

**HARDINESS KARYAWAN YANG MENGALAMI PHK AKIBAT PANDEMI COVID-19**



Oleh:

**AFDHANI RASYID**

**1125165284**

**PSIKOLOGI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam mencapai  
Gelar Sarjana Psikologi**

**FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI UNIVERSITAS**

**NEGERI JAKARTA**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING  
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

“HARDINESS KARYAWAN YANG MENGALAMI PHK AKIBAT PANDEMI  
COVID-19”

Nama Mahasiswa : Afdhani Rasyid  
 Nomor Registrasi : 1125165284  
 Jurusan/Program Studi : Psikologi  
 Tanggal Ujian : 03 Februari 2022

Pembimbing I

Dr. phil. Zarina Akbar, M.Psi.  
 NIP.198304182008122006

Pembimbing II

Erik, M.Si.  
 NIDN. 8844660018

**Panitia Ujian Sidang Skripsi**

Nama	Tandatangan	Tanggal
Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi (Penanggungjawab)*		28 Feb 2022
Dr. Gumgum Gumelar, M.Si (Wakil Penanggungjawab)**		25 Feb 22
Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.M. (Ketua Penguji)***		22 Februari 2022
Mauna, M.Psi ( Dosen Penguji 1)		22 Februari 2022
Hermeilia Megawati, M.A ( Doesen Penguji 2)		22 Februari 2022

Catatan:

- \*Dekan FPPsi
- \*\*Wakil Dekan I
- \*\*\*Ketua Penguji
- \*\*\*\*Dosen Penguji selain pembimbing

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

NAMA	AFDHANI RASYID
NIM	1125165284
PROGRAM STUDI	PSIKOLOGI

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “**Hardiness Karyawan yang Mengalami PHK Dimasa Pandemi COVID-19**” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Januari 2022.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya tidak benar.

Jakarta, 28 Januari 2022  
Yang Membuat Pernyataan

(Afdhani Rasyid)

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

“Do good without any reason”  
(Berbuat Baiklah Tanpa Perlu Ada Alasan)

### PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua, dosen pembimbing saya dan semua orang yang sudah membantu serta mendukung saya dalam proses penyelesaian skripsi saya



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA	AFDHANI RASYID
NIM	1125165284
PROGRAM STUDI	PSIKOLOGI
FAKULTAS	PENDIDIKAN PSIKOLOGI
JENIS KARYA	SKRIPSI

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Ilmu Psikologi Universitas Negeri Jakarta Hak babas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul.

**”Hardiness Karyawan Yang Mengalami PHK Dimasa Pandemi COVID”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat	Jakarta
Pada Tanggal	28, Januari 2022

(Afdhani Rasyid)

**Afdhani Rasyid**

**Hardiness towards employees who experience layoffs during the COVID  
Pandemic**

**Skripsi**

**PSYCHOLOGY STUDY PROGRAM, FACULTY OF EDUCATIONAL  
PSYCHOLOGY STATE UNIVERSITY OF JAKARTA**

**2022**

***Abstract***

This study aims to determine the Hardiness of Employees who have been laid off. The method used is quantitative descriptive method. This study uses a theoretical measuring instrument from Kobasa (1982) How Hardy Are You This scale uses 17 questions. The sample is 206 employees who are affected by layoffs. This research was conducted by distributing questionnaires to employees according to the criteria. The results of descriptive analysis calculations can be seen that employees affected by layoffs during the COVID-19 pandemic have a high level of hardiness.

**Keyword: Hardiness, Layoff employees, Covid**

Afdhani Rasyid

**Hardiness Karyawan Yang Mengalami PHK Dimasa Pandemi COVID**

**Skripsi**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI, FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2022**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hardiness Karyawan Yang Mengalami PHK, Metode yang digunakan ini adalah metode Deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan alat ukur teori dari Kobasa (1982) How Hardy Are You, skala ini menggunakan 17 butir pertanyaan. Sampel berjumlah 206 Karyawan yang terdampak PHK. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Karyawan yang sesuai dengan kriteria. Hasil perhitungan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa Karyawan yang terdampak PHK pada masa pandemi COVID-19 memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi.

**Kata Kunci: *Hardiness*, Karyawan PHK, Covid**

## Kata Pengantar

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "*Hardiness* Karyawan Yang Mengalami PHK Akibat Pandemi COVID". Skripsi ini diperuntukan agar memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, sehingga penulisan dapat menyelesaikannya, antara lain.

1. Ibu Prof. Dr. Yufiarti. M.Si selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Dr. Phil. Zarina Akbar, M.Psi selaku ketua Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Dr. Phil. Zarina Akbar, M.Psi selaku dosen pembimbing 1 dalam penyusunan penelitian ini yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, mengajari dan memberikan masukan kepada penulis.
4. Bapak Erik, M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, mengajari dan memberikan masukan kepada penulis.
5. Seluruh staf administrasi dan karyawan Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi yang telah memberikan kelancaran akademik.
6. Kepada Ayah, Ibu, Kakak dan Keluarga yang selalu memberikan dukungan kepada saya dalam proses penyelesaian skripsi
7. Kepada teman saya Aprita, Irfan, Annisa, Daan, Yoga yang sudah mau membantu saya selama ini dalam proses penyelesaian skripsi.
8. Kepada Kekasih saya Inna yang telah mensupport saya selama kuliah dan menjalani skripsi saya.

## Daftar isi

Daftar isi .....	i
Daftar Tabel.....	iii
Daftar Gambar .....	iv
Daftar Lampiran .....	v
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Indentifikasi Masalah .....	6
1.3 Pembatasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tinjauan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.6.2 Manfaat Praktis .....	7
BAB 2.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 <i>Hardiness</i> .....	8
2.1.1 Pengertian <i>Hardiness</i> .....	8
2.1.2 Karakteristik Individu Yang Memiliki <i>Hardiness</i> .....	9
2.1.3 Fungsi <i>Hardiness</i> .....	10
2.1.4 Dimensi <i>Hardiness</i> .....	12
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Hardiness</i> .....	13
2.1.6 Cara Pengukuran <i>Hardiness</i> .....	15
2.2 Hakikat Karyawan.....	15
2.2.1 Pengertian Karyawan.....	15
2.2.2 Bentuk-Bentuk Pemberhentian Karyawan.....	16
2.3 Gambaran <i>Hardiness</i> Pada Karyawan PHK.....	17
2.4 Kerangka Berfikir .....	18
2.5 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	19
BAB 3.....	22
METODE PENELITIAN .....	22
3.1 Tipe Penelitian.....	22
3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian .....	22

3.2.1	Definisi Konseptual .....	22
3.2.2	Definisi Operasional .....	22
3.3	Populasi dan Sampel .....	23
3.3.1	Populasi.....	23
3.3.2	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	23
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.5	Instrumen Penelitian.....	24
3.5.1	Skala <i>Hardiness</i> .....	24
BAB 4	.....	26
Hasil dan Pembahasan	.....	26
4.1	Gambaran Responden.....	26
4.1.1	Gambaran Responden Menurut Jenis Kelamin .....	26
4.1.2	Gambaran Responden Menurut Usia .....	27
4.2	Prosedur Penelitian.....	28
4.2.1	Persiapan Penelitian.....	28
4.2.2	Pelaksanaan Penelitian.....	28
4.3	Hasil Analisis.....	29
4.3.1	Statistik Deskriptif Data <i>Hardiness</i> .....	29
4.3.2	Kategorisasi Skor <i>Hardiness</i> .....	30
4.4	Pembahasan.....	32
4.5	Keterbatasan Penelitian .....	34
BAB 5	.....	35
KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	.....	35
5.1	Kesimpulan.....	35
5.2	Implikasi .....	35
5.3	Saran .....	35
5.3.1	Bagi Karyawan PHK Akibat Pandemi COVID-19 .....	35
Daftar Pustaka	.....	36
LAMPIRAN	.....	41

## Daftar Tabel

Tabel 3.1 Instrument <i>Hardiness</i> .....	24
Tabel 4.1 Gambaran Responden Menurut Jenis Kelamin .....	26
Tabel 4.2 Gambaran Responden Menurut Usia .....	27
Tabel 4.3 Data Deskriptif Variabel <i>Hardiness</i> .....	29
Tabel 4.4 Kategorisasi Skor <i>Hardiness</i> .....	31
Tabel 4.5 Kategorisasi <i>Hardiness</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel 4.6 Kategorisasi <i>Hardiness</i> Berdasarkan Usia .....	32



## Daftar Gambar

Gambar 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	26
Gambar 4.2 Gambaran Responden Menurut Usia.....	28
Gambar 4.3 Data Deskriptif Variabel <i>Hardiness</i> .....	30
Gambar 4.4 Kategorisasi Skor <i>Hardiness</i> .....	31



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada akhir tahun 2019, dunia digemparkan dengan berita kemunculan sebuah penyakit yang menyerang sistem pernapasan manusia, yang terjadi di Wuhan, Tiongkok. Zhang Jixian merupakan seorang dokter yang berasal dari RS Pengobatan Terpadu Cina di Provinsi Hubei yang memberi tahu kepada otoritas kesehatan Cina bahwa penyakit itu disebabkan oleh virus corona baru yang sudah menginfeksi hingga ratusan orang (Saputra, 2020). Data epidemiologi menunjukkan 66% pasien terpapar dari satu pasar seafood di Wuhan, Tiongkok. Hasil sampel isolasi dari pasien yang diteliti menunjukkan adanya infeksi coronavirus yang berjenis beta-coronavirus tipe baru yang sementara diberi nama 2019 novel Coronavirus (2019-nCoV) (Yuliana, 2020)).

*Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* yang bisa disebut sebagai virus corona adalah jenis baru dari corona virus yang menular ke manusia, dan dapat menular kepada siapa saja baik itu anak-anak, orang dewasa, sampai lansia. Menurut organisasi kesehatan dunia *World Health Organization (WHO)* virus corona adalah virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia, dan pertama kali ditemukan di negara China Pada hari Rabu tanggal 11 Maret 2020 Direktur Jenderal *World Health Organization (WHO)* Tedros Adhanom Ghebreyesus secara resmi telah mengumumkan bahwa virus corona sebagai pandemi global. Pengumuman itu disampaikan setelah wabah asal kota Wuhan di negara China tersebut menyebar di 114 negara. Sebanyak 8 negara di antaranya melaporkan kasus infeksi lebih dari 1.000. Negara-negara itu termasuk Italia, Iran, Korea Selatan, Prancis, Spanyol, Jerman, dan Amerika Serikat (CNBC Indonesia, 2020).

Akibat dari cepatnya penyebaran COVID-19 banyak negara di dunia memperketat jalur transportasi internasional, hal ini tentu dapat merugikan untuk sebagian perusahaan di dunia yang mengandalkan jalur transportasi internasional dalam usahanya memperoleh bahan baku produksi (Koran Tempo, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah(2020), dijelaskan bahwa di masa pandemi COVID-19 hampir seluruh perusahaan di dunia, baik perusahaan besar maupun kecil, yang bahan produksinya tergantung dari China

telah mulai mengalami hambatan dalam produksi. Sama halnya seperti di Indonesia, banyak perusahaan dan pabrik yang bahan baku dan produksinya sangat bergantung pada negara China pada akhirnya ikut terkenadampak dari pandemi.

Berdasarkan keterangan yang diberikan Menteri Perindustrian, Agus Gumiwan Kartasasmitha, beberapa industri di Indonesia mengalami penurunan produksi hampir 50% dikarenakan kesulitan mendapatkan bahan baku produksi. Selain itu juga dikarenakan turunnya permintaan dan penjualan pada beberapa industri (Katadata, 2020). Menurut Yustisia (2015) situasi penurunan produksi sebuah perusahaan dapat menyebabkan perusahaan tersebut mengalami kerugian, sehingga dapat menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada parakaryawannya.

Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia menyebutkan bahwa sekitar 3 juta pekerja terkena dampak COVID-19, dan DKI Jakarta adalah daerah dengan jumlah kasus PHK terbanyak. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi DKI Jakarta Andri Yansyah, menyatakan sebanyak 323.224 karyawan terkena dampak COVID-19. Sebanyak 272.333 karyawan di 32.882 perusahaan dirumahkan, dan sisanya sebanyak 50.891 karyawan di 6.782 perusahaan terkena PHK (Kompas, 2020). PHK didefinisikan sebagai kondisi berakhirnya hubungan pekerjaan antara pekerja dan pemberi kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak, dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. PHK dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu PHK oleh pihak pemberi kerja, PHK oleh pihak pekerja, dan PHK demi mengikuti aturan hukum yang berlaku (Yustisia, 2015).

Dampak dari PHK di masa pandemi COVID-19 dapat mengakibatkan seseorang merasacemasakan keberlangsungan hidupnya, dan berpengaruh pada kondisi kesehatan mental mereka. Sebagian besar individu akan merasakan stres ketika mereka dihadapkan dengan PHK, hal ini dikarenakan penghasilan yang mereka dapatkan akan berkurang, hingga tidak ada sama sekali pendapatan yang mereka terima (Looker & Gregson dalam Aziz, 2005).

PHK atau kehilangan pekerjaan merupakan suatu peristiwa yang dapat menjadi sumber stres yang mampu memengaruhi seseorang karena kehilangan pekerjaan, tidak memiliki kesempatan untuk mengekspresikan diri dan kehilangan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki (Fitriyana, 2020).

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan peneliti pada 5 karyawan yang terkena dampak PHK di masa pandemi COVID-19. Diketahui bahwa karyawan tersebut merasa sedih karena kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Namun karyawan tersebut tetap

berusaha untuk mencari penghasilan seperti, menjadi kurir, tukang ojek *online*, dan pekerjaan serabutan lainnya. Dalam kondisi yang tidak mempunyai penghasilan, para karyawan yang terkena dampak PHK tetap berusaha untuk mencari sumber penghasilan lainnya. Pada kondisi yang tertekan, individu mempunyai kemampuan untuk mengubah sudut pandang stres yang negatif menjadi positif. Sehingga individu memandang kejadian yang menekan bukanlah sesuatu yang harus dihindari namun dijadikan sebuah tantangan (Kreitner & Kinicki, 2005). Kemampuan mengubah sudut pandang yang positif ini disebut juga sebagai *hardiness*.

Menurut Baumeister dan Vohs (2007) mendefinisikan *hardiness* sebagai trait kepribadian (*conscientiousness* dan *neuroticism*) yang diasosiasikan dengan kemampuan individu untuk mengatur dan merespon kejadian yang dialami yang dapat menimbulkan stres dengan mengubah lingkungan yang berpotensi buruk menjadi kesempatan untuk belajar. Santrock (2002) menyatakan *hardiness* adalah gaya kepribadian yang dikarakteristikkan oleh suatu komitmen, pengendalian, dan persepsi terhadap masalah-masalah sebagai tantangan. Sarafino dan Smith (2011) menyatakan, *hardiness* merupakan suatu struktur kepribadian yang membedakan individu dalam menanggapi lingkungan yang penuh dengan stres. Menurut Cooper dan Schindler (2015) *hardiness* adalah kemampuan menanggung penderitaan, atau jika dikaitkan dengan stres, *hardiness* adalah kemampuan bertahan dalam situasi stres tanpa merasa tertekan.

*Hardiness* dapat pula diartikan sebagai ketangguhan individu dalam merespon masalah, di mana individu yang menunjukkan *hardiness* akan lebih jarang menghadapi stres ketika dihadapkan pada suatu masalah (Menon & Yogeswari, 2015). Di dalam *hardiness* terdapat 3 komponen yang dikemukakan oleh Kobasa, yakni komitmen, kontrol, dan tantangan (Kalantar, dkk, 2013). Individu yang *hardiness* akan berkomitmen bahwa apapun kegiatan yang mereka lakukan akan memberikan pengaruh pada kehidupan mereka sendiri, serta dapat menjadikan situasi yang sulit menjadi sebuah kesempatan atau peluang untuk dapat tumbuh dan berkembang (Lo Bue, dkk, 2016).

Rahardjo, (2013) *hardiness* adalah konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif yang dihadapi. Menurut Kobasa (dalam Aprilia, 2015) kepribadian *hardiness* merupakan suatu susunan karakteristik kepribadian yang membuat individu lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif dari stres

yang dihadapi).

Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stres negatif menjadi suatu tantangan yang positif. *Hardiness* merupakan dasar seseorang untuk memandang dunia lebih positif, meningkatkan standar hidup, mengubah hambatan dan tekanan sebagai sumber pertumbuhan (Olivia, 2014). Individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi memiliki perasaan yang kuat dalam hidup dan komitmen kerja, kepercayaan yang lebih besar terhadap kontrol, dan lebih terbuka pada perubahan dan tantangan dalam hidup (Olivia, 2014). Jika seseorang memiliki perasaan yang kuat akan hidup, individu akan cenderung mampu melawan setiap rintangan yang ada dalam hidup pula. Judkins dan Rind (2005) menyatakan jika seseorang tidak memiliki kepribadian *hardiness* akan mudah mengalami stres. Sementara Maddi (2013) menyatakan individu dengan kepribadian *hardiness* mampu menyesuaikan diri dengan perubahan serta mampu mengontrol permasalahan yang dihadapi.

Ketika adanya tekanan dalam pekerjaan tidak mampu dikelola secara baik maka akan berdampak pada individu dan organisasi (Mikkelsen & Burke, 2004). BPK RI memiliki peraturan dan karakteristik pekerjaan yang mewajibkan pegawainya untuk menjalankan mutasi organisasi dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dianggap dapat dilakukan jika individu tersebut memiliki *hardiness* dengan konsep komitmen yang baik pula. Selain itu *hardiness* adalah salah satu karakteristik kepribadian yang mampu menetralkan adanya stres (Kinicki & Kreitner, 2006) karena ketika seseorang memiliki *hardiness*, dirinya akan mampu memandang adanya tekanan sebagai sebuah hal positif untuk berkembang.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Garaga (2017) mengenai *hardiness* karyawan yang mengalami PHK yang diperoleh melalui wawancara, menyebutkan bahwa subjek mengalami *stroke* ketika awal di PHK, namun subjek kembali pulih dan bangkit dari keadaan terpuruk yang dialaminya dengan cara menjadi buruh serabutan. Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Ajiningsih (2020) yang meneliti 5 karyawan yang terkena dampak PHK dimasa pandemi COVID-19. Hasil menunjukkan bahwa partisipan memiliki *hardiness* yang ditunjukkan dengan komitmen untuk tetap menafkahi keluarga, tetap terkontrol dalam berperilaku, dan siap dalam menghadapi tantangan. Kompetensi tersebut menjadikan partisipan unggul lebih dalam mengenai potensi yang dimiliki, dan dikembangkan menjadi

lahan usaha untuk mencarinfakah secaramandiri (berwirausaha).

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Menon & Yogeswary (2015) terkait dengan *sociability*, *hardiness*, dan resiliensi, menjelaskan bahwa subjek yang berpartisipasi adalah ibu dengan anak penyandang disabilitas. Faktor penyebab disabilitas yang berbeda-beda, menyebabkan ibu dengan anak penyandang disabilitas memiliki kemampuan fisik, psikologis, dan kesejahteraan psikologis yang berbeda-beda pula. *Sociability*, *hardiness* dan resiliensi merupakan tiga faktor psikologis yang dapat menjaga kesejahteraan psikologis ibu dengan anak penyandang disabilitas. Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *hardiness* dan resiliensi, yang artinya semakin tinggi *hardiness* maka akan semakin tinggi pula resiliensinya.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepribadian seseorang memiliki hubungan dengan *burnout*. Menurut Kobasa (1979) kepribadian tahan banting (*hardiness personality*) merupakan karakteristik kepribadian yang memiliki fungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui suatu kejadian yang mengancam. *Hardiness personality* merupakan kepribadian yang dapat menyesuaikan dirinya terhadap tuntutan secara tepat dan efektif. Karakter *hardiness* memandang suatu perubahan sebagai tantangan bukan ancaman berkonsentrasipadakomitmen, dan mempunyai *locus of control internal*. Karakter ini disebut *three C's of Health* yaitu *challenge*, *commitment*, dan kontrol. Ketiga hal ini merupakan interpretasi yang adaptif terhadap kejadian menekan menurut Kobasa (dalam Gerrig & Zimbardo, 1996).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyati & Indriana (2016) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *work-family conflict* pada pegawai Bank BRI di Kota Semarang dengan karakteristik subjek seorang wanita yang telah memiliki anak. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2016) pada wanita bekerja dan telah berkeluarga diketahui bahwa individu yang mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarganya akan mengalami *work-family conflict* yang rendah. *Work family conflict* juga berhubungan negatif dengan *well-being* (kesejahteraan) yang individu memiliki. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat *work-family conflict* dengan *well-being* individu ditinjau dari usia. Pada subjek penelitian dengan usia produktif antara 24-30 tahun memiliki tingkat *work-family conflict* yang cenderung lebih tinggi karena usia anak yang masih membutuhkan perhatian yang besar (Ratnaningsih, 2016).

Berdasarkan temuan penelitian dan didukung oleh hasil-hasil penelitian terdahulu, *hardiness* penting bagi karyawan yang terdampak PHK dimasa pandemi COVID-19 agar mampu menyesuaikan diri dan mengatasi masalah yang muncul. Penelitian ini bertujuan untuk menilai “Gambaran *hardiness* karyawan yang mengalami PHK akibat pandemi COVID-19.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bagaimana gambaran *hardiness* karyawan yang mengalami PHK akibat pandemi COVID.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari penyimpangan serta pelebaran pokok permasalahan, maka dalam penelitian ini penulis hanya membahas satu variabel, yaitu: “*Hardiness* Karyawan Yang Mengalami PHK Akibat Pandemi COVID.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk memudahkan penelitian, maka perlu dirumuskan masalah apa yang menjadi fokus dari penelitian. Dalam hal ini, penulis merumuskan masalah penelitian yaitu “Bagaimana gambaran pada *Hardiness* Karyawan Yang Mengalami PHK Akibat Pandemi COVID-19?”

## **1.5 Tinjauan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil dari rumusan masalah penelitian yang telah disebutkan sebelumnya yaitu, untuk mengetahui *Hardiness* Karyawan Yang Mengalami PHK Akibat Pandemi Covid.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mendalam bagi pembaca, baik secara teoritis.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi dalam kajian ilmu psikologi positif dan psikologi industri dan organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *hardiness*.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat untuk karyawan yang terdampak PHK menjadi bahan refleksi diri, sehingga dapat membantu mengembangkan diri, optimis, dan menjadi lebih stabil dalam menghadapi kesulitan.



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Hardiness*

##### 2.1.1 Pengertian *Hardiness*

Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa *hardiness* merupakan kemampuan atau perilaku individu dalam mengubah stresor negatif menjadi positif atau dengan kata lain menganggap suatu stresor sebagai tantangan. Vogt, dkk (dalam Fitroh, 2011) mendefinisikan *hardiness* sebagai konstruksi kepribadian yang merefleksikan sebuah orientasi yang lebih optimis terhadap hal-hal yang menyebabkan stres.

*Hardiness* merupakan komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan perasaan bermakna yang menetralkan efek negatif stres (Cotton, dalam Hariyanto, 2011). Menurut Quick, dkk (2013) mendefinisikan *hardiness* sebagai konstruksi kepribadian yang merefleksikan sebuah orientasi yang lebih optimis terhadap hal-hal yang menyebabkan stres. Individu yang memiliki *hardiness* mempunyai antusias dalam merencanakan masa depan karena perubahan dalam kehidupan dianggap sebagai tantangan dan berguna untuk perkembangan dirinya (Bissonette, 1998).

*Hardiness* merupakan faktor yang memengaruhi stres dengan mengubah cara stresor yang dipersepsikan (Ivanevich, 2007). *Hardiness* berhubungan negatif pada self-report dan tekanan darah dalam pengukuran stres. Selain itu, *hardiness* mempunyai hubungan positif dengan kesejahteraan psikologi dan ditemukan sebagai penyangga terhadap kecemasan dan depresi (Skomorovsky & Sudom, 2011).

Bishop (1994) mendefinisikan *hardiness* sebagai salah satu dari tipe kepribadian yang secara terutama tahan terhadap stres,

jugakombinasi dari karakteristik kepribadian yang dapat dipercayamemberigambaran individu yang tetap sehat walaupun dalam keadaan yang kurang baik sekalipun. Sedangkan menurut Santrock (2005) *hardiness* adalah gaya kepribadian dengan karakteristik komitmen (dibanding pengasingan), kontrol (dibanding yang lemah), dan mempersepsikan suatu masalah sebagai tantangan (dibanding ancaman). *Hardiness* juga mengurangi ancaman dan meningkatkan

harapan untuk mencapai kesuksesan. Individu dengan *hardiness* menginterpretasikan stres sebagai aspek yang normal dan bagian dari seluruh kehidupan yang menarik.

Menurut Maddi (2013) menyatakan *hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek stres yang dihadapi, senang bekerja keras karena dapat menikmati apa yang dia lakukan, memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus diisi agar memiliki makna, dan juga mampu menghadapi setiap peristiwa dalam kehidupannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Michelle (1998) yang menyatakan individu dengan *hardiness* yang tinggi memiliki stres yang rendah dan dapat mengurangi burnout pada pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* adalah konstalasi kepribadian yang menetralkan stres dengan mengubah sudut pandang suatu masalah yang negatif menjadi positif, sehingga individu menjadi kuat dan stabil dalam menghadapi stres.

### **2.1.2 Karakteristik Individu Yang Memiliki *Hardiness***

Maddi (2013) mengungkapkan karakteristik umum individu yang memiliki *hardiness* seperti, percaya bahwa mereka bisa mengendalikan dan memengaruhi peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, memiliki peranan yang dalam atau rasa komitmen yang tinggi terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, dan menganggap perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang lebih baik.

Kobasa (1979) mendefinisikan individu dengan *hardiness* menjadi tiga karakteristik yakni komitmen, kontrol, dan tantangan. Komitmen diartikan sebagai terlibat secara serius dalam situasi dan memiliki kecenderungan untuk menyerah dengan mudah, bahkan ketika level stres tinggi ketika individu terlibat dalam suatu kondisi. Maddi (2002) individu dengan komitmen memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan terlibat lebih dalam kehidupan dibandingkan isolasi. Kontrol merupakan kepercayaan pada suatu keadaan lebih berpengaruh di kehidupan. Individu akan berjuang pada perasaan berpengaruh pada kehidupan dibandingkan tidak memiliki pengaruh. Individu yang memiliki *hardiness* lebih mudah dalam mengambil kontrol keputusan. Tantangan adalah kepercayaan bahwa kehidupan akan berubah dan dianggap sebagai kesempatan dalam mengembangkan diri dibandingkan dianggap sebagai ancaman. Keyakinan individu mampu memengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Karakteristik komitmen, kontrol, dan tantangan dapat meredakan stres.

Lecci (dalam Mahmudah, 2009) menyatakan bahwa individu dengan *hardiness* senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaannya, senang dalam membuat keputusan dan melaksanakannya karena memandang hidup sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna sehingga individu yang memiliki ketangguhan pribadi akan berkompetisi dalam bekerja.

Karakter kepribadian *hardiness* mempunyai pengaruh yang positif pada berbagai status individu dan berfungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui kejadian yang menimbulkan stres. Penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2005) mengenai *hardiness* dan self-efficacy terhadap stres kerja pada perawat dimana hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *hardiness* dengan stres kerja yang artinya dimana semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki maka akan semakin rendah stres kerja yang dirasakan.

Berdasarkan penjelasan di atas karakteristik *hardiness* individu yang memiliki *hardiness* karakteristik individu yang memiliki *hardiness* percaya bahwa peristiwa yang terjadi, memiliki peranan dalam hidupnya, *hardiness* memiliki 3 karakteristik yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan

### **2.1.3 Fungsi Hardiness**

Menurut Kobasa, dkk (1982) dan Maddi (2002) *hardiness* dalam diri seseorang individu berfungsi sebagai:

#### **a. Membantu dalam proses adaptasi individu**

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

#### **b. Toleransi terhadap frustrasi**

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

#### **c. Mengurangi akibat buruk dari stres**

Kobasa yang banyak meneliti *hardiness* menyebutkan bahwa *hardiness* sangat

efektif dan berperan ketika terjadi periode stres dalam kehidupan seseorang. Hal ini dapat terjadi karena mereka tidak terlalu menganggap stres sebagai suatu ancaman

**d. Mengurangi kemungkinan terjadinya burnout**

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

**e. Mengurangi penilaian negatif terhadap suatu kejadian atau keadaan**

Mengurangi penilaian negatif terhadap suatu kejadian atau keadaan yang dirasa mengancam dan meningkatkan pengharapan untuk melakukan coping yang berhasil. Coping adalah penyesuaian secara kognitif dari perilaku menuju keadaan yang lebih baik, bertoleransi terhadap tuntutan internal dan eksternal yang terdapat dalam situasi stres. *Hardiness* membuat individu dapat melakukan coping yang cocok dengan masalah yang dihadapi. Individu dengan *hardiness* yang tinggi cenderung memandang situasi yang menyebabkan stres sebagai positif dan karena itu mereka dapat lebih dalam menentukan coping yang sesuai.

**f. Meningkatkan ketahanan diri**

*Hardiness* dapat menjaga individu untuk tetap sehat walaupun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stres (Smet, 1994). Karena lebih tahan terhadap stres, individu juga akan lebih sehat dan tidak mudah jatuh sakit karena caranya menghadapi stres lebih baik dibanding individu yang *hardiness* nya rendah.

**g. Membantu individu untuk melihat kesempatan lebih jernih sebagai suatu latihan untuk mengambil keputusan**

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

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa fungsi yang mempengaruhi *hardiness* antara lain adalah adaptasi, toleransi frustrasi, mengurangi stres, mengurangi burnout, mengurangi penilaian negatif, meningkatkan ketahanan diri, membantu individu untuk melihat kesempatan untuk mengambil suatu keputusan

#### 2.1.4 Dimensi *Hardiness*

Menurut Kobasa, *hardiness* memiliki tiga dimensi, yaitu: control, commitment, dan challenge, individu yang memiliki control, commitment, dan challenge yang kuat cenderung mereaksi peristiwa yang menimbulkan stres dengan cara positif.

##### 1. *Control*

*Control* merupakan ukuran pada ketiadaan kekuatan diri yang dirasakan individu dimana dipercaya bahwa seseorang bisa mengontrol atau mempengaruhi peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Sehingga individu dapat memodifikasi stres agar dapat mengurangi status yang dapat dikendalikan atau ketidakpastian dalam peristiwa-peristiwa eksternal.

Kobasa mengartikan control, sebagai kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu kejadian, dengan pengalaman ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga. Sedangkan menurut Raharjo control adalah sebuah keyakinan bahwa individu dapat mempengaruhi apa saja yang dapat terjadi dalam hidupnya.

##### 2. *Commitment*

Commitment adalah kecenderungan individu untuk melibatkan diri dalam apapun yang dilakukan. Keyakinan bahwa individu itu bermakna dan memiliki tujuan. Individu yang memiliki komitmen tinggi merasa terikat dengan berbagai aspek kehidupan mereka yang mencakup hubungan interpersonal, keluarga dan diri sendiri. Komitmen dicerminkan dalam satu kapasitas untuk menjadi cerminan pertandingan antara perasaan keterasingan. Dari sudut pandang eksistensi, komitmen menghadirkan suatu perasaan pokok yang berharga, bertujuan dan bertanggung jawab, yang melindungi dari kelemahan dan kekurangan pada individu. DuDell menjabarkan komponen komitmen menjadi empat, yaitu:

- A. Ketertarikan dan keingintahuan tentang hidup
- B. Keyakinan dan ketahanan diri
- C. Kerelaan untuk mencari bantuan dan dukungan sosial
- D. Kemampuan mengenai nilai-nilai pribadinya yang unik dan tujuannya sendiri

### 3. *Challenge*

Menurut Kobasa challenge adalah kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai sesuatu yang wajar, serta mampu mengantisipasi perubahan tersebut sebagai stimulus yang sangat berguna bagi perkembangan, dan memandang hidup sebagai sesuatu tantangan yang mengasikkan.

Sedangkan menurut Raharjo, bahwa tantangan yang sulit dilakukan atau diwujudkan adalah sesuatu yang umum terjadi dalam kehidupan. Namun, pada akhirnya akan datang kesempatan untuk melakukan dan mewujudkan hal tersebut. Secara kognitif, individu dengan aspek tantangan tinggi memiliki keluwesan dalam bersikap sehingga dapat mengintegrasikan dan menilai ancaman dari situasi baru secara efektif.

Berdasarkan uraian diatas dimensi dari *hardiness* itu sendiri ada 3 yaitu control, commitment, challenge

#### 2.1.5 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Hardiness*

Faktor yang memengaruhi *hardiness* menurut Florian, Mikulincer, & Yaubman (1995) antara lain:

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

Ada beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi *hardiness* seseorang antara lain:

- a) Dukungan sosial, Maddi (2002) menyatakan dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan *hardiness* seorang individu, apabila individu

memiliki dukungan sosial yang baik maka *hardiness* individu juga akan meningkat. Dukungan sosial jugaterkait langsung dengan salah satu aspekdari *hardiness* yaitu komitmen. Dukungan sosial dapat berbentuk pertolonganyang dapat berupa materi, emosi dan informasi yang diberikan oleh orang-orang yang memiliki arti seperti keluarga, sahabat, teman, saudara atau orang yang dicintai ketika individu yang bersangkutan sedang menghadapi masalah yang dapat menimbulkan stres sehingga membuat individu lebih kuat dan dapat mengurangi bebandalam hidupnya.

- b) Pola asuh orang tua, Maddi (2002) menyatakan Interaksi antara orang tua dan anak, dan juga pola asuh orang tua berperan dalam meningkatkan *hardiness* pada diri seorang individu. Orang tua yang mengajarkan *supportive problem solving* padaanakjugadapatmembantumeningkatkan *hardiness* padaseorang anak.
- c) Lingkungan keluarga, Singh (2013) menyatakan, lingkungan keluarga merupakan prediktor *hardiness* seseorang, dikatakan individu yang tinggal dengan orang tua yang suportif akan memiliki cara penyelesaian masalah yang baik sehingga akan meningkatkan *hardiness* padaindividu.
- d) Gender, Bartone & Priest (2001) menyatakan, pria dan wanita akan berbeda dalammenanggapiataumenghadapimasalahyangterjadidalam hidup. Wanita sudah terbiasa mengalami rasa sakit mulai dari siklus menstruasi setiap bulan, mengandung, melahirkan, dan wanita juga dikatakan sebagai makhluk yang sabar, mengalah, dan lemah lembut. Pria lebih menggunakan pemikiran yang logis dan juga pria dikatakan lebih egois dalam menghadapi suatu hal. Dengan melihat tugas pada pria dan wanita, membuat gender sebagai prediktor dalam menentukan *hardiness* individu.
- e) Emotional Intelligence, Tjiong (2000) menyatakan, emotional intelligence berhubungan secara signifikan dengan *hardiness*. individu yang memiliki emotional intelligence yang tinggi cenderung dapatmengontrol reaksi terhadap suatu peristiwa yangdihadapi secara efektif.
- f) Etnis, menurut Dibartolo (2001), etnis yang serupa dengan seseorang akan

membuat individu merasa aman, nyaman untuk berbagi cerita dan masalah yang terjadi dalam hidup, sehingga memengaruhi *hardiness* pada seseorang.

- g) Motif Individu, menurut McRae dan Costa (2000) motif personal dapat memengaruhi terbentuknya suatu kepribadian individu. Dari hasil penelitian di atas terlihat bahwa motif individu memengaruhi pembentukan kepribadian individu. *Hardiness* merupakan bagian dari karakteristik kepribadian individu.

Berdasarkan uraian di atas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *hardiness* antara lain yaitu realistik, pola asuh orang tua, lingkungan keluarga, gender, emotional intelligence, etnis, motif individu

### **2.1.6 Cara Pengukuran *Hardiness***

*Hardiness* akan diukur menggunakan skala How Hardy Are You yang diciptakan oleh Kobasa (1982). Alat ukur ini terdiri dari 17 butir pernyataan favorable dan unfavorable yang dirancang untuk mengukur *hardiness* yang sesuai dengan tiga karakteristik yakni komitmen, kontrol, dan tantangan. Alat ukur ini menggunakan skala ala Likert dan respon setiap butir adalah (1) sangat sesuai, (2) sesuai, (3) tidak sesuai, dan (4) sangat tidak sesuai.

Variabel *hardiness* dapat diukur dengan alat ukur yang dikembangkan oleh Kobasa pada tahun 1982 dengan skala terdiri dari 17 butir pertanyaan yang mempunyai tiga karakteristik yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan.

## **2.2 Hakikat Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Karyawan**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dalam pasal 1 angka 2 menyebutkan karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Karyawan merupakan individu yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Karimah, 2012).

Menurut Hasibuan (2003) mendefinisikan karyawan sebagai penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

sedangkan menurut Manululang (1998) menjelaskan bahwa karyawan adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga, sehingga karyawan tidak dibatasi oleh umur. Karyawan merupakan individu yang bekerja di dalam maupun luar hubungan kerja dengan bantuan alat produksi dalam membantu proses produksi baik fisik maupun pikiran (Hamzah, 2014). Mulyadi (dalam Octavia, 2019) karyawan adalah penduduk usia kerja berusia 15 sampai 64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika terdapat permintaan terhadap tenaga, dan berpartisipasi dalam pekerjaan tersebut. Murti dan Jhon (dalam Octavia, 2019) menjelaskan bahwa karyawan merupakan sekelompok individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan dalam memproduksi barang atau jasa agar industri memperoleh keuntungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah individu yang berusia 15 sampai 64 tahun yang menghasilkan jasa berupa fisik dan pikiran untuk memenuhi kebutuhannya dan masyarakat.

### **2.2.2 Bentuk-Bentuk Pemberhentian Karyawan**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dalam pasal 1 angka 2 menyebutkan karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Karyawan merupakan individu yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Karimah, 2012).

Menurut Hasibuan (2003) mendefinisikan karyawan sebagai penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. sedangkan menurut Manululang (1998) menjelaskan bahwa karyawan adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga, sehingga karyawan tidak dibatasi oleh umur.

Karyawan merupakan individu yang bekerja di dalam maupun luar hubungan kerja dengan bantuan alat produksi dalam membantu proses produksi baik fisik maupun pikiran (Hamzah, 2014). Mulyadi (dalam Octavia, 2019) karyawan adalah penduduk usia kerja berusia 15 sampai 64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi

barang atau jasa jika terdapat permintaan terhadap tenaga, dan berpartisipasi dalam pekerjaan tersebut.

Murti dan Jhon (dalam Octavia, 2019) menjelaskan bahwa karyawan merupakan sekelompok individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan dalam memproduksi barang atau jasa agar industri memperoleh keuntungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah individu yang berusia 15 sampai 64 tahun yang menghasilkan jasa berupa fisik dan pikiran untuk memenuhi kebutuhannya dan masyarakat.

### **2.3 Gambaran *Hardiness* Pada Karyawan PHK**

Dunia sedang menghadapi permasalahan yang krusial dengan kehadiran Covid-19 yang telah menyebar luas ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Berbagai negara berupaya dalam menanggulangi Covid-19, dimana berdampak pada kesehatan dan perekonomian. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia untuk menyelamatkan perekonomian yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Berdasarkan data yang dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia ada sekitar 3 juta pekerja yang terdampak Covid-19, dan DKI Jakarta merupakan daerah dengan jumlah kasusterbanyak di Indonesia. Dampak PHK di masa pandemic Covid-19 mampu mengakibatkan individu yang terdampak merasa cemas akan keberlangsungan hidupnya, dan juga berpengaruh pada kondisi kesehatan mental. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang menjadi sumber stres, dimana mampu memengaruhi emosi individu setelah kehilangan pekerjaan, tidak memiliki kesempatan untuk mengeksperiskan diri dan kehilangan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki (Fitriyana, 2020).

Individu yang terkena dampak PHK berada didalam kondisi tidak mempunyai penghasilan, dan mereka harus berfikir untuk mencari sumber penghasilan lain. Pada kondisi yang tertekan ini, individu dituntut untuk mengubah sudut pandang stres yang negatif menjadi positif, sehingga individu melihat suatu peristiwa yang menekan bukanlah sesuatu yang harus dihindari namun dapat dijadikan sebagai tantangan (Kretiner & Kinicki, 2005). Kemampuan mengubah sudut pandang menjadi positif ini disebut juga sebagai *hardiness*.

*Hardiness* merupakan konstruk kepribadian yang merefleksikan optimisme terhadap peristiwa yang menyebabkan stres, sehingga individu menjadi lebih kuat, stabil, dan tahan dalam

menghadapi stres dan mengurangi efek yang dihadapinya. *Hardiness* membantu individu untuk melakukan adaptasi pada situasi baru, sehingga stres yang ditimbulkan cenderung tidak berlebihan. *Hardiness* juga membantu individu dalam melihat kesempatan yang lebih baik sehingga dalam mengambil keputusan individu akan mempertimbangkan banyak hal dan membuat keputusan yang lebih baik. *Hardiness* dibutuhkan pada karyawan yang terdampak PHK akibat pandemic Covid-19. *Hardiness* membantu karyawan melihat peluang yang lebih baik dan mengambil peluang tersebut, sehingga membuat keterampilan baru. Meskipun dalam situasi yang menimbulkan stress setelah mengalami PHK, karyawan yang terdampak PHK akan berusaha untuk mencari pekerjaan baru. Dalam usahainilah karyawan merasa lebih kuat dan stabil sehingga tidak terlalu menanggapi stres sebagai suatu ancaman.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *hardiness* yang tinggi, maka kecemasan pada karyawan yang mengalami PHK akan semakin rendah.

#### **2.4 Kerangka Berfikir**

Pada akhir tahun 2019, dunia digemparkan dengan berita kemunculan sebuah penyakit yang menyerang system pernapasan manusia, yang terjadi di Wuhan, Tiongkok bahwa penyakit tersebut disebabkan oleh virus corona yang baru yang sudah menginfeksi hingga ratusan orang (Saputra, 2020). Hasil sampel isolasi dari pasien yang diteliti menunjukkan bahwa adanya infeksi coronavirus. Akibat dari penyebaran Covid 19, hampir seluruh perusahaan di dunia, baik perusahaan besar maupun kecil, yang bahan produksinya tergantung dari China telah mengalami hambatan dalam produksi. Sama halnya seperti di Indonesia, banyak perusahaan dan pabrik yang bahan baku dan produksinya bergantung pada negara China pada akhirnya ikut terkena dampak dari pandemi. Sekitar 3 juta pekerja terdampak dari Covid 19, dan DKI Jakarta adalah daerah dengan jumlah kasus PHK sebanyak 6.782 terkena PHK. PHK atau kehilangan pekerjaan merupakan suatu peristiwa yang dapat menjadi sumber stress yang mempengaruhi seseorang karena kehilangan pekerjaan, tidak memiliki kesempatan untuk mengekspresikan diri dan kehilangan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki (Fitriyana, 2020). Pada kondisi yang tertekan, individu mempunyai kemampuan untuk mengubah sudut pandang stress yang negatif menjadi positif. Sehingga individu memandang kejadian yang menekan bukanlah sesuatu yang harus dihindari namun dijadikan sebuah tantangan (Kreitner & Kinicki, 2005). Kemampuan mengubah sudut pandang yang positif ini disebut juga sebagai *hardiness*. Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat

dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stres negatif menjadi suatu tantangan yang positif.

*Hardiness* memiliki peran penting bagi karyawan yang terdampak PHK dimasa pandemi COVID-19 agar mampu menyesuaikan diri dan mengatasi masalah yang muncul. Penelitian ini bertujuan untuk menilai “Gambaran *hardiness* karyawan yang mengalami PHK akibat pandemi COVID-19.

## 2.5 Hasil Penelitian Yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Peneliti: Btari Nindya Isabell Garaga Tahun Penelitian: 2017

Judul Penelitian: *Hardiness* Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Subjek Penelitian: 3 orang yang terkena PHK

Hasil Penelitian: Hasil analisa yang diperoleh bahwa ketiga subjek dalam penelitian ini pernah menduduki jabatan atau jabatan berbeda. Perbedaan posisi yang pernah dilakukan subjek membuat mereka merasakan kekecewaan yang sama. Pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh ketiga subjek ini menyebabkan perubahan sifat dan sudut pandang mereka terhadap suatu masalah. Namun demikian komitmen mereka untuk bangkit dari permasalahan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, khususnya bagi subjek RT dan NN yang merupakan kepala keluarga tetap memiliki tanggung jawab untuk membiayai anak, hal tersebut menjadi tantangan dalam hidup mereka. Dengan melihat peluang untuk muncul kembali dari masalah memastikan subjek mampu melewati situasi yang dihadapi, dukungan keluarga juga menjadikan mereka orang yang kuat atau seseorang yang tahan banting, yang mampu mengubah cara stres negatif menjadi positif.

2. Peneliti: Hana Awaliyyah Ajiningsih Tahun Penelitian: 2020

Judul Penelitian: *Hardiness* Pada Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid 19

Subjek Penelitian: 5 orang yang terkena PHK

Hasil Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian membuktikan bahwa para partisipan memiliki *hardiness* yang ditunjukkan dengan komitmen untuk tetap menafkahi keluarga, tetap

terkontrol dalam berperilaku, dan siap untuk menghadapi tantangan. Kompetensi tersebut menjadikan mereka mampu menggali potensi pribadi yang dimiliki, dan menyadari bahwa potensi itu ternyata dapat dikembangkan dan menjadi lahan usaha untuk mencari nafkah secara mandiri (berwirausaha). Kreativitas mereka muncul dan terasah sehingga mampu menciptakan produk baru yang lebih diminati masyarakat, seperti sangkar burung yang didesain unik, atau macam-macam kue basah dengan konsep penjualan manual dan online serta tampilan yang dibuat spesifik.

3. Peneliti: Sri Mulyati dan Yeniari Indriana

Tahun Penelitian: 2016

Judul Penelitian: Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* dengan Work Family Conflict Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Teller Bank Pada Bank Rakyat Indonesia Semarang

Subjek Penelitian: 43 teller BRI cabang Semarang

Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat work-family conflict yang dialami ibu bekerja sebagai teller Bank BRI Semarang dipengaruhi oleh kepribadian *hardiness* yang dimiliki individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan Bernas & Major (dalam Barling, Kelloway & Frone, 2005), yang menyatakan bahwa *hardiness* merupakan protective factor sehingga dapat meminimalisir terjadinya work family conflict pada individu. Coursolle & Sweeney (2009), menyatakan *hardiness* mempunyai korelasi negatif dengan work-family conflict, yaitu semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka semakin rendah work-family conflict maka sebaliknya semakin rendah kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi work-family conflict.

4. Peneliti: Ardhi Rayhan Eka Putra Tahun Penelitian: 2020

Judul Penelitian: Studi Deskriptif Kuantitatif: Gambaran Stres Pada Karyawan di Jakarta Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Tengah Pandemi Covid-19

Subjek Penelitian: 412 responden yang mengalami PHK di tengah pandemi Covid-19

Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa adanya kecenderungan stres yang berada pada kategori berat pada karyawan yang

mengalami PHK di tengah pandemic Covid 19. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan stres di tingkat berat pada responden di setiap kelompok berdasarkan perubahan kehidupan. Pada responden yang mengalami kesulitan dalam finansial, hal ini dikarenakan uang memberikan perasaan aman, berkuasa, dan bebas. Ketika individu merasakan ancaman karena kesulitan dalam finansial, dirinya akan kehilangan control, cemas, dan tekanan emosional lainnya (Choi, 2009).

5. Peneliti: Nurul Astri Halizah Tahun Penelitian: 2020

Judul Penelitian: Hubungan Harga Diri dan Kualitas Hidup Pada Pekerja Yang Terkena PHK Karena Dampak Covid 19

Subjek Penelitian: 372 pekerjayang terkena PHK

Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil dari penelitian diatas mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara harga diri dengan empat domain kualitas hidup ialah physical health, psychological, social relationships, dan environment yang terkena PHK karena dampak Covid 19. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi harga diri responden maka semakin tinggi juga domain physical health, psychological, social relationships, dan environment yang terkena PHK karena dampak Covid 19.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran lebih detail mengenai suatu gejala berdasarkan data yang ada, menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasi (Narbuko & Achmadi, 2003). Data kuantitatif diperoleh melalui analisis skor pada jawaban subjek pada skala *hardiness* dan diperoleh gambaran mengenai *hardiness* karyawan yang mengalami PHK akibat COVID 19.

#### 3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif, maka tidak dapat variabel terikat dan variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan dideskripsikan sebagai hasil penelitian. Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel *hardiness* karyawan yang mengalami PHK akibat COVID.

##### 3.2.1 Definisi Konseptual

*Hardiness* adalah konstalasi kepribadian yang menetralkan stres dengan mengubah sudut pandang suatu masalah yang negatif menjadi positif, sehingga individu menjadi kuat dan stabil dalam menghadapi stres.

##### 3.2.2 Definisi Operasional

*Hardiness* merupakan kemampuan seseorang untuk menghadapi stresor yang dihadapi dengan cara mengubah stresor negatif tersebut menjadi positif. *Hardiness* diungkap melalui skala *hardiness* yang disusun berdasarkan dimensi *hardiness* dari Kobasa yang meliputi control, commitment and challenge. Tinggi rendahnya *hardiness* pada seseorang dilihat dari skor total *hardiness*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat *hardiness* seseorang, dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah tingkat *hardiness*.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Sangadji & Sopiah (2010) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian dengan karakteristik dan sifat yang menyeluruh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang mengalami PHK akibat Covid 19.

#### **3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah sebagian karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang diambil berdasarkan prosedur yang sudah ditentukan sehingga dapat mewakili populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengambilan sampel dilakukan berdasarkan karakteristik atau kriteria tertentu. Sampel pada penelitian ini.

1. Mengalami PHK akibat pandemi COVID-19
2. Berdomisili Jabodetabek
3. Berusia 19-56 Tahun

#### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan pada responden, yang dapat dibuat dalam bentuk cetak atau diberikan secara daring (Riyanto & Hitmawan, 2020). Berdasarkan jenisnya, kuesioner dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: (a) tertutup, responden hanya memiliki alternatif jawaban yang sudah disiapkan oleh peneliti, (b) terbuka, responden diminta untuk mengemukakan pendapatnya sesuai dengan pandangannya, dan kemampuan masing-masing, dan (c) terbuka dan tertutup, merupakan gabungan dari keduanya dengan tujuan untuk menghilangkan kelemahan dari masing-masing kuesioner (Yusuf, 2014).

Berdasarkan penjelasan mengenai kuesioner sebelumnya, maka data dalam penelitian menggunakan kuesioner tertutup. Data dikumpulkan secara daring dengan media Google Form, yang penyebarannya akan dilakukan dengan menggunakan bantuan platform media sosial dan messenger.

### 3.5 Instrumen Penelitian

#### 3.5.1 Skala *Hardiness*

Skala instrument penelitian untuk mengukur *hardiness* terhadap karyawan PHK dimana skala tersebut terdapat beberapa *item* pertanyaan yang memiliki indikator-indikator tertentu yang diperoleh dari dimensi *hardiness*. Didalam skala ini juga terdapat pertanyaan Favorable dan Unfavorable. Skala *hardiness* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skalayang disusun oleh penulisdan mengacu atau berdasarkan teori dari Kobasa (1982).

**Tabel 3.1 Instrument *Hardiness***

No	Indikator	Item
1	Komitmen	1. Saya memilih pekerjaan yang dapat memberi pengalaman baru, meskipun mengandalkan usaha yang lebih besar
		4. Dalam pekerjaan, saya merasa tertarik untuk melakukan inovasi dan pengembangan
		6. Dalam hal pekerjaan, saya merasa tertarik dengan tugas dan situasi yang menantang
		17. Sejauh yang saya bisa, saya berusaha untuk mendapatkan pengalaman baru dalam pekerjaan sehari-hari saya
		8. Saya mencari seituasi baru dan berbeda dalam lingkungan kerja saya
		2. Saya punya rasa ingin tahu untuk hal-hal baru, baik secara pribadi maupun profesional
2	Kontrol	5. Saya melakukan hal-hal yang perlu dilakukan untuk memastikan saya dapat mengontrol hasil pekerjaan saya
		11. Prestasi hanya dapat mencapai dengan usaha yang sungguh-sungguh
		3. Kemampuan mengendalikan situasi adalah satu-satunya cara meraih sukses
		12. Setia hal akan berjalan dengan baik jika mempersiapkan dengan seksama
		10. Ketika bekerja serius dan sungguh-sungguh maka saya

		dapat mengontrol hasil pekerjaan saya
		16. Jika kita berusaha dengan sungguh-sungguh, maka kita dapat memastikan apa yang terjadi besok dengan mengendalikan apa yang terjadi hari ini
3	Tantangan	7. Saya melibatkan diri secara serius pada setiap hal yang saya lakukan, karena itu adalah cara terbaik untuk mencapai tujuan saya



## BAB 4

### Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Gambaran Responden

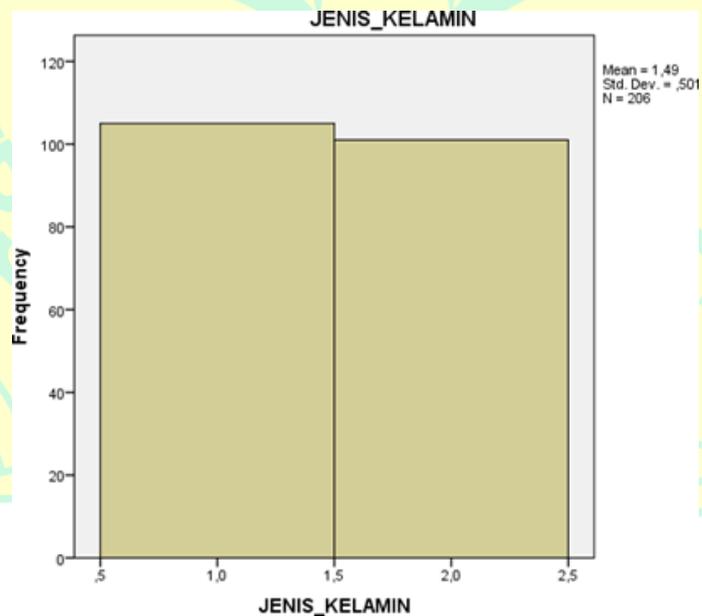
Responden atau subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdampak PHK akibat pandemi COVID-19 dengan jumlah responden sebanyak (N)=206 orang. Data ini diambil dengan memberikan kuesioner kepada responden secara daring.

##### 4.1.1 Gambaran Responden Menurut Jenis Kelamin

Subjek terdiri dari 2 jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan yang berjumlah 206 responden. Berikut disajikan tabel berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Gambaran Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	101	49%
Wanita	105	51%



Gambar 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

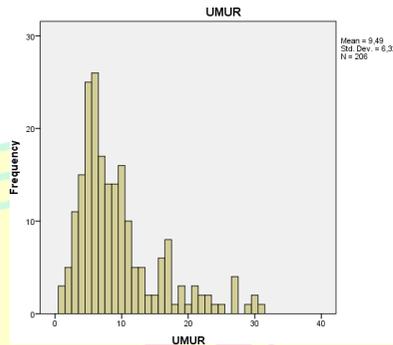
#### 4.1.2 Gambaran Responden Menurut Usia

Berikut disajikan tabel berdasarkan usia

Tabel 4.2 Gambaran Responden Menurut Usia

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

Berdasarkan tabel 4.2. Didapatkan hasil bahwa responden yang berumur 24 tahun berjumlah 26 responden dengan persentase 12,6%, sedangkan responden yang berumur 36,28,42,43,50,56 masing-masing berjumlah 1 responden dengan persentase 0,5%,



Gambar 4.2 Gambaran Responden Menurut Usia

## 4.2 Prosedur Penelitian

### 4.2.1 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan pertama kali pada tahap perumusan masalah, dimana peneliti menentukan topik yang ingin diteliti dengan mendiskusikan topik tersebut bersama dosen pembimbing. Dimana peneliti memiliki satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah *hardiness*. Setelah itu peneliti melakukan studi literatur untuk mendapatkan gambaran serta landasan teori berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan. Selanjutnya peneliti melanjutkan proses penyusunan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala *hardiness* Kobbasa. Untuk skala *hardiness* dilakukan adaptasi alat ukur *hardiness* diambil dari Yulhaida (2018). Keseluruhan pada skala ini terdapat 17 butir. Setelah skala dikatakan baik, maka peneliti melakukan uji coba. Pengambilan data dilakukan kepada 206 karyawan yang terdampak PHK akibat pandemi COVID-19 dengan total 17 butir *hardiness*, selanjutnya dilakukan analisis data diskriminasi butir menggunakan SPSS for windows versi 22.0.

### 4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Setelah melakukan persiapan penelitian, peneliti melakukan pengumpulan data final. Penentuan responden atau subjek penelitian diambil berdasarkan dengan kriteria responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang terkena PHK akibat pandemi COVID-19. Pengambilan data dilakukan dalam kurun waktu 1 Juli 2021 sampai dengan 15 juli 2021. Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti membuat Google form untuk melakukan

pengambilan data, dengan cara menghubungi responden kemudian meminta responden untuk menyebarkan kuesioner ke teman temannya yang sesuai dengan kriteria responden penelitian.

Selanjutnya peneliti membagikan kuesioner kepada subjek penelitian yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hasil yang didapat sebanyak 206 responden yang dianalisis lebih lanjut. Setelah penelitian selesai, tahap akhir yang dilakukan peneliti adalah pengkodean pada setiap butir yang sudah diisi. Pada tahap ini, peneliti memberikan skor sesuai dengan jawaban responden. Selanjutnya peneliti melakukan proses analisis data menggunakan software SPSS 22.0

### 4.3 Hasil Analisis

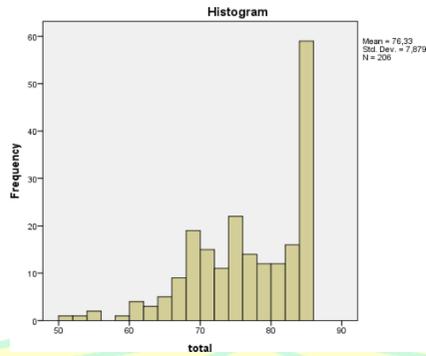
#### 4.3.1 Statistik Deskriptif Data *Hardiness*

##### 4.3.1.1 Deskriptif Variabel *Hardiness*

Data deskriptif *hardiness* yang diperoleh dari 17 butir dengan jumlah responden sebanyak 206 karyawan yang terdampak PHK, dapat dilihat pada tabel 4.3. pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa mean variabel *hardiness* adalah sebesar 76,33 dengan nilai median sebesar 77,00 dan nilai modus sebesar 85. Selain itu, variabel ini memiliki nilai standar deviasi sebesar 7,879, nilai minimum sebesar 51, dan nilai maksimum sebesar 85. berikut adalah tabel grafik histogram, data variabel *hardiness*.

Tabel 4.3 Data Deskriptif Variabel *Hardiness*

N	Valid	206
	Missing	0
Mean		76,33
Median		77,00
Mode		85
Std. Deviation		7,879
Kurtosis		-,158
Std. Error of Kurtosis		,337
Minimum		51
Maximum		85



Gambar 4.3 Data Deskriptif Variabel *Hardiness*

#### 4.3.2 Kategorisasi Skor *Hardiness*

Dalam menganalisa tingkat *hardiness* peneliti membagi dalam kategorisasi skor. tujuan dalam kategorisasi skor adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok- kelompok terpisah yang berjenjang. Namun tidak dijelaskan lebih rinci mengenai pembagian skor untuk kategorisasi. Oleh karena itu kategorisasi skor *hardiness* dibagi menjadi 2 kategori yaitu tinggi, dan rendah (Rangkuti & Wahyuni, 2017). Kategorisasi yang digunakan berdasarkan mean teoritik. Berikut penjelasan kategorisasi skor *hardiness*:

$$\text{Nilai Minimum} = \text{Jumlah } \textit{item} \times \text{ skor terendah}$$

$$= 17 \times 1$$

$$= 17$$

$$\text{Nilai Maksimum} = \text{Jumlah } \textit{item} \times \text{ skor tertinggi}$$

$$= 17 \times 5$$

$$= 85$$

$$\text{Mean Teoritis} = [(\text{Jumlah } \textit{item} \times \text{ skor terendah}) + (\text{Jumlah } \textit{item} \times \text{ skor tertinggi}):2]$$

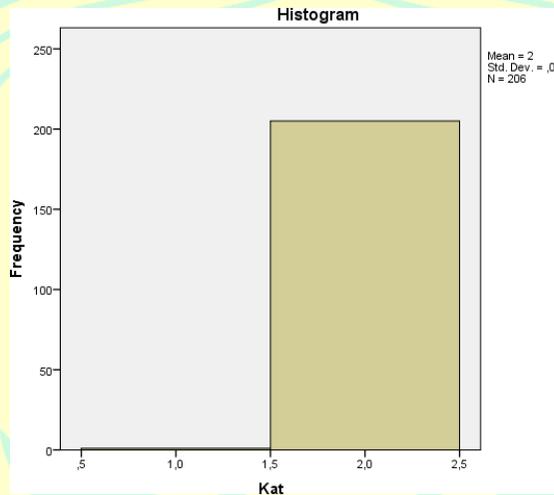
$$= [(17 + 85):2]$$

$$= 102:2$$

$$= 51$$

**Tabel 4.4 Kategorisasi Skor *Hardiness***

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	17-51	1	0,5%
Tinggi	52-85	205	99,5%
<b>Total</b>		<b>206</b>	<b>100%</b>



**Gambar 4.4 Kategorisasi Skor *Hardiness***

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 205 responden memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi dengan persentase 99,5% dari seluruh responden, kemudian sebanyak 1 responden memiliki tingkat *hardiness* yang rendah dengan persentase 0,5%. Data ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat *hardiness* yang cenderung tinggi, kemudian perbedaan antara jumlah responden yang memiliki *hardiness* rendah dan tinggi adalah sebanyak ratusan responden.

**Tabel 4.5 Kategorisasi *Hardiness* Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<b>Kategori Skor <i>Hardiness</i></b>		<b>Total</b>
		<b>Rendah</b>	<b>Tinggi</b>	
<b>Jenis Kelamin</b>	Pria	1	100	101
	Wanita	0	105	105
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>205</b>	<b>206</b>

Berdasarkan hasil analisis lebih lanjut yang dilakukan terhadap responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden pria yang memiliki tingkat *hardiness* yang

rendah sebanyak 1 responden, sedangkan yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi sebanyak 100 responden. Pada responden wanita diketahui yang memiliki tingkat *hardiness* rendah sebanyak 0 responden, sedangkan yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi sebanyak 105 responden.

**Tabel 4.6 Kategorisasi *Hardiness* Berdasarkan Usia**

		Kategorisasi Skor <i>Hardiness</i>		Total
		Rendah	Tinggi	
Usia	19-20 (Remaja)	0	8	8
	21-40 (Dewasa Awal)	1	183	184
	40-56 (Dewasa Akhir)	0	14	14
Total		1	205	206

Berdasarkan hasil analisa lebih lanjut yang dilakukan pada responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.6 di atas menjelaskan bahwa hanya satu responden yang memiliki tingkat *hardiness* yang rendah yakni berumur 25 tahun, sedangkan yang lainnya memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi.

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa karyawan yang terdampak PHK pada masapandemi COVID-19 memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi, hal ini sejalan dengan penelitian Ajiningsih (2020) mengenai *hardiness* dimana responden merasa mampu untuk mengatasi perasaan kecewa, sedih, dan keterpurukan yang dialami dengan tetap optimis untuk dapat bangkit dan mencari pekerjaan kembali hingga membuka usaha sehingga kompetensi yang ada didalam diri menjadi terasah.

Individu dengan *hardiness* yang tinggi akan memiliki ketahanan secara psikologis dimana individu cenderung merasa kuat dan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stres negatif menjadi sebuah tantangan yang positif., sehingga individu mampu meningkatkan standar hidup dan mengembangkan diri (Olivia, 2014). Sedangkan individu

dengan *hardiness* yang rendah cenderung tidak memiliki keyakinan akan kemampuan dalam mengendalikan situasi, memandang rendah kemampuannya, dan tidak berdaya seperti merasa diatur oleh nasib. Penilaian terhadap diri sendiri tersebut dapat membatasi usaha dan mudah menyerah ketika mengalami kesulitan hingga mengakibatkan kegagalan (Schultz & Schultz, 2002).

Berdasarkan kategorisasi *hardiness* menurut gender pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa pria dan wanita memiliki tingkat *hardiness* yang sama dengan perbedaan samar-samar 1 responden, hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhodewalt & Agustsdottir (1984) dimana menyatakan bahwa *hardiness* pada gender memiliki hasil yang samar-samar baik wanita maupun pria dan tidak menemukan perbedaan *hardiness* dan tekanan psikologis. Terdapat penelitian lain mengenai perbedaan *hardiness* antara pria dan wanita dan mendapatkan fakta bahwa tidak ada perbedaan yang mendasar, namun dengan pengecualian korelasi yang kecil antara *hardiness* dengan gender dan komitmen, pria cenderung lebih kuat dibandingkan dengan wanita (Shepperd & Kashani, 1991). Wanita memiliki *hardiness* yang tinggi disebabkan oleh peran ganda yang dijalani di tengah-tengah tugasnya yakni sebagai wanitakarirdaniburumahtanggasehinggadapatmengontrolsituasiyangtidakterduga. Wanita juga memiliki *hardiness* yang baik dalam menyikapi masalah dengan cara yang positif, seperti memotivasi diri, menjalani dengan ikhlas, dan lebih bersemangat (Astuti, 2019).

Dampak dari PHK di masa pandemi COVID-19 dapat mengakibatkan seseorang merasakan cemas akan keberlangsungan hidupnya, dan berpengaruh pada kondisi kesehatan mental mereka. Sebagian besar individu akan merasakan stres ketika mereka dihadapkan dengan PHK, hal ini dikarenakan penghasilan yang mereka dapatkan akan berkurang, hingga tidak ada sama sekali pendapatan yang mereka terima (Looker & Gregson dalam Aziz, 2005).

Berdasarkan keterangan yang diberikan Menteri Perindustrian, Agus Gumiwan Kartasasmita, beberapa industri di Indonesia mengalami penurunan produksi hampir 50% dikarenakan kesulitan mendapatkan bahan baku produksi. Selain itu juga dikarenakan turunnya permintaan dan penjualan pada beberapa industri (Katadata, 2020). Menurut Yustisia (2015) situasi penurunan produksi sebuah perusahaan dapat menyebabkan perusahaan tersebut mengalami kerugian, sehingga dapat menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para karyawannya.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mengalami beberapa keterbatasan penelitian diantaranya adalah kurangnya menjabarkan data demografis sehingga hal itu tidak bisa dianalisis dan interpretasi lebih lanjut.



## BAB 5

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dapat diketahui bahwa karyawan yang terkena PHK pada masa pandemi COVID-19 memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi yang memiliki skor 52-85 dengan jumlah 205 dan persentase 99,5%.

#### 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, penelitian ini memiliki implikasi pada pengembangan kajian psikologi. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian sebelumnya mengenai *hardiness* karyawan yang mengalami PHK. Melalui hasil penelitian ini, telah terbukti bahwa *hardiness* karyawan yang mengalami PHK akibat pandemi COVID-19 memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi. Berdasarkan hasil penemuan ini, maka diharapkan karyawan yang sedang atau telah mengalami PHK dapat lebih memahami apa yang dimaksud dengan *hardiness* agar mampu mengatasi masalah yang sedang terjadi atau sedang dialami.

#### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, peneliti menyimpulkan beberapa saran dalam penelitian yang akan dipaparkan yakni saran bagi subjek penelitian dan bagi peneliti tersebut.

##### 5.3.1 Bagi Karyawan PHK Akibat Pandemi COVID-19

Bagi karyawan yang mengalami PHK diharapkan untuk bisa beradaptasi dengan situasi yang dialaminya, dan jangan terlalu fokus terhadap permasalahan yang ada, akan tetapi segera untuk mencari solusi dari permasalahan tersebut. Selain itu juga perlu meluangkan waktunya untuk diri sendiri, dan mengalihkan pikiran kepada hal yang lebih positif, seperti contohnya melakukan hal yang disukai, mengisi waktu dengan ikut seminar atau pengembangan diri, dan tetap menjaga hubungan baik dengan orang lain. Bagaimana kita bersikap bijak dalam menyikapi sebuah permasalahan.

## Daftar Pustaka

- Ajiningsih, hana awalliyah. (2020). HARDINESS PADA TENAGA KERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIMASA PANDEMI COVID 19. *SELL Journal*, 5(1), 55.
- Aprilia, N., Priyatma, A. N., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara self-efficacy dan Hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD Kota Surakarta. *Jurnal Uns*, 1(1), 82–95.
- Ausie, R. K., Wardani, R., & Selly, S. (2018). Hubungan antara Hardiness dan Kesejahteraan Psikologis pada Calon Bintara Korps Wanita Angkatan Darat (KOWAD) di Pusat Pendidikan KOWAD Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(3), 209. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i3.758>
- Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01). <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.742>
- Bartone, P. T., & Priest, R. F. (2001). Sex Differences in Hardiness and Health among West Point Cadets. Presented at the 13th Annual Convention of the American Psychological Society, Toronto.
- Baumeister, R. F., Schmeichel, B. J., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation and the executive function: The self as controlling agent. In A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 516–539). The Guilford Press.
- Bishop, G. D. (1994). *Health psychology: integrating*. singapore: Allin and Bacon
- Bissonnette, M. 1998. Optimism, Hardiness, and Resiliency : A Review of the Literature Prepared for the Child and Family Partnership Project.
- Cooper dan Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. New York: McGrawHill
- Dibartolo, M. 2001. Appraisal, coping hardiness and self-perceived. Disertasi Williamsport Lycoming College

Etta Mamang Sangadji, Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian. Yogyakarta.

Fitriyana, Ika (2020) *Penerapan Terapi Zikir Untuk Mereduksi Stres Terhadap Karyawan Yang Di PHK(Study Kasus PT. Nufarm Indonesia, Kecamatan Puloampel)*. Diploma atau S1 thesis, UIN SMH BANTEN.

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>

Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 687–695. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.687>

Garaga, B. N. I. (2017). Hardiness karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja. *Jurnal PSIKOBORNEO*, 5(3), 642–653.

HARIYANTO, HENDRA (2010) *HUBUNGAN ANTARA HARDINESS PERSONALITY DENGAN SELFEFFICACY PADA WARTAWAN SURAT KABAR HARIAN DI SURAKARTA*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hidayat, W. K., Hasan, H., & Damaianti, L. F. (2019). Efek Hardiness Terhadap Perilaku Mencontek Melalui Efikasi Diri Siswa Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(2), 84–93. <https://doi.org/10.17509/insight.v2i2.14169>

Ivanevich, J. (2007). *Human Resources Management*. McGraw Hill International Edition.

Judkins, S., & Rind, R. (2005). Hardiness, Job Satisfaction, and Stress Among Home Health Nurses. *Home Health Care Management & Practice*, 17(2), 113–118. <https://doi.org/10.1177/1084822304270020>

Karimah, F. 2011. Hubungan Antara Rasa Humor Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja. Skripsi. (Tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maddi, S. R. (2013). Personal Hardiness as the Basis for Resilience. *Springer Briefs in Psychology*, 2, 7-18. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5222-1>
- Mahmudah, I. (2009). Perbedaan Ketangguhan Pribadi (Hardiness) Antara Siswa dan Siswa di Sekolah Menengah Pertama Daerah Rawan Abrasi. *Ilmiah Berkata Psikologi*, 11(2), 47-59.
- Mardiyah, A., Maulida, H., Prasetya, M. N., & Papatungan, M. (2021). *PENYULUHAN PENCEGAHAN COVID-19 DENGAN TEMA “ FOKUS MELINDUNGI DIRI , KELUARGA DAN LINGKUNGAN TERDEKAT DALAM MENANGGULANGI COVID- 19 ” DI WASTE SOLUTION HUB , KECAMATAN PONDOK AREN , KOTA.*
- McCrae, R. R. (1992). The Five-Factor Model: Issues and applications [Special Issue]. *Journal of Personality*, 60(2).
- Mulyati, S., & Indriana, Y. (2016). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Teller Bank Pada Bank Rakyat Indonesia Semarang. *Empati*, 5(3), 577-582.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Oktavia, wildani khoiri, Fitroh, R., Wulandari, H., & Feliana, F. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Akademik. *Psyche 165 Journal*, 235-239. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.84>
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 02(01), 115-129.
- Rahardjo, W. (2005). Kontribusi Hardiness dan Self Efficacy Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Perawat RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten). *Jurnal Psikologi*,

47–57.

Ratnaningsih, I. Z. (2016). Work-family conflict dan well-being pada wanita bekerja. *Proceeding Seminar Nasional Psikologi Postif, Surabaya*, 117-125. ISBN: 9789791788021.

Rhodewalt, F., & Agustsdottir, S. (1984). On the relationship of hardiness to the Type A behavior pattern: Perception of life events versus coping with life events. *Journal of Research in Personality*, 18(2), 211–223. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(84\)90030-8](https://doi.org/10.1016/0092-6566(84)90030-8)

Santrock, J. W. (2002). *Life-Span Development. Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga

Saputra, C., & Driposwana, I. putra. (2020). Pemberdayaan Penanggulangan Covid-19 Bagi Petugas Kesehatan. *JCES (Journal of Character Education Society)*, 3(2), 320–328.

Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*, 7th edition. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.

Sheppard, J. A., & Kashani, J. H. (1991). The relationship of hardiness, gender, and stress to health outcomes in adolescents. *Journal of Personality*, 59(4), 747–768. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1991.tb00930.x>

Singh, I., Jha, A. 2013. Anxiety, Optimism and Academic Achievement among Student of Private Medical dan Engineering Colleges: *Journal of Educational and Development Psychology*, Vol. 3/1, 222-233.

Skomorovsky A, Kerry Sudom. (2011). Role of Hardiness in the Psychological Well Being of Canadian Forces Officer Candidates. *Association of Military Surgeons*

Slamet, Riyanto, and Hatmawan Aglis Andhita. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.

Tjong, L. A. (2000). *Relationship Between Emotional Intelligence, Hardiness and Job Stress in Registered Nurse*. Disertasi pada Universitas Sarasota.

YULHAIDA. (2018). HUBUNGAN ANTARA HARDINESS PERSONALITY DAN BURNOUT PADA PERAWAT RUMAH SAKIT. *Computers and Industrial Engineering*, 2(January), 6. <http://ieeauthorcenter.ieee.org/wp-content/uploads/IEEE-Reference-Guide.pdf><http://wwwlib.murdoch.edu.au/find/citation/ieee.html><https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.022><https://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper><https://tore.tuhh.de/hand>

Yuliana, Y. (2020). Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, 2(1), 187–192. <https://doi.org/10.30604/well.95212020>

Yusuf, A. Muri. 2014. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan”. Jakarta : prenadamedia group.



## LAMPIRAN

### Lampiran I Kuisiener

2. Saya punya rasa ingin tahu untuk hal-hal baru, baik secara pribadi maupun profesional \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

3. Kemampuan mengendalikan situasi adalah satu-satunya cara meraih sukses \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

4. Dalam pekerjaan, saya merasa tertarik untuk melakukan inovasi dan pengembangan \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

5. Saya melakukan hal-hal yang perlu dilakukan untuk memastikan saya dapat mengontrol hasil pekerjaan saya \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

6. Dalam hal pekerjaan, saya merasa tertarik dengan tugas dan situasi yang menantang \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

7. Saya melibatkan diri secara serius pada setiap hal yang saya lakukan, karena itu adalah cara terbaik untuk mencapai tujuan saya \*

1 2 3 4 5

8. Saya mencari situasi baru dan berbeda dalam lingkungan kerja saya \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

9. Saya memastikan bahwa pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi masyarakat dan saya akan memberikan upaya terbaik \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

10. Ketika bekerja serius dan sungguh-sungguh maka saya dapat mengontrol hasil pekerjaan saya \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

### Bagian 2

Petunjuk pengisian:

Pilihlah jawaban yang Anda anggap paling sesuai menurut Anda dengan cara memberi tap/klik pada bagian yang tersedia

Keterangan:

1: Sangat Tidak Setuju  
2: Tidak Setuju  
3: Netral  
4: Setuju  
5: Sangat Setuju

1. Saya memilih pekerjaan yang dapat memberi pengalaman baru, meskipun mengendalikan usaha yang lebih besar \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Lampiran II Analisis Data Final SPSS

A. Berdasarkan Usia

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	3	1,5	1,5	1,5
	20	5	2,4	2,4	3,9
	21	11	5,3	5,3	9,2
	22	15	7,3	7,3	16,5
	23	25	12,1	12,1	28,6
	24	26	12,6	12,6	41,3
	25	17	8,3	8,3	49,5
	26	14	6,8	6,8	56,3
	27	14	6,8	6,8	63,1
	28	16	7,8	7,8	70,9
	29	10	4,9	4,9	75,7
	30	5	2,4	2,4	78,2
	31	5	2,4	2,4	80,6
	32	2	1,0	1,0	81,6
	33	2	1,0	1,0	82,5
	34	6	2,9	2,9	85,4
	35	8	3,9	3,9	89,3
	36	1	,5	,5	89,8
	37	3	1,5	1,5	91,3
	38	1	,5	,5	91,7
	39	3	1,5	1,5	93,2
	40	2	1,0	1,0	94,2
	41	2	1,0	1,0	95,1
	42	1	,5	,5	95,6
	43	1	,5	,5	96,1
	45	4	1,9	1,9	98,1
	50	1	,5	,5	98,5
51	2	1,0	1,0	99,5	
56	1	,5	,5	100,0	
	Total	206	100,0	100,0	

B. Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	WANITA	105	51,0	51,0	51,0
	PRIA	101	49,0	49,0	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

### C. Kategorisasi *Hardiness*

#### KATEGORISASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	2	1,0	1,0	1,0
	SEDANG	15	7,3	7,3	8,3
	TINGGI	189	91,7	91,7	100,0
Total		206	100,0	100,0	

### D. Kategorisasi Jenis Kelamin

#### JENIS\_KELAMIN \* KATEGORISASI Crosstabulation

Count

		KATEGORISASI			Total
		RENDAH	SEDANG	TINGGI	
JENIS_KELAMIN	WANITA	1	8	96	105
	PRIA	1	7	93	101
Total		2	15	189	206

