

## **HARDINESS DI TEMPAT KERJA DITINJAU DARI DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA PADA GURU SLB SE-KOTA SEMARANG**

Kunthi Zahra Pradita, Prasetyo Budi Widodo\*, Diana Rusmawati\*

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Email : kunthizahra@gmail.com, pb@hotmail.com

### **ABSTRAK**

Dinamika tugas dan kewajiban serta beban kerja yang melingkupi profesi guru SLB membuat guru SLB rentan terhadap stres. Stres pada guru dapat menyebabkan kecemasan dan frustrasi sehingga berakibat buruk terhadap performa mengajar (Shepherd, 2010). *Hardiness* mampu melindungi individu dari efek negatif stres yang dihadapi (Abery&Munafo, 2008). Salah satu yang mempengaruhi perkembangan *hardiness* adalah pengalaman unik (Irwanto, 2002). Pengalaman unik dapat berasal dari pengalaman-pengalaman bersama orang-orang di sekitar guru. Dukungan sosial dengan sesama dianggap menjadi aspek penting yang dapat memberikan kepuasan emosional (Taylor, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *hardiness* di tempat kerja pada guru SLB se-kota Semarang.

Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 172 dengan sampel berjumlah 118 guru yang tersebar di sembilan SLB di kota Semarang. Teknik sampling yang digunakan yaitu *cluster random sampling*. Pengambilan data menggunakan dua buah skala, yaitu Skala *Hardiness* di Tempat Kerja dan Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja. Skala *Hardiness* di Tempat Kerja terdiri dari 28 aitem dengan nilai  $\alpha = 0,877$ . Sedangkan skala dukungan sosial rekan kerja terdiri dari 40 aitem dengan nilai  $\alpha = 0,915$ .

Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,744$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *hardiness* di tempat kerja pada guru SLB se-kota Semarang. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang didapat seorang guru dari rekan kerjanya maka semakin tinggi pula *hardiness* di tempat kerjanya. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,554 menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 55,4 % pada *hardiness* di tempat kerja guru SLB se-kota Semarang. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *hardiness* di tempat kerja guru SLB di kota Semarang berada pada level tinggi, demikian pula dengan dukungan sosial yang diterima dari rekan kerja.

**Kata kunci : *hardiness* di tempat kerja, dukungan sosial rekan kerja, guru SLB**

**\*Penulis Penanggung Jawab**

## **HARDINESS IN A WORKPLACE VIEWED FROM CO-WORKERS'S SOCIAL SUPPORT AMONG SPECIAL NEEDS TEACHER IN SEMARANG**

*Kunthi Zahra Pradita, Prasetyo Budi Widodo\*, Diana Rusmawati\**

*Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*

*Email : kunthizahra@gmail.com, pb@hotmail.com*

### **ABSTRACT**

*The complexity of tasks and roles of special needs teachers could make teachers vulnerable to stress. Stress in a teachers workplace could increase the anxiety and frustration so that adversely impact teaching performance (Shepherd, 2010). Hardiness has a power to protect a person from the negative effects of distress (Abery&Munafo, 2008). One of the factors that influence the development of hardiness is unique experience (Irwanto, 2002). Unique experiences can be derived from any experience with people around the teacher. Social support is considered as an important aspect that can provide emotional satisfaction among people (Taylor, 2009). The main purpose of this correlational study was to investigate the relationship between co-workers's social support to hardiness in a work place on special needs teacher*

*Population of this study are 172 special needs teacher and 118 sample were selected spread across the nine special needs schools in Semarang based on cluster random sampling technique). Two scales was use to examine the level of variable, The Hardiness in a Work Place Scale and Co-worker's Social Support Scale. The Hardiness in a Work Place Scale consist of 28 items with  $\alpha = 0,877$ . The Co-workers's Social Support Scala consist of 40 item with  $\alpha = 0,915$ .*

*Result of this study showed that there is significant positive correlation between co-workers's social support with hardiness in a workplace among special needs teachers. The quantitative analysis produced correlation coefficient  $r_{xy}=0,744$  with  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). It means, the more higher co-workers's social support is the more higher hardiness teachers with special needs in a workplace. The determinant coefficient ( $R^2$ ) equal to 0,554 showed that co-workers's social support contribute effectively 55,4% of hardiness in a workplace. Result of this study also showed that the level of co-workers's social support and hardiness in a workplace among teachers with special needs in Semarang are in a high level category.*

***Key words: hardiness in a workplace, co-workers's social support, special needs teachers***

## PENDAHULUAN

Kompleksitas tugas dan peran guru SLB membuat guru rentan terhadap efek negatif stres. Guru harus memiliki cara dan teknik khusus agar anak mau diajak belajar dan mengikuti instruksi yang disampaikan. Di kelas, seringkali terjadi anak-anak tak acuh terhadap guru, bermain dengan peralatan tulis dan benda yang berada di dekatnya, bernyanyi-nyanyi, bahkan berusaha keluar kelas ataupun bertengkar dengan teman. Guru sebaiknya memiliki kesiapan mental agar mampu berinteraksi dan mengajar anak-anak di kelas dengan baik. Guru tidak boleh bosan mengulang materi yang sama selama beberapa kali di kelas. Anak dengan kebutuhan khusus memiliki sensitivitas tinggi, sehingga guru perlu memahami karakter anak didik dengan baik untuk menentukan cara pendekatan yang tepat. Kemampuan anak yang khas dan membutuhkan penanganan khusus menuntut guru memiliki metode pembelajaran yang berbeda dan efektif sesuai kemampuan anak.

Kepribadian *hardiness* merupakan faktor yang mampu melindungi individu dari efek-efek pengalaman stres yang dihadapi (Abery&Munafu, 2008, h.123). Maddi (2004, h.280) mendefinisikan *hardiness* sebagai suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi terdorong untuk lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis serta memilih strategi *coping* yang efektif dalam menghadapi lingkungan yang penuh tekanan dan mengurangi efek negatif yang dihadapi. Seorang guru yang memiliki kepribadian *hardiness* mampu mengelola stresor-stresor yang dihadapi. *Hardiness* yang rendah akan menyebabkan perilaku-perilaku kontra produktif, komitmen dan kontrol guru terhadap pekerjaannya menjadi rendah.

*Hardiness* sebagai suatu konstelasi kepribadian memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangannya, yaitu faktor fisik faali dan faktor pengalaman (Irwanto, 2002, h.227). Faktor fisik faali merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik seperti tinggi-pendek, gemuk-kurus, kapasitas otak dan kelenjar. Faktor pengalaman terdiri dari pengalaman umum dan pengalaman unik. Pengalaman umum yaitu pengalaman yang dihayati oleh seluruh anggota masyarakat dimana individu berada. Pengalaman unik yaitu pengalaman yang hanya dialami dan dirasakan oleh individu tersebut sendiri.

Pengalaman unik dapat berasal dari pengalaman-pengalaman bersama orang-orang di sekitar guru. Individu sebagai makhluk sosial tidak dapat terlepas dari

pengaruh lingkungan sosialnya. Ikatan dan hubungan sosial dengan sesama dianggap aspek yang dapat memberikan kepuasan emosional dalam hidup (Taylor, 2009, h.187). Uchino mengatakan, kecemasan yang dialami individu akan berkurang hanya dengan adanya keberadaan orang lain didekatnya. Keluarga dan teman-teman diharapkan dapat membantu individu dalam pemecahan setiap masalah (Baron&Byrne, 2003, h.548). Broman membuktikan bahwa dukungan sosial secara efektif dapat mengurangi gejala distress individu dalam masa-masa penuh tekanan (Peplau, 1997, h.405).

Dukungan sosial dapat berasal dari beberapa sumber, yaitu keluarga, teman-teman, dokter, organisasi komunitas ataupun rekan kerja (Sarafino, 2007, h.98). Individu yang mendapatkan dukungan sosial yang baik, percaya bahwa dirinya dicintai dan dipedulikan, dihormati dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan sosial yang termasuk didalamnya keluarga dan organisasi komunitas. Kurangnya dukungan sosial disaat seseorang membutuhkan, merupakan sumber stres lain yang akan memperburuk kondisi psikologis dan kesehatan fisiknya (Taylor, 2009, h.188). Perasaan menjadi bagian dari tim dan hubungan yang baik dengan kolega merupakan variabel penting bagi guru dari murid berkebutuhan khusus (Shepherd, 2010, h.242). Kurangnya sosialisasi antar guru semakin memperkuat kecenderungan guru mengalami *burnout* (Shepherd, 2010, h.242). Guru harus dapat berintegrasi dengan budaya sekolah dan terlibat dalam setiap aktifitas di sekolah agar dapat bersosialisasi dengan rekan kerja serta terhindar dari keterasingan. Guru yang mengajar siswa berkebutuhan khusus perlu memiliki rekan kerja sebagai sumber dukungan yang dapat membantunya saat sedang mengalami kesulitan di tempat kerja (Shepherd, 2010, h.243)

### **Rumusan Masalah**

Permasalahan mendasar yang menggambarkan dari latar belakang masalah di atas yang menjadi daya tarik untuk diteliti adalah “Apakah ada hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *hardiness* di tempat kerja pada guru SLB se-kota Semarang?”

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *hardiness* di tempat kerja pada guru SLB se-kota Semarang.

## **Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi yang berkaitan dengan tema yang diambil, khususnya dalam bidang psikologi kesehatan dan pendidikan.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi pihak guru dan sekolah penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai keterkaitan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *hardiness* di tempat kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. *Hardiness* di Tempat Kerja**

Maddi (2004, h.280) mendefinisikan *hardiness* sebagai suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi terdorong untuk lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis serta memilih strategi *coping* yang efektif dalam menghadapi lingkungan yang penuh tekanan dan mengurangi efek negatif yang dihadapi. *Hardiness* di tempat kerja merupakan karakteristik kepribadian yang mendorong individu untuk mampu menghadapi kejadian atau peristiwa yang penuh tekanan di tempat kerja melalui pendekatan penyelesaian masalah yang adaptif, sikap yang menunjukkan ketahanan terhadap tekanan seperti komitmen, pengendalian, dan persepsi terhadap masalah sebagai tantangan serta pola perilaku yang berfungsi sebagai sumber daya tahan. Karakteristik *hardiness* menurut Kobasa & Maddi (Sarafino, 2007, h.98), yaitu : kontrol, komitmen, dan tantangan.

### **B. Dukungan Sosial Rekan Kerja**

Taylor (2009, h.187) mendefinisikan dukungan sosial sebagai pemahaman yang diterima dari orang lain bahwa dirinya dicintai, dipedulikan, dihargai dan bernilai serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan saling membutuhkan. Dukungan sosial dapat diperoleh dari pasangan hidup, keluarga, teman, rekan kerja atau komunitas yang diikuti individu (Sarafino, 2007, h.88). Dukungan sosial rekan kerja adalah pemahaman guru bahwa dirinya dicintai, dipedulikan, dihargai oleh rekan kerjanya serta menjadi bagian dari kelompok kerja. Dimensi-dimensi

dukungan sosial menurut Weiss (Cutrona & Rusell, 1987, h.39), yaitu kelekatan emosional, integrasi sosial, pengakuan kelayakan, ketergantungan yang diandalkan, bimbingan dan kesempatan untuk mengasuh.

## **METODE PENELITIAN**

### **Identifikasi Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu :

1. Variabel kriterium : *Hardiness* di Tempat Kerja
2. Variabel prediktor : Dukungan Sosial Rekan Kerja

### **Definisi Operasional**

1. *Hardiness* di tempat kerja adalah sikap individu dalam menghadapi kejadian atau peristiwa yang penuh tekanan di tempat kerja melalui pendekatan penyelesaian masalah yang adaptif, menunjukkan ketahanan terhadap tekanan yang dilakukan dengan adanya pengendalian diri terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, keterlibatan individu dalam suatu peristiwa atau aktifitas, serta melihat suatu perubahan bukan sebagai ancaman melainkan sebagai kesempatan atau peluang untuk mengembangkan diri.
2. Dukungan sosial rekan kerja adalah pemahaman bahwa dirinya dicintai, dipedulikan, dihargai dan bernilai serta bagian dari suatu kelompok kerja yang di dalamnya terdapat pertukaran sosial dimana individu merasa memiliki kelekatan emosional dengan rekan kerjanya, mendapatkan kebebasan beraktifitas dalam kelompok, mengetahui bahwa individu mendapat pengakuan atas kualitas yang dimiliki, memiliki orang lain yang dapat diandalkan saat membutuhkan, selalu mendapat informasi, saran, nasihat atau umpan balik yang diperlukan serta merasa dibutuhkan oleh orang lain di sekitarnya.

## Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 172 guru yang tersebar di Sembilan SLB di kota Semarang. Besarnya jumlah sampel yang diambil didasarkan pada klasifikasi jumlah sampel Krecjie-Morgan dengan taraf kesalahan 5%, yaitu sebanyak 118 subjek. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*, yaitu melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Azwar, 2009, h.87). Alasan penggunaan teknik *cluster random sampling* dikarenakan populasi dalam jumlah besar dan tersebar di beberapa kelompok (SLB).

## Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan menggunakan program komputer SPSS versi 17.0. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan *Hardiness* di Tempat Kerja pada guru SLB se-kota Semarang. Analisis statistik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasional regresi sederhana. Analisis ini akan menguji taraf signifikansinya serta mencari sumbangan efektif prediktor dan mencari persamaan garis regresi untuk meramalkan besarnya nilai Y (*Hardiness* di Tempat Kerja) dan berdasarkan nilai X (Dukungan Sosial Rekan Kerja).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, sebaran data variabel *hardiness* di tempat kerja memiliki signifikansi sebesar 0,158 dengan probabilitas  $p > 0,05$  dan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,127. Variabel dukungan sosial rekan kerja memiliki signifikansi sebesar 0,681 dengan probabilitas  $p > 0,05$  dan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,718. Angka tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data kedua variabel normal dan uji normalitas terpenuhi.

#### 2. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas antara variabel dukungan sosial rekan kerja dengan variabel *hardiness* di tempat kerja mendapatkan hasil  $F_{Lin} = 144,081$  dengan signifikansi

0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linear.

### 3. Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,744 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *hardiness* di tempat kerja. Tanda positif menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan *hardiness* di tempat kerja dapat **diterima**.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *hardiness* di tempat kerja. Nilai  $R^2$  sebesar 0,554 dapat menggambarkan sumbangan efektif yang diberikan variabel dukungan sosial rekan kerja pada *hardiness* di tempat kerja yaitu sebesar 55,4%. Artinya variabel dukungan sosial rekan kerja mempengaruhi tingginya *hardiness* di tempat kerja sebesar 55,4% sedangkan 44,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dibuat kesimpulan terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *hardiness* di tempat kerja. Semakin tinggi dukungan sosial dari rekan kerja maka semakin tinggi *hardiness* guru di tempat kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial dari rekan kerja akan diikuti dengan semakin rendah *hardiness* guru di tempat kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti **diterima**.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Guru, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, guru diharapkan menjaga kualitas hubungan dengan rekan kerja sesama guru maupun atasan dan karyawan lain. Guru diharapkan dapat saling membantu, bersikap terbuka, memberi masukan dan kritik yang membangun satu sama lain.
2. Bagi pihak sekolah yang telah memiliki program khusus pengembangan diri guru yang bertujuan untuk meningkatkan *softskill* dan kualitas hubungan antar rekan kerja di sekolah diharapkan tetap menjalankan program tersebut secara berkelanjutan. Bagi pihak sekolah yang belum memiliki program tersebut diharapkan merancang atau mengikutsertakan guru dalam berbagai *workshop*, pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kualitas pribadi dan hubungan antar rekan kerja.
3. Bagi Peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti variabel *hardiness*, disarankan menggunakan variabel *hardiness* sebagai variabel prediktor. Seimbangkan rasio jumlah aitem penelitian pada masing-masing aspek serta hindari aitem-aitem yang tumpang tindih antar aspek maupun antar variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abery, I.P., Munafo, M. 2008. *Key Concept in Health Psychology*. London: Sage Publication.
- Azwar, S. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A., Byrne, D. 2003. *Social Psychology: Tenth Edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cutrona, C.E., Russell, D.W. 1987. The Provision of Social Relationships and Adaptation to Stress. *Advances in Personal Relationships*, 1, 36-37.
- Irwanto, dkk. 2002. *Psikologi Umum*. Jakarta: Prenhallindo.
- Maddi, S.R. 2004. *Hardiness: An Operationalization of Existential Courage*. *Journal of Humanistic Psychology*, 44 (3), 279-298.

Peplau, L.A., Sears, D.O., Taylor, S.E. 1997. *Social Psychology: Ninth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

Sarafino, E.P. 2007. *Health Psychology Biopsychosocial Interactions: Sixth Edition*. New York: John Wiley & Sons.

Shepherd, T.L. 2010. *Working with Students with Emotional and Behavioral Disorders*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Taylor, S. E. 2009. *Health Psychology: Seventh Edition*. New York: Mc Graw Hill.