

KEPRIBADIAN *HARDINESS* DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN BANK

Dian Oktaria Olivia

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
dian.oktariaolivia@rocketmail.com

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya yaitu karakteristik kepribadian. Hasil studi terdahulu menyebutkan bahwa kemampuan dan motivasi tidak selalu cukup untuk memunculkan rasa optimistik untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja pada karyawan Bank. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dengan skala *hardiness* dan prestasi kerja yang disebarkan kepada 280 karyawan Bank sebagai subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja pada karyawan Bank yang sangat signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,447 yang berarti adanya hubungan dengan arah yang positif dan mempunyai keterkaitan antar variabel. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh F sebesar 69,331 dengan sig = 0.000 dimana sig < 0,01. Sumbangan efektif kepribadian *hardiness* terhadap prestasi kerja sebesar 20% yang artinya masih ada 80% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain.

Katakunci: *Hardiness*, prestasi kerja, karyawan Bank

Job performance is the result of work that has been accomplished by an employee in performing the tasks assigned. There are many factors that affect job performance, one that personality characteristics. Previous study found that ability and motivation are not always enough in the absence of optimistic expectations. The purpose of this study was to investigate the correlation of hardiness and job performance on Bank employee. This research uses quantitative data with hardiness and job performance scale that distributed to 280 Bank employee as a subject. The result showed that there is a significant correlation of hardiness and job performance on Bank employee with correlation value is 0,447 which means there is a relationship with the positive direction and have the attachment between variables. Based on a simple regression analysis $F = 69,331$ and $sig = 0,000$ ($sig < 0,01$). Effective contribution to the job performance of labor hardiness of 20% and there are still 80% job performance is influenced by other variables.

Keywords: *Hardiness, job performance, Bank employee*

Setiap perusahaan bersaing dalam mencari strategi dan kebijakan terbaik dan tepat yang dapat digunakan sebagai alternative untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk pencapaian tujuan tersebut, peran sumber daya sangat dibutuhkan dalam menghadapi berbagai tantangan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang mampu bersaing. Oleh karena itu individu yang berkualitas akan menjadi penunjang utama kelancaran kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan. Individu yang berkualitas adalah individu yang memiliki prestasi kerja yang baik. Namun tidak semua individu mampu memperoleh prestasi kerja yang memuaskan. Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. *Skill* yang dimiliki individu dapat menciptakan suatu prestasi kerja, namun jika *skill* tidak diimbangi dengan kepribadian yang baik maka individu tersebut akan sangat sulit untuk mencapai suatu prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang diantaranya yaitu *skill* /kemampuan, motivasi, kepribadian, lingkungan kerja, penempatan kerja yang baik dan sebagainya.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam sebuah perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seseorang tidak sebanding dengan kecakapan kerja yang dimilikinya. Banyak pertanyaan-pertanyaan yang muncul terkait prestasi kerja diantaranya yaitu, mengapa individu dengan talenta yang tinggi tidak selalu mendapatkan kesuksesan yang diharapkan, Mengapa ada orang lain yang mendapatkan prestasi yang baik walaupun dengan talenta yang biasa-biasa saja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Schulman (1999), kemampuan dan motivasi tidak selalu cukup untuk memunculkan rasa optimistik untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik, khususnya pada situasi yang membutuhkan ketekunan dalam mengatasi kesulitan, contohnya pekerjaan sebagai sales. Seperti yang terjadi pada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, kondisi prestasi kerja karyawan di PT. CCDI unit Jawa Barat sales center Pasir Koja pada tahun 2008 yaitu tidak ada seorang karyawan yang mampu mencapai rating outstanding, yang artinya tidak ada seorang karyawan yang mampu mencapai target penjualan lebih dari 120% selama satu tahun.

McClelland berpendapat bahwa pembangunan ekonomi tidak terjadi pada Negara-negara berkembang termasuk Indonesia, karena sebagian besar masyarakatnya tidak memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, melainkan motivasi berprestasi yang rendah (Mangkunegara, 2005). Selain itu, hambatan pembangunan ekonomi pada Negara berkembang termasuk Indonesia juga disebabkan karena sebagian besar SDM masyarakatnya tidak memiliki jiwa kreatif dan inovatif. Bahkan ada kecenderungan sebagian besar SDM masih memiliki kecerdasan emosi yang kurang baik seperti sifat dendam, benci, sakit hati, minder, mudah depresi, mudah marah, dan lain sebagainya. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia.

Menurut Charles Schreiber keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya hanya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh kepribadiannya atau sikap mentalnya (Mangkunegara, 2005). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2002) yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosi menentukan 80% pencapaian kinerja individu dan organisasi, sedangkan IQ atau

kecerdasan intelektual hanya 20% saja menentukan kinerja. Oleh karena itu, para pengusaha, pimpinan bisnis, staf dan karyawan perlu memperbaiki dan mengembangkan kecerdasan emosinya agar pencapaian kinerja individu dan organisasi secara maksimal.

Persaingan ketat yang terjadi dalam dunia usaha baik dipasar domestik maupun dipasar luar negeri terjadi akibat adanya pasar bebas dimana suatu Negara dapat secara mudah dan bebas untuk menanamkan modal serta mengembangkan usahanya ke Negara lain. Persaingan ketat ini dilakukan sebagai usaha untuk menyelamatkan hidupnya yang semakin terancam. Dampak dari fenomena tersebut tidak dapat dihindari termasuk juga dalam dunia perbankan.

Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkan ke dalam masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sehubungan dengan definisi tersebut bank menduduki posisi yang penting di dalam perekonomian nasional. Persaingan yang semakin ketat dialami oleh perusahaan perbankan dengan banyaknya kompetitor yang membuat persaingan tidak lagi hanya pada kompetisi harga tetapi juga pada persaingan kompetisi non harga. Persaingan ini terjadi agar industri perbankan menjadi perusahaan yang memiliki tata kelola yang baik. Oleh karena itu industri perbankan membutuhkan pekerja-pekerja yang memiliki kompetensi yang baik serta dapat diandalkan, dimana dalam proses pelaksanaannya tidak menutup kemungkinan terjadinya konflik yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut.

Konflik-konflik yang terjadi selama bekerja akan menimbulkan situasi menekan pada karyawan atau pekerja yang bersangkutan. Sehingga perusahaan perbankan tidak hanya membutuhkan pekerja-pekerja yang kompeten tetapi juga pekerja-pekerja yang mampu menghadapi situasi menekan atau mampu mengelola stress yang terjadi akibat adanya konflik-konflik pekerjaan.

Hardiness merupakan suatu ketahanan psikologis yang dapat membantu dalam mengelola stress (Sukmono, 2009). *Hardiness* adalah salah satu karakteristik kepribadian yang dimiliki individu dalam menghadapi situasi menekan. Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stressor negative menjadi suatu tantangan yang positif. *Hardiness* merupakan dasar seseorang untuk memandang dunia lebih positif, meningkatkan standar hidup, mengubah hambatan dan tekanan ke dalam pembangunan dan sumber pertumbuhan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azeem (2010), seorang dosen memiliki tingkat *burnout* (kelelahan emosional) dan *depersonalisasi* yang rendah serta memiliki perasaan berprestasi yang tinggi dalam dirinya. Mereka memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat mencapai tujuan mereka, sehingga mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam berprestasi. Dapat dikatakan bahwa seorang dosen memiliki *burnout* yang rendah karena mereka memiliki kemampuan yang efektif dan efisien dalam berurusan dengan aneka masalah siswa dan jenis masalah lainnya sehingga mereka merasa buruk tentang diri mereka, orang lain, dan pekerjaan mereka. Dengan

demikian perasaan kompetisi dan harga diri yang tinggi memungkinkan para dosen untuk melawan *burnout*. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki hubungan yang negative dengan *job burnout*. Para dosen merasa bahwa perilaku dan tindakan yang mereka lakukan berada dalam kendali mereka sendiri dan mereka percaya bahwa peristiwa perubahan merupakan hasil alami dari tindakan dan perilaku yang mereka lakukan. Pada tahap analisis regresi berganda disimpulkan bahwa komitmen dan kepribadian *hardiness* merupakan predictor yang signifikan dari *job burnout* antara dosen universitas. Para dosen merasa/memiliki *burnout* yang rendah karena memiliki tingkat *hardiness* dan *job involvement* yang tinggi.

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. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Qaisar (2012) tentang prestasi kerja karyawan menyebutkan bahwa meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan merupakan aspek yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Motivasi berprestasi dapat dikontrol oleh diri sendiri, dan proses hasil kegiatannya tergantung pada ide sendiri tentang tanggung jawab pribadi untuk sukses atau gagal. Individu dengan tingkat kepribadian *hardiness* yang tinggi memiliki perasaan yang kuat dalam hidup dan memiliki komitmen kerja. Mereka memiliki keyakinan kontrol yang lebih besar daripada orang-orang yang memiliki kepribadian *hardiness* rendah, memiliki keterbukaan yang lebih untuk mengubah suatu stressor yang negative menjadi suatu tantangan dalam hidup.

Tingkat *hardiness* yang tinggi berhubungan dengan penurunan tekanan psikologis dan memiliki hubungan yang positive dalam evaluasi lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasouli *et al* (2012) yang menyebutkan bahwa ada perbedaan yang bermakna antara *hardiness* pada staff dan anggota fakultas Universitas Islamic Azad. Orang-orang yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi disertai dengan penurunan tekanan psikologis dan memiliki evaluasi positive dalam lingkungan kerja akan memiliki waktu luang yang lebih sedikit ditempat kerja. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja di antara anggota fakultas dan para staf. Mereka yang memiliki derajat yang lebih tinggi dalam kepuasan kerja memiliki derajat yang lebih tinggi pula dalam berusaha dalam bekerja. Anggota fakultas memiliki derajat yang lebih tinggi dalam kepuasan kerjanya, hal ini berarti para anggota fakultas memiliki tingkat stress yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, wabah stres antara anggota fakultas universitas di seluruh dunia berkembang sangat pesat. Penyebab utama terjadinya stres adalah karena sumber daya yang terbatas, waktu dan kekurangan faktor-faktor seperti lambatnya kemajuan karir, komunikasi yang rendah dengan universitas dan pendapatan yang rendah. Dalam penelitian tersebut, terdapat hubungan yang positif dan bermakna antara ketabahan dan kepuasan kerja antara staf. Mereka yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti menyimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan oleh Cash dan Gardner (2011) dalam

penelitiannya yang menyatakan bahwa korelasi bivariat menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara sifat tahan banting dan kepuasan kerja, tahan banting dan kinerja karyawan. Pemodelan persamaan struktural mengungkapkan bahwa hubungan positif langsung antara sifat tahan banting dan kepuasan kerja merupakan jalan terkuat. Model simultan disediakan paling cocok dengan data, mengungkapkan jalur positif dari sifat tahan banting melalui tantangan penilaian terhadap pengaruh positif.

Selain itu, kepribadian *hardiness* juga memiliki korelasi dengan cara seseorang dalam menghadapi dan mengatasi stress. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Judkins (2001) menyebutkan bahwa tingkat stres rendah jika *hardiness* dan coping strategi tinggi. *Hardiness* yang tinggi terutama pada komitmen merupakan prediktor yang kuat dari tingkat stress yang rendah. Pada saat mengalami stress, *hardiness* ternyata memiliki hubungan erat dengan kesehatan. Ketika seseorang berhasil menghadapi atau mengatasi stressnya maka ada kemungkinan orang tersebut dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2006) terhadap karyawan unit PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kediri, menunjukkan bahwa sebanyak 62% (31 orang) memiliki stres kerja pada tingkatan sedang. Dan sebanyak 70% (35 orang) memiliki prestasikerja pada tingkat yang sedang. Penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan prestasikerja sebesar 0,469. Tanda korelasi negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerjamaka prestasikerja semakin turun.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka muncul pertanyaan yang mendasari penelitian ini untuk dilakukan yaitu bagaimana hubungan kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja pada karyawan Bank.

Kepribadian *Hardiness*

Menurut Kobasa *hardiness* merupakan suatu karakteristik kepribadian yang dimiliki individu dalam menghadapi keadaan stress. *Hardiness* merupakan ketahanan psikologis yang dapat membantu seseorang dalam mengelola stres yang dialami (Sukmono, 2009). Teori tahan banting ini disusun berdasarkan teori-teori dari para ahli psikologi eksistensial yang menekankan kehidupan yang otentik, teori kompetisi dari White dan teori tentang orientasi produktif dari Allport.

Kepribadian tahan banting terdiri dari 3 aspek yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan. Komitmen menggambarkan sejauh mana individu yakin dan bertahan terhadap sesuatu yang sedang dijalani. Kontrol melibatkan keyakinan bahwa individu mampu mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Individu yang memiliki kontrol yang kuat akan selalu optimis dalam menghadapi hal-hal diluar individu, individu tersebut akan cenderung berhasil dalam menghadapi masalah. Jenis-jenis kontrol dalam *hardiness* meliputi kontrol pada keputusan yang diambil. Individu memiliki kontrol akan mampu secara mandiri dalam memilih cara untuk mengatasi stres. Selanjutnya kognitif individu untuk mampu menginterpretasi, meneliti dan menghubungkan berbagai peristiwa yang menimbulkan stres menjadi suatu rencana hidup yang terus berjalan, dan yang terakhir adalah kemampuan *coping*. Ketiga hal tersebut yang telah dijelaskan diatas merupakan macam-macam kontrol yang dilakukan individu yang

memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi. Untuk tantangan lebih tertuju pada individu yang memandang segala sesuatu secara positif dan optimis. Individu memiliki keyakinan bahwa perubahan merupakan suatu yang biasa terjadi dalam kehidupan sehingga perubahan ini dipandang bukan sebagai suatu ancaman pada keamanan melainkan suatu kesempatan untuk lebih berkembang dan tumbuh.

Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* akan cenderung memiliki kemampuan dalam melawan stress. Individu ini percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Mereka akan berkomitmen secara mendalam terhadap pekerjaan yang mereka senangi dan memandang suatu perubahan sebagai suatu tantangan yang positif atau kesempatan untuk menuju suatu perkembangan dan pertumbuhan.

Individu yang memiliki karakteristik kepribadian *hardiness* memiliki kemampuan dalam melawan stress dengan cara mengubah stressor yang bersifat negatif menjadi sebuah tantangan yang positif (Kreitner, 2005)

Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian atau kemampuan dan motivasi di mana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan suatu ciri yang stabil. Prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama secara kuantitas yang mengacu pada hasil pekerjaan. Yang kedua yaitu dari segi kualitas yang mengacu pada bagaimana sempurna seseorang melakukan pekerjaan (Wijono, 2010).

Adapun aspek-aspek dari prestasi kerja menurut Sutrisno (2010) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas, kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan, dan dapat dipercaya serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas, meliputi output/pengeluaran dan target kerja. Kuantitas juga berhubungan dengan absensi, apakah ia (karyawan) selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering absen dengan berbagai alasan.
3. Waktu Menyelesaikan. Bagaimana karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya, apakah dengan waktu yang cukup lama atau waktu yang cepat dan benar.
4. Tingkat Efektifitas, meliputi ketepatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan, kecepatan berfikir dan bertindak dalam bekerja.
5. Kemandirian. Melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan pada orang lain dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya.
6. Tingkat Keterlibatan, dapat dilihat dari loyalitas, afektifitas yang dilakukan, bagaimana ini dapat berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2005) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, diantaranya yaitu: (1) Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge and skill*).

Karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan memadai sesuai dengan jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harinya akan lebih mudah dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Sehingga menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki penting bagi perusahaan. (2) Factor motivasi (*motivation*), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan atau karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, dan pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Mangkunegara (2005), prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Menurut Sutrisno (2009), keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

1. Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran prestasi kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
2. Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yaitu individual dan situasional.

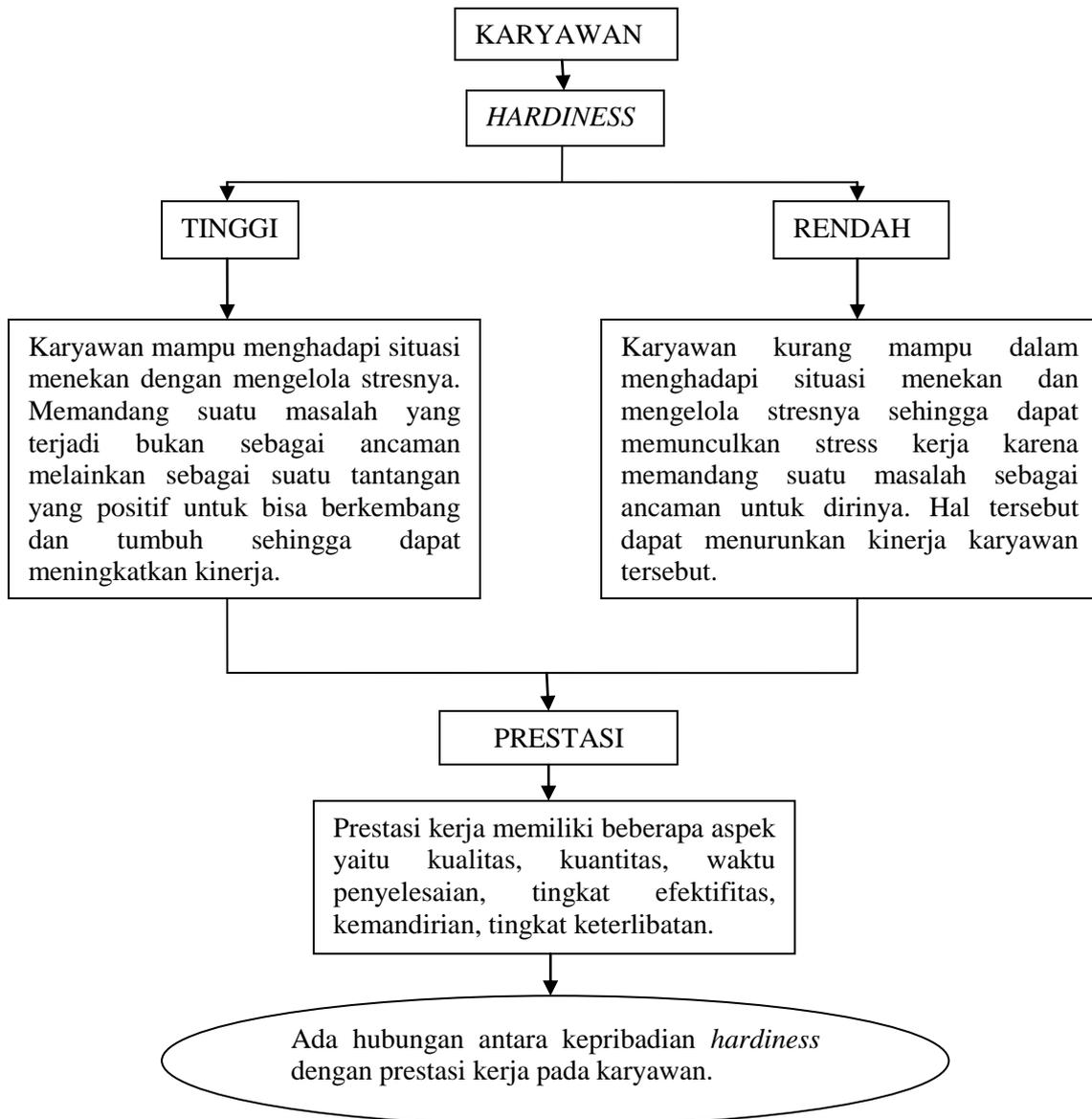
Hipotesis

Ada hubungan yang positif antara kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja pada karyawan Bank. Semakin tinggi tingkat *hardiness* maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori yang relevan mendukung beberapa prediksi yang menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* mengarah pada prestasi kerja. Teori *hardiness* menjelaskan bahwa *hardiness* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang dimiliki individu dalam menghadapi situasi menekan. Individu yang memiliki tingkat kepribadian *hardiness* yang tinggi akan cenderung memandang suatu masalah bukan sebagai ancaman melainkan sebagai suatu tantangan yang positif. Individu tersebut akan mampu mengubah stressor negative menjadi suatu tantangan yang positif untuk bisa berkembang dan tumbuh (Kreitner 2005). *Hardiness* cenderung mengarah pada prestasi

kerja karena ketika individu mampu menghadapi situasi menekan dengan memandang suatu masalah bukan sebagai suatu ancaman, maka kinerja individu tersebut tidak akan terganggu, bahkan kinerjanya akan meningkat karena mereka mampu mengubah suatu stressor negative menjadi suatu tantangan yang positif. Untuk lebih jelasnya peneliti akan menggambarkan ke dalam kerangka berfikir seperti berikut:



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini berusaha mencari hubungan antara bebas (x) dengan variable terikat (y).

Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah para karyawan Bank yang berjumlah 280 orang yang terdiri dari 10 Bank di kota Sumbawa Besar, 1 Bank di kota Malang, dan 1 Bank di kota Jakarta. Jumlah subjek diambil berdasarkan tabel Isac dan Michel (Sugiyono 2009). Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu menggunakan purposive sampling. Peneliti mengambil sample anggota populasi berdasarkan tujuan tertentu yaitu karyawan Bank dengan tingkat pendidikan minimal D3.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Variabel prestasi kerja diukur menggunakan skala prestasi kerja yang disusun oleh Kurniawaty (2005). Aspek-aspek yang diukur dalam skala ini yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu penyelesaian, tingkat efektifitas, kemandirian, dan tingkat keterlibatan (Sutrisno, 2010). Skala ini berjumlah 36 item yang didalamnya terdapat 4 (empat) pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Cara menjawabnya adalah dengan melingkari pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek. Contoh item yang digunakan dalam skala prestasi kerja ini adalah “saya mampu mencapai target yang ditentukan”. Hasil analisa validitas dan reliabilitas pada skala prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Index Validitas dan Reliabilitas Skala Prestasi Kerja

Aspek Prestasi kerja	Index Validitas	Reliabilitas
Kualitas kerja	0.4008 - 0.6134	0.7915
Kuantitas kerja	0.4645 – 0.5509	0.7013
Waktu penyelesaian	0.4674 – 0.7010	0.8207
Tingkat efektifitas	0.6082 – 0.8144	0.8677
Kemandirian	0.3940 – 0.6617	0.7806
Tingkat keterlibatan	0.4910 – 0.7398	0.8461

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepribadian *hardiness*. Variabel *hardiness* diukur menggunakan *hardiness scale* (Bartone, P., Ursano, R. J., Wright, K. M., and Ingraham, 1989). Aspek-aspek yang diukur didalamnya ada tiga berdasarkan teori dari Kobasa (Sukmono 2009) yaitu komitmen, yang berkaitan dengan pemaknaan dan tujuan diri, orang lain, dan pekerjaan. Kontrol, berhubungan dengan kemandirian dan pengaruh pada masa depan seseorang. Dan tantangan, semangat dan gairah hidup yang dipandang sebagai peluang untuk mengembangkan diri.

Skala ini berjumlah 45 item yang didalamnya terdapat 4 (empat) pilihan jawaban yaitu tidak benar sama sekali, sedikit benar, cukup benar, dan sangat benar. Cara menjawabnya adalah dengan melingkari pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek. Contoh item yang digunakan yaitu “Saya banyak menghabiskan waktu untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat”.

Tabel 2. Index Reliabilitas Skala *Hardiness*

<i>Hardiness</i>	Reliabilitas
Komitmen	0.82
Kontrol	0.66
Tantangan	0.62
Total	0.85

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Menyiapkan instrumen penelitian yang berupa skala yaitu skala prestasi kerja dan skala *hardiness*. Skala *hardiness* yang digunakan oleh peneliti menggunakan skala milik Bartone (1989) dimana sudah memiliki uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan untuk skala prestasi kerja peneliti menggunakan skala yang disusun oleh Kurniawaty (2005)

Skala *hardiness* dan prestasi kerjayang telah dinyatakan valid diberikan kepada subjek yaitu orang-orang yang bekerja di Bank dengan jumlah 280 orang yang terdiri dari beberapa Bank, diantaranya yaitu 10 Bank di kota Sumbawa Besar, 1 Bank di kota Malang, dan 1 Bank di kota Jakarta. Subjek diambil dengan jumlah tak terhingga berdasarkan table Isac dan Michel (Sugiyono, 2009) dengan tingkat pendidikan minimal D3. Peneliti mengambil sample anggota populasi sesuai dengan criteria subjek yang telah ditentukan tanpa memperhatikan strata. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 6 Mei sampai dengan 30 Juni. Penelitian ini menggunakan skala *hardiness* dan skala prestasi kerja sebagai metode pengumpulan data. Setelah seluruh data-data diperoleh dan terkumpul, maka data akan dianalisis secara statistik menggunakan *product moment* dan program computer SPSS versi 21 for window sebagai alat untuk pengolahan datanya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data yang bersifat kuantitatif. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *hardiness* dan skala prestasi kerja yang dibuat berdasarkan konsep teoritiknya dengan menggunakan jenis skala model likert.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara statistik menggunakan *product moment* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dapat diterima atau ditolak. Sedangkan alat untuk pengolahan datanya menggunakan program computer SPSS versi 21 for window.

HASIL PENELITIAN

Subjek penelitian adalah laki-laki dengan jumlah 178 orang dan perempuan dengan jumlah 102 orang. Jumlah subjek laki laki yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi yaitu sebanyak 99 orang dengan persentase sebesar 55,6% dan jumlah subjek perempuan yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi yaitu sebanyak 64 orang dengan persentase 62,7%.

Sedangkan untuk tingkat prestasi kerja yang tinggi jumlah subjek laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 19,1% dan jumlah subjek perempuan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi sebanyak 24 orang dengan persentase 23,5%. Sehingga jumlah subjek secara keseluruhan yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi yaitu sebanyak 163 orang dengan persentase sebesar 58,2% dan jumlah subjek secara keseluruhan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 58 orang dengan persentase sebesar 20,7%.

Tabel 3. Crosstabulasi *Hardiness* dengan Prestasi kerja

		Prestasi Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
<i>Hardiness</i>	Rendah	15 (12.8%)	88 (75.2%)	14 (12.0%)	117 (100.0%)
	Tinggi	3 (1.8%)	116 (71.2%)	44 (27.0%)	163 (100.0%)
Total		18 (6.4%)	204 (72.9%)	58 (20.7%)	280 (100.0%)

Jumlah subjek yang memiliki kepribadian *hardiness* rendah dan prestasi kerja yang rendah sebanyak 15 orang dengan persentase 12,8%, subjek yang memiliki kepribadian *hardiness* rendah namun memiliki prestasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 88 orang dengan persentase 75,2%, dan subjek yang memiliki kepribadian *hardiness* rendah namun memiliki prestasi kerja yang tinggi sebanyak 14 orang dengan persentase 12,0%. Sedangkan subjek yang memiliki kepribadian *hardiness* tinggi namun memiliki prestasi kerja yang rendah sebanyak 3 orang dengan persentase 1,8%, subjek yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi dan prestasi kerja yang sedang sebanyak 116 orang dengan persentase 71,2%, subjek yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi dan prestasi kerja yang tinggi sebanyak 44 orang dengan persentase 27,0%.

Hasil Analisis *Product Moment*

Hasil analisis data korelasi *product moment* diperoleh kesimpulan bahwa adanya hubungan dengan arah yang positif antara kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja pada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh dengan nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,447 dimana $p = 0,000$.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi sangat signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari probabilitas kesalahan (*error probability*) $p = 0,000$ dimana $p < 0,01$ yang berarti bahwa korelasi antara kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja sangat signifikan. Selain itu peneliti juga menemukan bahwa sumbangan efektif kepribadian *hardiness* terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank sebesar 20% yang artinya masih ada 80% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel lain ini dapat berasal dari lingkungan kerja, insentif yang diberikan, penempatan karyawan dan lain lain.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh F sebesar 69,331 dengan $\text{sig} = 0,000$ dimana $\text{sig} < 0,01$ yang berarti bahwa pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap prestasi kerja sangat signifikan.

DISKUSI

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, dimana hipotesis yang diajukan yaitu adanya hubungan yang positif antara kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja pada karyawan Bank. Semakin tinggi tingkat *hardiness* maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alfiah (2006) yang berjudul Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Karyawan menyebutkan bahwa secara simultan variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan Bank yang memiliki kepribadian *hardiness* akan di ikuti dengan prestasi kerja yang baik. Para karyawan yang memiliki kepribadian *hardiness* mampu mengatasi tekanan-tekanan dalam pekerjaan serta mampu mengelola stres kerja dengan cara mengubah stresor negatif menjadi suatu tantangan yang positif menuju perubahan yang lebih baik. Para karyawan tersebut memandang suatu masalah yang terjadi di dalam pekerjaan bukan sebagai suatu ancaman pada keamanan melainkan suatu kesempatan untuk lebih berkembang dan tumbuh serta dapat mencapai prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian prestasi kerja pada karyawan Bank yang tergolong dalam kategori tinggi mencapai 58 orang atau sekitar 20,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek dapat mencapai prestasi kerja dalam pekerjaannya yang disebabkan oleh kepribadian *hardiness* yang tinggi yaitu mencapai 163 orang atau sekitar 58,2%. Berkaitan dengan kondisi tersebut, prestasi kerja pada penelitian ini berada pada kategori tinggi dapat dijelaskan berdasarkan faktor-faktor prestasi kerja, yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Schulman (1999) menyebutkan bahwa kemampuan dan motivasi tidak selalu cukup untuk memunculkan rasa optimistik untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu faktor organisasional dan faktor personal/internal juga memiliki peran dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor organisasional meliputi lingkungan kerja sedangkan faktor personal/internal meliputi karakteristik kepribadian (Mangkunegara, 2005). Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Hal tersebut berarti bahwa karyawan Bank yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dikarenakan karyawan memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi dimana mereka memiliki motivasi bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal tanpa adanya tekanan atau merasa terancam dari masalah-masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan.

Kepribadian *hardiness* yang tergolong dalam kategori tinggi dapat dijelaskan berdasarkan teori Kobasa yang menyatakan bahwa *hardiness* dibentuk oleh 3 aspek yaitu komitmen, kontrol dan tantangan Sukmono (2009). Pada aspek komitmen, karyawan merasa sangat yakin pada apa yang mereka lakukan dan melibatkan diri sepenuhnya terhadap pekerjaan dan situasi kerja. Aspek tantangan, karyawan percaya bahwa

perubahan merupakan hal yang normal, mereka tidak terpaku pada kondisi yang stabil tetapi tertantang untuk mengatasi atau melakukan perubahan. Sedangkan aspek yang terakhir adalah kontrol yang kuat terhadap hidup. Karyawan percaya dan bertindak dengan keyakinan bahwa diri mereka sendirilah yang menentukan *reward* dan hukuman (ganjaran yang positif dan negatif) yang mereka terima dalam hidup ini. Ketiga hal tersebut merupakan hal-hal yang dapat membentuk atau meningkatkan kepribadian *hardiness* pada karyawan.

Kepribadian *hardiness* merupakan ketahanan psikologis yang dapat membantu dalam mengelola stres yang dialami (Sukmono, 2009). Ketika seseorang karyawan mampu untuk mengelola stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan mencapai prestasi kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Habibah (2009) yang menyatakan bahwa *hardiness* yang tinggi terutama pada komitmen merupakan prediktor yang kuat dari tingkat stress yang rendah. Stres kerja yang terjadi pada karyawan memiliki potensi dalam menurunkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu kemampuan untuk melawan stres sangat dibutuhkan oleh setiap individu dalam bekerja. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Judkins (2001) yang menyebutkan bahwa tingkat stres rendah jika *hardiness* dan coping strategi tinggi. Ketika seorang karyawan memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi dan mampu menghadapi atau melawan stresnya dengan cara mengubah stresor negatif menjadi sebuah tantangan yang positif maka karyawan tersebut akan terhindar dari stres sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dan mencapai prestasi kerja yang baik.

Selain itu penelitian yang berjudul Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi kerja karyawan Unit PT. BRI Cabang Kediri yang dilakukan oleh Utami (2006) juga menunjukkan bahwa sebanyak 62% (31 orang) memiliki stres kerja pada tingkat sedang dan sebanyak 70% (35 orang) memiliki prestasi kerja pada tingkat sedang. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,469. Tanda korelasi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka prestasi kerja semakin menurun. Oleh karena itu karyawan perlu memiliki atau meningkatkan kepribadian *hardiness* agar mampu mengelola stres dengan mengubah stresor negatif menjadi suatu tantangan yang positif. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat berkontribusi secara maksimal didalam perusahaan.

Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan dalam melawan stres karena mereka percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Mereka akan berkomitmen secara mendalam terhadap pekerjaan dan memandang suatu perubahan sebagai suatu kesempatan untuk menuju suatu perkembangan dan pertumbuhan.

Dari pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja pada karyawan Bank yang sangat signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,447 dan tingkat signifikan 0,000 dimana $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* maka prestasi kerja juga akan meningkat. Penelitian ini juga menunjukkan nilai F sebesar 69,331 dan sig = 0,000 ($p < 0,01$) yang menggambarkan hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian

menunjukkan sumbangan efektif kepribadian *hardiness* terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 20% dari 280 subjek. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada sumbangan dari variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 80%. Sumbangan kepribadian *hardiness* terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini disebabkan karena kepribadian *hardiness* merupakan faktor psikologis yang dapat membantu dalam meningkatkan prestasi kerja yang baik.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki hubungan yang sangat positif dan signifikan dengan prestasi kerja pada karyawan Bank yang ditunjukkan dengan angka koefisien $r = 0,447$, $\text{sig} = 0,000$ ($\text{sig} < 0,01$). Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menyatakan ada pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank. Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja. Kepribadian *hardiness* memberikan sumbangan efektif sebesar 20% terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa kepribadian *hardiness* bukanlah faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan Bank.

Implikasi dari penelitian yaitu bagi instansi terkait dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan masalah kepribadian dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Calon karyawan yang memiliki tingkat kepribadian *hardiness* dapat direkomendasikan untuk bekerja diperusahaan tersebut. Bagi karyawan bank agar lebih dapat memandang suatu masalah sebagai suatu tantangan yang positif untuk menuju perubahan yang baik untuk perkembangan diri, sedangkan bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian terkait mengenai kepribadian *hardiness* dan prestasi kerja pada karyawan dan mengembangkan penelitian sehingga mampu untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat meneliti prestasi kerja yang disebabkan oleh faktor-faktor lain.

REFERENSI

- Alfiah, N. (2006). Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bidang Marketing PT. Network Bhakti Persada Cabang Malang. *Skripsi*, Jurusan Management, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2(3), 36-40.
- Cash, M. L & Gardner, D. (2011). Cognitive hardiness, appraisal and coping: comparing two transactional models. *Journal of Managerial Psychology*, 26 (8), 646 – 664.
- Goleman, D. (2002). The emotional reality of teams. *Journal of Organizational Excellence*, 10, 55-65.

- Habibah, N. (2009). Analisis Management Stres Kerja pada Wartawan Bidang Kriminal PT. Jwa Pos Radar Malang. *Skripsi*, Jurusan Management, Universitas Islam Negeri Malang.
- Judkins, S. K. (2001). Hardiness, stress, and coping strategies among mid-level nurse managers: Implications for continuing higher education. *Dissertation Doctor of Philosophy* (Higher Education).
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawaty, A. (2005). Hubungan antara burnout dengan prestasi kerja pada perawat di RS Islam Unisma Malang. *Skripsi*, Jurusan Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Qaisar, M. U. (2012). Exploring effects of organizational commitment on employee performance: Implications for human resource strategy. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3 (11), 248-225.
- Rasouli, A., Hossenian, S., & Dokanee, F. (2012). Relationship between hardiness and job satisfaction & stress among staff and faculty members of Islamic Azad University of Mahabad. *Annals of Biological Research*, 3 (7), 3455-3460.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of personal Selling & Sales Management*, 19 (1), 31-37.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sukmono, R. J. (2009). *Training meditasi "NSR" : Natural stress reduction*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). *Metodologi kualitatif kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, P. (2006). Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Unit PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kediri. *Skripsi*, Jurusan Bimbingan dan Konseling & Psikologi, Universitas Negeri Malang.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.