

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki ketergantungan yang kuat terhadap sumber daya manusia, khususnya dosen (Agarwal dan Marouf, 2014 dalam Wahyudi & Sunarsi, 2021). Profesi dosen bukanlah profesi yang mudah karena selain bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pendidikan, dosen juga bertanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas lain seperti penelitian, pemeriksaan tugas, dan melaksanakan pekerjaan administrasi (Azlina & Shiqah, 2010). Di samping menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut, dosen dituntut untuk selalu profesional dalam menghadapi berbagai macam karakteristik mahasiswa di kesehariannya. Oleh sebab itu, dosen memegang peranan penting sebagai penentu keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tugas utama dosen adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dikti, 2010). Sebagaimana tercantum dalam Aturan Dikti, (2010), dosen juga berkewajiban memenuhi Tri Dharma Perguruan tinggi. Adapun kewajiban tersebut meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Namun, masih ditemukan beberapa dosen yang belum melaksanakan kinerja secara keseluruhan, baik Pendidikan, Penelitian maupun Pengabdian kepada Masyarakat (Indah & Farida, 2023). Oleh sebab itu, dilakukan Evaluasi Kinerja Dosen pada setiap semester guna memantau capaian kinerja dosen.

Di samping memenuhi kewajiban Tri Dharma Perguruan tinggi, dosen sebagai staf akademik juga memiliki tugas-tugas lain yang harus dipenuhi. Tugas tersebut diantaranya, menjadi dosen Pembimbing Akademik (PA), bimbingan dan

konseling mahasiswa, pendamping unit mahasiswa seperti Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), pimpinan organisasi sosial intern, sekretaris, ketua panitia tetap, pengelola majalah/jurnal, dan penyunting/mitra bestari (Sunarni & Setyadin, 2016). Dosen memiliki beban kerja paling sedikit setara dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya (Dikti, 2010). Sebagai bukti telah melaksanakan tugas tersebut, dosen diharuskan menghasilkan output berupa publikasi ilmiah. Setiap dosen wajib memiliki publikasi ilmiah pada setiap tahunnya (Dikti, 2010).

Banyaknya tuntutan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dosen dapat memicu stres apabila dosen tidak dapat beradaptasi. Adaptasi dengan pekerjaan bukan hanya menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, melainkan juga dengan lingkungan kerja, atasan dan bawahan maupun dengan rekan kerja (Nursucianti & Supradewi, 2014). Untuk itu, diperlukan hubungan baik yang terjalin antara individu dengan lingkungan di mana ia bekerja dalam tahap penyesuaian kerja (Abraham Ejogba et al., 2023). Namun, menjalin hubungan tersebut tidaklah mudah dan seringkali individu tidak mendapatkan penerimaan sosial ketika memasuki lingkungan yang baru. Menurut Latipah, (2020) (dalam Benny & Kistoro, 2022), penerimaan sosial adalah ketika seseorang mendapatkan penerimaan dan disukai oleh orang lain di lingkungannya. Penerimaan sosial dari lingkungan tempat kerja dapat membantu individu dalam menyesuaikan diri sehingga dapat mencegah timbulnya stres kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya pada tenaga pendidik di berbagai tingkatan pendidikan telah membuktikan tingginya tingkat stres pada pekerjaan di bidang pendidikan. Maslach, 1993 (dalam Tameon, 2019), menyatakan bahwa pekerjaan dibidang pelayanan orang (*human services profesion*) seperti profesi perawat, pendeta, guru, psikolog, konselor dan dosen berkorelasi tinggi dengan *burnout*. Pekerjaan di bidang pendidikan memiliki tingkat stres kerja, kecemasan, dan depresi yang lebih tinggi dibanding kelompok pekerjaan lainnya (Nafiati & Hendaryati, 2024). Penelitian lain di Kota Batam juga menemukan tingkat rata-rata stres kerja pada tenaga pendidik paling tinggi, yaitu pada Guru SD dengan persentase 74.08% dan Dosen dengan persentase 75.05% (Zetli, 2019).

Berdasarkan beberapa temuan tersebut, diketahui bahwa beban kerja berlebih merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stres pada individu yang bekerja sebagai tenaga pendidik.

Disamping stres akibat beban kerja, dosen juga mengalami stres akibat kesulitan membagi peran antara keluarga dan pekerjaan. Penelitian pada 237 perawat dan dosen di Universitas di Nigeria menunjukkan adanya kekhawatiran para dosen dalam menyeimbangkan antara profesionalitas kerja dengan kehidupan pribadi (Chinweuba et al., 2019). Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada dosen Fakultas Olahraga dan Kesehatan Universitas Negeri Gorontalo, diketahui dosen sering mengalami kecemasan dalam membagi diri dalam melaksanakan tugas sebagai dosen, pembimbing akademik di rumah sakit, peran dalam keluarga, dan organisasi lainnya (Soeli et al., 2023). Peran ganda yang dialami dosen muda wanita dapat memicu konflik antara pekerjaan dan keluarga yang berlanjut pada stres kerja, apabila tidak diatasi dengan baik (Dharmayanti, 2020). Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, diketahui bahwa dosen mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran dirinya sebagai dosen dan peran di dalam keluarga sehingga dapat memicu stres. Hal ini menjadi tantangan yang paling besar dirasakan, terutama bagi dosen muda yang masih dalam tahap menyesuaikan diri.

Dosen muda dalam penelitian Sri Mulyani (2023), dikatakan sebagai dosen yang baru mengajar selama 1-5 tahun. Dosen-dosen muda ini umumnya kaya akan kompetensi, mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi dibidangnya, dan semangat yang tinggi, meski masih memiliki sedikit pengalaman (Hamzah, 2023). Menurut Soeli et al. (2023), pengalaman kerja yang lama dapat meningkatkan keterampilan dan penyesuaian diri dalam bekerja. Hal ini dapat membantu individu agar mampu bertahan menghadapi tekanan dalam bekerja. Pengalaman kerja seseorang ditentukan berdasarkan lamanya waktu seseorang menjalani pekerjaan yang dihitung dari banyaknya tahun sejak diangkat menjadi pegawai pertama kali (Mahani et al., 2020). Dosen dengan masa kerja lebih lama dianggap lebih bisa menangani masalah-masalah pekerjaan, dibandingkan dosen dengan masa kerja baru karena masih beradaptasi. Dosen senior dianggap lebih profesional dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah karena ditunjang oleh banyak

pengalaman (Pertiwi et al., 2017). Pengalaman yang diperoleh oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih singkat mengharuskan mereka untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan (Zulkifli et al., 2019). Dalam hal ini, dosen muda dengan pengalaman yang masih sedikit masih perlu menyesuaikan diri dengan banyaknya tuntutan yang ada pada profesi dosen. Dosen muda yang tidak bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan lebih rentan untuk mengalami stres kerja.

Dosen muda berisiko menghadapi stres tingkat tinggi di tempat kerja demi memenuhi tuntutan kerja. Kondisi ini dipicu oleh kewajiban melakukan tugas yang melebihi kemampuan sebenarnya (Mohamad & Baidi, 2018). Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, tugas dosen tidak hanya menyelenggarakan pendidikan, namun dosen juga memiliki tugas-tugas lain yang harus dipenuhi sebagai staf akademik di perguruan tinggi. Bahkan, tidak jarang dosen diharuskan melakukan pekerjaan di luar jam kerja dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menyebabkan dosen muda terus-menerus merasa tertekan dan sering merasa kewalahan serta tidak puas dengan kualitas pekerjaannya sendiri (Mohamad & Baidi, 2018). Akibatnya, dosen muda lebih cenderung mengalami depresi, kecewa, khawatir dan merasa stres dalam upaya menjalankan peran sesuai dengan yang diharapkannya. Kondisi tersebut kemudian dapat mengganggu kesehatan mental seseorang, terutama mereka yang memiliki strategi lemah dalam menghadapi tekanan psikologis.

Penelitian oleh Mohamad & Baidi, 2018 menunjukkan bahwa dua pertiga dari total 100 dosen muda memiliki tingkat stres psikologis yang tinggi dan hampir setengah dari responden memiliki tingkat kesehatan mental yang rendah. Untuk subskala kesehatan mental, 51% responden memiliki tingkat kecemasan yang tinggi; 23% responden mempunyai tingkat depresi yang tinggi; 44% responden memiliki kontrol perilaku yang rendah, dan 58% responden memiliki perasaan positif yang rendah. Pekerjaan sebagai dosen tidak terlepas dari menghadapi tekanan psikologis dalam bekerja (Mohammad & Baidi, 2018). Penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya hubungan antara stres psikologis dengan kesehatan mental pada dosen muda. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa pada dosen muda, kesehatan mental adalah masalah utama yang perlu ditangani oleh manajemen universitas dan juga oleh para dosen muda itu sendiri.

Berdasarkan data rekap konseling oleh Unit Pelaksana Teknis Layanan Bimbingan Konseling dan Psikologi (UPT LBK) di salah satu universitas di Jakarta, diketahui selain mahasiswa, terdapat juga dosen yang mendatangi UPT LBK dengan tujuan melakukan konseling. Terdapat 13 dosen dari berbagai fakultas yang melakukan pelayanan konseling. Meski jumlah ini terbilang kecil, data tersebut menunjukkan bahwa terdapat dosen yang mengalami permasalahan psikologis dan memerlukan bantuan profesional. Namun, pada jumlah tersebut tidak diketahui jumlah pasti terkhusus bagi dosen muda. Untuk itu, dilakukan studi pendahuluan lebih lanjut untuk menggali fenomena.

Guna memperkuat fenomena, peneliti melakukan pengambilan data awal melalui wawancara pada dua dosen muda dan seorang psikolog yang menangani konseling pada dosen muda di salah satu universitas di Jakarta. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui terdapat faktor internal dan eksternal yang dapat berpengaruh pada kesehatan mental dosen. Beberapa faktor internal diantaranya, faktor kepribadian dosen yang terlalu menganggap beban sebagai tekanan, dosen merasa kurang dihargai, dan merasa tidak dapat memenuhi ekspektasi orang lain. Sedangkan faktor eksternal, diantaranya lingkungan kerja yang tidak mendukung, tekanan dari senior, banyaknya tuntutan sebagai dosen, dan sulitnya menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga. Faktor-faktor tersebut merupakan tantangan yang dapat menghambat proses penyesuaian pada dosen muda serta mengganggu produktivitasnya. Tantangan tidak selalu menjadi hambatan, tetapi juga dapat membantu pekerja membuktikan dan mengembangkan dirinya. Namun sayangnya, beberapa tantangan dalam tugas yang dijalani mungkin berada di luar kemampuan pekerja sehingga dapat membahayakan (Sofie Masuku & Muchemwa, 2015).

Disamping itu, terdapat pula dosen muda yang tidak melakukan konseling, tetapi langsung memilih *resign* akibat tidak kuat mengalami tekanan dari lingkungan kerja dan atasannya. *Resignnya* dosen muda tersebut tentu dapat merugikan juga bagi pihak universitas karena harus kehilangan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, jika permasalahan kesehatan mental ini tidak ditelusuri dan ditelaah lebih lanjut, kemungkinan besar akan memicu lebih banyak

lagi dosen muda mengalami stres kerja yang parah dan gangguan mental yang mengganggu produktivitasnya hingga membuat *resign*.

Kesehatan mental menurut Veit & Ware (1983), adalah kondisi individu yang dilihat tidak hanya berdasarkan pada tekanan psikologis pada diri individu, tetapi juga bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis dalam kehidupannya. Kesejahteraan psikologis dicirikan dengan adanya perasaan positif secara umum, kondisi emosional, dan kepuasan hidup, sementara tekanan psikologis dicirikan dengan tingginya tingkat kecemasan, depresi dan kehilangan kontrol. Kesehatan mental memungkinkan individu untuk mampu berinteraksi dengan lingkungannya dan mencapai kebahagiaan pribadi (Wardhani, 2017)

Kesehatan mental tidak hanya berarti bebas dari penyakit, tetapi juga merupakan suatu keadaan sejahtera fisik, mental dan sosial yang utuh. Data Riset Kesehatan Dasar (2018) menunjukkan bahwa lebih dari 19 juta penduduk berusia di atas 15 tahun mengalami gangguan mental emosional. Berdasarkan data Riskesdas tersebut, Menteri Kesehatan (Menkes) Budi Gunadi Sadikin mengungkapkan satu dari 10 orang di Indonesia mengalami gangguan jiwa (CNN Indonesia, 2023). Angka ini terus meningkat dibandingkan dengan data riskesdas pada tahun-tahun sebelumnya. Individu dengan gangguan mental berpotensi tinggi untuk melakukan kekerasan mandiri meliputi percobaan bunuh diri, *self-harm* yang disengaja, serta bunuh diri (Subu et al., 2016). Maka dari itu, isu kesehatan mental harus lebih diperhatikan mengingat dampaknya yang cukup mengkhawatirkan.

Permasalahan kesehatan mental pada dosen muda tidak hanya akan berdampak pada dirinya sendiri, tetapi juga dapat berdampak pada mahasiswa dan organisasi terkait. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa profesi dosen rentan mengalami masalah kesehatan mental seperti stres, *burnout*, gangguan kecemasan, dan depresi. Masalah-masalah tersebut dapat berpengaruh pada kualitas mengajar dosen dan komitmen seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya (Mohamad & Baidi, 2018). Stres kerja dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja, ketidakhadiran, pensiun dini, pengabaian tanggung jawab, menjadi kurang fleksibel dan terlalu tegas (Peter dan Narawi, 2002; dalam Mohamad &

Baidi, 2018). Lebih lanjut, Jiang et al. (2017), menjelaskan beberapa dampak *burnout* pada dosen di generasi millennial, diantaranya merusak produktivitas, menurunkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan meningkatkan niat berpindah mereka. Hal ini tentu akan merugikan bagi perguruan tinggi terkait. Oleh karena itu, permasalahan kesehatan mental pada dosen muda merupakan topik yang penting untuk diteliti lebih lanjut, demi kepentingan berbagai pihak.

Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan resiliensi dapat menjadi faktor pelindung kesehatan mental. Penelitian oleh Harding et al. (2019) membuktikan bahwa resiliensi, *mindfulness*, dukungan keluarga, dan dukungan dari *significant others* merupakan prediktor yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kesehatan mental. Masalah kesehatan mental berkorelasi negatif dengan resiliensi yang dapat berperan sebagai faktor protektif (Peng, Zhang, Li, et al., 2012; Roy, Carli, & Sarchiapone, 2011; dalam Gao et al., 2017). Menjadi individu yang resilien dapat mendorong perkembangan kognisi positif tentang diri sendiri, dunia, dan masa depan sehingga berdampak pada kesejahteraan yang meningkat dan melindungi dari depresi (Mak et al., 2011). Putriana (2021) dalam penelitiannya terhadap mahasiswa di masa pandemi COVID-19 menjelaskan bahwa resiliensi berperan dalam mengatasi atau mengurangi efek dari gangguan kesehatan mental. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa resiliensi dapat memberi pengaruh positif bagi kesehatan mental individu.

Resiliensi berperan untuk membantu individu bangkit dari keterpurukan dan berusaha kembali melanjutkan hidup dengan normal. Secara umum, resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengatasi kesulitan dan bertahan dari segala tekanan psikologis. Connor & Davidson (2003) menjelaskan resiliensi sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dan berkembang di tengah kesulitan yang dihadapi. Resiliensi merupakan karakteristik kepribadian yang memoderasi efek negatif stress dan mendukung adaptasi individu (Wagnild & Young, 1993). Resiliensi sebagai penyesuaian psikologis dalam menghadapi setiap perubahan, berdampak pada kondisi kesehatan mental.

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai resiliensi dan kesehatan mental menunjukkan adanya pengaruh positif resiliensi pada kesehatan mental individu.

Salah satu penelitian oleh D. V. Fakhriyani (2021), yang dilakukan pada masa pandemi Covid-19 pada mahasiswa menunjukkan bahwa resiliensi yang berkembang positif akan berdampak pada kesehatan mental yang positif pula. Hasil tersebut menunjukkan bahwa resiliensi memiliki peran penting mengatasi atau mengurangi efek dari gangguan kesehatan mental yang dialami oleh mahasiswa selama pandemi Covid-19. Hasil penelitian lain oleh Indrawan (2020), tentang pengaruh resiliensi pada kesehatan mental pada *emerging adulthood*. Penelitian tersebut membuktikan bahwa resiliensi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kesehatan mental.

Penelitian lain mengenai resiliensi dan kesehatan mental juga dilakukan oleh Hosseinia & Besharata, (2010). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa resiliensi berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis dan berkorelasi negatif dengan distress psikologis. Hal ini berarti, tingkat resiliensi yang tinggi pada individu dapat membantu meningkatkan kesejahteraan psikologi dan mengurangi *distress* psikologis mereka. Resiliensi yang tinggi membantu individu menggunakan emosi positif untuk melewati pengalaman yang tidak menyenangkan dan kembali ke status normal. Karakteristik psikologis yang positif secara simultan berpengaruh terhadap indikator-indikator yang berkaitan dengan kesehatan mental (Hosseinia & Besharata, 2010).

*Grit* berdasarkan penelitian sebelumnya terbukti memiliki pengaruh terhadap aspek terkait kesehatan mental. Hal ini sejalan dengan penelitian Kazmi et al. (2023), bahwa tingkat *grit* dan dukungan sosial yang tinggi menghasilkan tingkat depresi yang lebih rendah pada pasien dengan penyakit jantung. Duckworth et al. (2007) memperkenalkan istilah *grit* sebagai ketekunan (*perseverance of effort*) dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang (*consistency of interest*). *Grit* berarti bekerja keras menghadapi tantangan, mempertahankan upaya dan minat selama bertahun-tahun meskipun mengalami kegagalan, kesulitan, dan kemajuan yang tidak menentu (Duckworth et al., 2007).

*Grit* sebagai ciri kepribadian positif memiliki hubungan erat dengan kesehatan mental. Beberapa penelitian relevan sebelumnya telah dilakukan mengenai variabel *grit* dan aspek terkait kesehatan mental. Hasil penelitian

menunjukkan semakin tinggi tingkat *grit*, semakin rendah tingkat gangguan stres pasca trauma pada penyedia layanan medis, semakin rendah depresi dan kecemasan mahasiswa, serta semakin tinggi kesejahteraan individu dewasa awal (Musso et al., 2019; Akbağ & Ümmet, 2017; Musumari et al., 2018). Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *grit* memengaruhi aspek terkait kesehatan mental, baik terhadap aspek positif (kesejahteraan psikologis) maupun negatif (*distress* psikologis).

*Grit* dan resiliensi memiliki keterkaitan, tetapi keduanya merupakan konstruk yang sangat berbeda (Stoffel & Cain, 2018). Keduanya saling berhubungan karena *grit* dapat diartikan sebagai ketangguhan dalam menghadapi kegagalan atau kesulitan. Namun, *grit* tidak hanya mengukur respons yang tangguh terhadap situasi sulit, tetapi juga mengukur tentang minat yang konsisten dan hasrat yang terfokus dalam jangka waktu yang panjang (Perkins-Gough, 2013). Jadi, *grit* bukan sekedar tentang ketahanan dalam menghadapi kegagalan, tetapi juga tentang komitmen mendalam terhadap minat selama bertahun-tahun. Meski begitu, kedua konsep ini umum digunakan untuk menggambarkan kemampuan untuk bertahan melalui kesulitan untuk mencapai tujuan. Resiliensi umum disebut sebagai sebuah prediktor *well-being* dan *grit* ditemukan berhubungan dengan kesuksesan akademis dan profesional yang tidak bergantung pada IQ (Stoffel & Cain, 2018). Oleh sebab itu, *grit* dan resiliensi sering disebut sebagai faktor kunci dalam mengatasi tekanan kesehatan mental (Stoffel & Cain, 2018).

Berdasarkan fenomena dan data yang telah dipaparkan, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut mengenai kondisi kesehatan mental dosen, khususnya dosen muda. Terlepas telah dibuktikannya pengaruh resiliensi dan *grit* terhadap kesehatan mental pada beberapa penelitian sebelumnya, belum ditemukan penelitian terkait pada subjek dosen muda yang masih memiliki pengalaman dibawah 5 tahun. Studi terdahulu cenderung mengaitkan *grit* dan resiliensi terhadap kesehatan mental pada subjek remaja dan pada masa pandemi COVID-19. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Resiliensi dan *Grit* terhadap Kesehatan Mental pada Dosen Muda.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, masalah-masalah yang dapat diidentifikasi, diantaranya :

- a. Banyaknya tuntutan profesi dosen yang dapat mengganggu kesehatan mental dosen
- b. Dosen muda dengan pengalaman dibawah 5 tahun yang masih menyesuaikan diri mengalami kesulitan dalam membagi diri antara pekerjaan dan keluarga
- c. Kesehatan mental yang buruk pada dosen berdampak pada kinerja dan produktivitas dosen
- d. Resiliensi dan *grit* sebagai faktor yang memengaruhi kesehatan mental diharapkan dapat membantu mempertahankan kesehatan mental dosen

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, peneliti membatasi penelitian, yaitu hanya fokus membahas tentang “Pengaruh Resiliensi dan *Grit* terhadap Kesehatan Mental pada Dosen Muda”. Peneliti juga membatasi konstruk-konstruk berikut, diantaranya :

1. Berprofesi sebagai dosen tetap
2. Memiliki masa kerja maksimal 5 tahun

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan yang telah dipaparkan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu Bagaimana Pengaruh Resiliensi dan *Grit* terhadap Kesehatan Mental pada Dosen Muda?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian dilakukan diantaranya adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat Pengaruh Resiliensi dan *Grit* terhadap Kesehatan Mental pada Dosen Muda

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dan tambahan ilmu pengetahuan di bidang psikologi serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian terkait yang serupa, yaitu mengenai pengaruh resiliensi dan *grit* terhadap kesehatan mental pada dosen muda.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran informasi mengenai peranan resiliensi dan *grit* dalam membantu mempertahankan kesehatan mental pada dosen muda. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi institusi perguruan tinggi dalam mengetahui kondisi mental dosen sebagai tenaga pendidik. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan acuan untuk institusi dalam membentuk program-program yang dapat membantu mempertahankan kondisi kesehatan mental dosen.

