailed)	,000		,065	,013	,008	,352	,068	,009	,431	,017	,477	,253	,006	,406	,228	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
H03	Pearson Correlation	-,020	,153	1	,079	,397**	-,133	,315**	-,167*	,264**	-,004	,250**	-,151	,051	,271**	,001	,448**
	Sig. (1-tailed)	,420	,065		,217	,000	,093	,001	,048	,004	,485	,006	,066	,306	,003	,494	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
H04	Pearson Correlation	,253**	,223*	,079	1	-,057	,233**	,221*	,264**	-,216*	,355**	,021	,196*	,158	-,124	,053	,374**
	Sig. (1-tailed)	,006	,013	,217		,285	,010	,014	,004	,015	,000	,417	,025	,058	,110	,300	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
H05	Pearson Correlation	-,053	,242**	,397**	-,057	1	-,128	,179*	-,088	,169*	,100	,177*	-,075	,244**	,212*	,021	,458**
	Sig. (1-tailed)	,301	,008	,000	,285		,102	,038	,192	,046	,160	,039	,228	,007	,017	,416	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
H06	Pearson Correlation	,117	-,039	-,133	,233**	-,128	1	,056	,121	,085	,185*	-,108	,227*	-,047	-,061	,343**	,220*
	Sig. (1-tailed)	,122	,352	,093	,010	,102		,288	,114	,200	,033	,143	,011	,322	,274	,000	,014
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
H07	Pearson Correlation	,039	,150	,315**	,221*	,179*	,056	1	,037	,060	,129	,245**	,128	,062	,053	,144	,475**
	Sig. (1-tailed)	,350	,068	,001	,014	,038	,288		,358	,276	,100	,007	,102	,269	,299	,077	,000



H15	Pearson Correlation	,329**	,076	,001	,053	,021	,343**	,144	,336**	,161	,293**	-,009	,203*	,109	-,019	1	,438**
	Sig. (1-tailed)	,000	,228	,494	,300	,416	,000	,077	,000	,055	,002	,465	,021	,140	,426		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	,437**	,458**	,448**	,374**	,458**	,220*	,475**	,343**	,306**	,560**	,444**	,264**	,440**	,364**	,438**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,000	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).																	

### Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Correlations																	
		SK 01	SK 02	SK 03	SK 04	SK 05	SK 06	SK 07	SK 08	SK 09	SK 10	SK 11	SK 12	SK 13	TOTAL		
SK01	Pearson Correlation	1	-,001	,148	,096	,251**	,076	,595**	,125	,273**	,114	,332**	,097	,010	,457**		
	Sig. (1-tailed)		,495	,070	,172	,006	,226	,000	,107	,003	,129	,000	,169	,461	,000		
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
SK02	Pearson Correlation	-,001	1	-,085	,197*	-,163	,314**	-,076	,030	,085	-,123	,055	,274**	,225*	,282**		
	Sig. (1-tailed)	,495		,201	,025	,053	,001	,226	,385	,199	,111	,293	,003	,012	,002		
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
SK03	Pearson Correlation	,148	-,085	1	,178*	,376**	,231*	,390**	,024	,336**	,066	,294**	,112	,334**	,490**		
	Sig. (1-tailed)	,070	,201		,038	,000	,010	,000	,408	,000	,256	,001	,133	,000	,000		
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
SK04	Pearson Correlation	,096	,197*	,178*	1	,146	,665**	,051	,227*	,355**	,338**	,279**	,349**	,412**	,652**		

	Sig. (1-tailed)	,172	,025	,038		,073	,000	,306	,011	,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SK05	Pearson Correlation	,251**	-,163	,376**	,146	1	,055	,287**	,135	,193*	,210*	,278**	,197*	,096	,445**
	Sig. (1-tailed)	,006	,053	,000	,073		,295	,002	,090	,027	,018	,003	,025	,170	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SK06	Pearson Correlation	,076	,314**	,231*	,665**	,055	1	-,027	,172*	,411**	,176*	,166*	,323**	,367**	,600**
	Sig. (1-tailed)	,226	,001	,010	,000	,295		,397	,043	,000	,040	,050	,001	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SK07	Pearson Correlation	,595**	-,076	,390**	,051	,287**	-,027	1	,147	,327**	,226*	,384**	,107	,043	,495**
	Sig. (1-tailed)	,000	,226	,000	,306	,002	,397		,072	,000	,012	,000	,144	,335	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SK08	Pearson Correlation	,125	,030	,024	,227*	,135	,172*	,147	1	,304**	,087	,221*	,025	,241**	,392**
	Sig. (1-tailed)	,107	,385	,408	,011	,090	,043	,072		,001	,194	,014	,402	,008	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SK09	Pearson Correlation	,273**	,085	,336**	,355**	,193*	,411**	,327**	,304**	1	,219*	,304**	,312**	,249**	,628**
	Sig. (1-tailed)	,003	,199	,000	,000	,027	,000	,000	,001		,014	,001	,001	,006	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SK10	Pearson Correlation	,114	-,123	,066	,338**	,210*	,176*	,226*	,087	,219*	1	,467**	,316**	,251**	,485**
	Sig. (1-tailed)	,129	,111	,256	,000	,018	,040	,012	,194	,014		,000	,001	,006	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SK11	Pearson Correlation	,332**	,055	,294**	,279**	,278**	,166*	,384**	,221*	,304**	,467**	1	,290**	,394**	,653**
	Sig. (1-tailed)	,000	,293	,001	,002	,003	,050	,000	,014	,001	,000		,002	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SK12	Pearson Correlation	,097	,274**	,112	,349**	,197*	,323**	,107	,025	,312**	,316**	,290**	1	,317**	,569**

	Sig. (1-tailed)	,169	,003	,133	,000	,025	,001	,144	,402	,001	,001	,002		,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SK13	Pearson Correlation	,010	,225*	,334**	,412**	,096	,367**	,043	,241**	,249**	,251**	,394**	,317**	1	,595**
	Sig. (1-tailed)	,461	,012	,000	,000	,170	,000	,335	,008	,006	,006	,000	,001		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	,457**	,282**	,490**	,652**	,445**	,600**	,495**	,392**	,628**	,485**	,653**	,569**	,595**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).															
* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).															

**LAMPIRAN 6**  
**KATEGORISASI KEPERIBADIAN TAHAN BANTING**

Kategorisasi Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

<b>hardiness</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25,00	2	2,0	2,0	2,0
	27,00	3	3,0	3,0	5,0
	28,00	4	4,0	4,0	9,0
	29,00	6	6,0	6,0	15,0
	30,00	7	7,0	7,0	22,0
	31,00	7	7,0	7,0	29,0
	32,00	14	14,0	14,0	43,0
	33,00	9	9,0	9,0	52,0
	34,00	10	10,0	10,0	62,0
	35,00	6	6,0	6,0	68,0
	36,00	9	9,0	9,0	77,0
	37,00	9	9,0	9,0	86,0
	38,00	7	7,0	7,0	93,0
	39,00	3	3,0	3,0	96,0
	40,00	1	1,0	1,0	97,0
	41,00	1	1,0	1,0	98,0
	44,00	1	1,0	1,0	99,0
	45,00	1	1,0	1,0	100,0
		<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**LAMPIRAN 7**  
**KATEGORISASI STRES KERJA**

## Kategorisasi Stres Kerja

stres_kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,0	1,0	1,0
	2,00	1	1,0	1,0	2,0
	4,00	5	5,0	5,0	7,0
	5,00	10	10,0	10,0	17,0
	6,00	4	4,0	4,0	21,0
	7,00	5	5,0	5,0	26,0
	8,00	4	4,0	4,0	30,0
	9,00	8	8,0	8,0	38,0
	10,00	8	8,0	8,0	46,0
	11,00	9	9,0	9,0	55,0
	12,00	5	5,0	5,0	60,0
	13,00	10	10,0	10,0	70,0
	14,00	9	9,0	9,0	79,0
	15,00	6	6,0	6,0	85,0
	16,00	2	2,0	2,0	87,0
	17,00	1	1,0	1,0	88,0
	18,00	1	1,0	1,0	89,0
	19,00	1	1,0	1,0	90,0
	20,00	5	5,0	5,0	95,0
	22,00	1	1,0	1,0	96,0
23,00	2	2,0	2,0	98,0	
27,00	1	1,0	1,0	99,0	
29,00	1	1,0	1,0	100,0	
Total		100	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 8**  
**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

## Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16,361	5,286		3,095	,003		
	KOMITMEN (X1)	-,106	,350	-,036	-,302	,764	,731	1,369
	KONTROL (X2)	-,338	,409	-,098	-,827	,410	,735	1,361
	TANTANGAN (X3)	,081	,233	,036	,348	,729	,962	1,039

a. Dependent Variable: STRES\_KERJA (Y)

**LAMPIRAN 9**  
**HASIL UJI HIPOTESIS**

## Hasil Uji Hipotesis

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
STRES_KERJA	11,3100	5,36298	100
KOMITMEN	12,1700	1,81495	100
KONTROL	13,1100	1,54981	100
TANTANGAN	8,2100	2,37536	100

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,126 <sup>a</sup>	,016	-,015	5,40276

a. Predictors: (Constant), TANTANGAN (X3), KONTROL (X2), KOMITMEN (X1)

b. Dependent Variable: STRES\_KERJA (Y)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,172	3	15,057	,516	,672 <sup>b</sup>
	Residual	2802,218	96	29,190		
	Total	2847,390	99			

a. Dependent Variable: STRES\_KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), TANTANGAN (X3), KONTROL (X2), KOMITMEN (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,361	5,286		3,095	,003		
	KOMITMEN (X1)	-,106	,350	-,036	-,302	,764	,731	1,369
	KONTROL (X2)	-,338	,409	-,098	-,827	,410	,735	1,361
	TANTANGAN (X3)	,081	,233	,036	,348	,729	,962	1,039

a. Dependent Variable: STRES\_KERJA (Y)

**LAMPIRAN 10**  
**INFORMED CONSENT**

12/22/21, 3:35 PM

Penelitian Mahasiswa

## Penelitian Mahasiswa

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saudara/i yang terhormat,

Perkenalkan saya Vieta Savindinata Nasir mahasiswi Psikologi Universitas Islam Indonesia angkatan 2018, dengan dosen pembimbing Lifthya Ahadiati Akmala, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai Hubungan Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) dengan Stres Kerja pada Karyawan.

Untuk itu, saya memohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian di bawah ini guna memenuhi tugas akhir skripsi saya.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan yaitu :

1. Karyawan laki-laki/perempuan yang bekerja di perusahaan
2. Minimal berusia 22 tahun
3. Minimal bekerja selama 6 bulan di tempat kerja/perusahaan saat ini
4. Pernah atau sedang bekerja secara online (work from home)

Mohon untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi Anda yang sesungguhnya. Semua informasi yang Anda berikan dalam kuesioner bersifat RAHASIA dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Saya menyediakan total reward berupa e-money sebesar Rp 500.000 bagi 10 responden yang akan diambil secara acak dan akan dikirim melalui Gopay atau OVO.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan, dan kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kebaikan Anda. Aamiin.

Apabila ada pertanyaan terkait pengisian kuesioner penelitian ataupun hal lain yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saudara/i dapat menghubungi saya melalui email: [18320043@students.uii.ac.id](mailto:18320043@students.uii.ac.id)

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Peneliti,  
Vieta Savindinata Nasir

\* Required

**LAMPIRAN 11**

**TAUTAN/LINK YANG MENGARAHKAN PADA DATA KASAR YANG  
TELAH DIEELIMINASI**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1YEfT6oAE981GQCegl7d4KStnACJhMSiU/edit?usp=sharing&oid=108203135666752380685&rtpof=true&sd=true>