

LAPORAN AKHIR PENELITIAN INTERNAL DOSEN

Program Studi Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknik



RESILIENSI PADA GENZ DITINJAU DARI GENDER, *SELF EFFICACY* DAN KEMATANGAN EMOSI

Peneliti:

Rio Candra Pratama, S. Psi., M. Psi., Psikolog.

Dibiayai oleh:

Universitas Bojonegoro

Periode 1 Tahun Anggaran 2023-2024

UNIVERSITAS BOJONEGORO

2024

HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN PENDANAAN PERGURUAN TINGGI

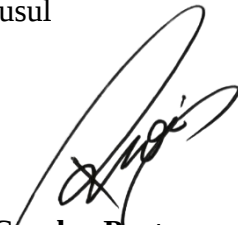
1. Judul penelitian : **RESILIENSI PADA GENZ DITINJAU DARI GENDER, *SELF EFFICACY* DAN KEMATANGAN EMOSI**
2. Ketua peneliti
 - a. Nama peneliti : RIO CANDRA PRATAMA, S. Psi., M. Psi., Psikolog.
 - b. NIDN : 0731079401
 - c. Program Studi : TEKNIK INDUSTRI
 - d. E-mail : riocandra53@gmail.com
3. Bidang Keilmuan : Psikologi
4. Jangka Penelitian : 3 (tiga) bulan
5. Lokasi Penelitian : Bojonegoro
6. Dana Penelitian : Rp 3.500.000.00 (tiga Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)

Mengetahui,
Ketua LPPM Universitas Bojonegoro

Laily Agustina Rahmawati, S.Si., M.Sc.

NIDN: 0721088601

Bojonegoro, 29 April 2024
Pengusul


**Rio Candra Pratama, S.Psi.,
M.Psi., Psikolog.**

NIDN: 0731079401

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami haturkan kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami bisa menyelesaikan karya ilmiah tentang " Resiliensi Pada Genz Ditinjau Dari Gender, Self Efficacy Dan Kematangan Emosi".

Tidak lupa juga kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah turut memberikan kontribusi dalam penyusunan karya ilmiah ini. Tentunya, tidak akan bisa maksimal jika tidak mendapat dukungan dari berbagai pihak.

Melalui penelitian ini, kami berharap dapat memberikan kontribusi positif dalam Gen Z. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara luas.

Kami menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kami ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah turut serta mendukung dan berkontribusi dalam penelitian ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tanpa dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan terwujud. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam upaya kita bersama untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan Gen Z dalam menghadapi stres kerja.

Akhir kata, kami berharap penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang potensi hipnosis dalam mengurangi stres kerja pada karyawan Gen Z, serta menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini. Terima kasih atas perhatian dan dukungan semua pihak dalam penelitian ini.

Salam hormat,

Rio Candra Pratama, S.Psi., M.Psi., Psikolog

ABSTRAK

Abstract

Background: resilience is fundamental ability to recover from severe condition, and each individual tend to be heterogeneous to respond. GenZ is frequently viewed with skepticism and labeled as “strawberry generation”, appealing on the outside but fragile in the inside. However, study in resilience among GenZ still remain limited.

Methods: Aim of this study was to analyze the relationship between gender, self-efficacy, and emotional maturity with resilience among GenZ. A quantitative approach, cross-sectional was used in this study, involving 580 respondents across the Java Island using purposive sampling.

Result: The findings indicate that gender, self-efficacy, and emotional maturity were significantly correlated with resilience among GenZ ($p < 0.05$). However, in the partial test, only self-efficacy and emotional maturity were found significantly correlated with resilience ($p < 0.05$), while gender was not correlate with resilience ($p = 0.347$). Furthermore, regarding the distribution of respondents' domiciles and resilience levels, geospatial imagery results showed that East Java had the highest percentage of resilience levels, while Central Java was the lowest.

Conclusion: This study reveals that self-efficacy and emotional maturity were associated with resilience. Otherwise, resilience was not inclusively tended to particular gender. This study has limitations, including the categorization of resilience levels based on group standards. Further study is needed to validate the categorization for greater accuracy and to map the levels of self-efficacy and emotional maturity among GenZ. Additionally, further research is needed to conduct more detailed analysis of resilience levels among GenZ in each province as well.

Keywords: GenZ, Resilience, Gender, Emotional Maturity, Self-Efficacy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	8
A. Latar Belakang Masalah	8
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Resiliensi	12
1. Definisi.....	12
B. Kerangka berpikir	22
BAB III METODOLOGI	23
A. Identifikasi variabel	23
B. Definisi operasional variable penelitian	23
C. Populasi, sampel, dan sampling	24
D. Metode Analisis Data	28
BAB IV JADWAL DAN BIAYA PENELITIAN.....	31
A. Jadwal Penelitian	31
B. Biaya penelitian	31
C. Rencana Luaran	32
DAFTAR PUSTAKA.....	37

DAFTAR GAMBAR

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dunia saat ini, lingkungan bisnis terus berubah, menjadi lebih kompleks dan keras, dan perusahaan-perusahaan tersebut memerlukan individu yang maju yang bersedia belajar, bertindak, beradaptasi, dan memiliki sikap positif. Dengan istilah adaptasi dan sikap positif di sini muncul frasa-frasa ketangguhan dan efikasi diri. Efikasi diri secara umum memengaruhi bagaimana seseorang merasakan, berpikir, bertindak, dan terbukti memberikan perasaan konstruktif yang memberikan kemampuan untuk mengatasi berbagai tekanan. Untuk menguatkan argumen kami, kami percaya bahwa seiring dengan berkembangnya efikasi diri seseorang, ia akan memiliki lebih banyak metode penanganan untuk tekanan, menjaga sikap positif, dan berhasil dalam pekerjaan. Ideal efikasi diri menentukan bagaimana individu merasakan, berpikir, dan cara mereka menangani masalah. Konsep efikasi diri mengacu pada keyakinan orang terhadap sumber daya mereka daripada kemampuan mereka meskipun seseorang memiliki potensi untuk melakukan suatu tugas, jika mereka tidak percaya pada diri mereka sendiri, maka mereka akan gagal melakukan tugas tersebut. Tingkat kompetensi individu dalam hal efikasi diri secara langsung didasarkan pada empat sumber daya termasuk pencapaian kinerja, pengalaman melalui pengamatan, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis sesuai dengan Bandura (1994), persepsi efikasi diri memengaruhi empat proses psikologis seperti kognitif, motivasi, afektif, dan strategi pemilihan (Tagay et al., 2016).

Resiliensi adalah kemampuan, itu adalah karakteristik dan yang terbaik yang dapat Anda kembangkan, dan itu dinamis dan seumur hidup. Ini adalah proses dan seseorang, jika ingin, dapat meningkatkannya tergantung pada kemampuan seseorang untuk maju dan berkembang dalam hidup. Ketangguhan dapat dikembangkan dengan mempertimbangkan seberapa efikasi diri individu atau dapat menjadi seiring berjalannya waktu (Qamar & Akhter, 2010). Ketangguhan membantu orang mengatasi kesulitan, menjaga kontak yang berhasil, dan mengalami emosi yang menyenangkan; ini harus meningkatkan kepuasan kerja, yang harus berkontribusi pada kinerja kerja (Kašpárková et al., 2018). Inti dari penelitian ini adalah untuk menentukan jumlah efikasi diri dan ketangguhan di antara karyawan generasi Z, serta hubungan antara keduanya. Setelah mengenali tingkat efikasi diri dan ketangguhan, kita dapat memahami strategi yang digunakan generasi Z untuk mengatasi tekanan. Generasi Z, juga dikenal sebagai Gen Z, I Gen, atau centennials, adalah generasi yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, menggantikan generasi milenial. (Carmeli, 2003). Generasi ini menghadapi kompleksitas teknologi yang menunjukkan beberapa karakteristik seperti memiliki kemampuan tinggi untuk mengakses informasi untuk mendapatkan lebih banyak kesempatan dan terbuka untuk mengembangkan diri mereka sendiri (Tagay et al., 2016). Generasi Z adalah generasi yang sangat muda yang membutuhkan pengertian dan bantuan. Dengan paparan larat belakang di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan tema resiliensi pada genZ ditinjau dari self efficacy dan kematangan emosi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi berikut:

1. Apakah self efficacy berhubungan dengan resiliensi pada genZ?
2. Apakah kematangan emosi berhubungan dengan resiliensi pada genZ?
3. Apakah self efficacy dan kematangan emosi berhubungan dengan resiliensi pada genZ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui hubungan antara self efficacy dengan resiliensi pada genZ
2. Mengetahui hubungan antara kematangan emosi dengan resiliensi pada genZ
3. Mengetahui hubungan antara self efficacy dan kematangan emosi dengan resiliensi pada genZ

D. Manfaat Penelitian

- Manfaat teoritis:
 1. Memperluas dan memperdalam kajian Psikologi terutama terkait ilmu hipnosis.
 2. Dapat menjadi landasan penelitian selanjutnya terkait penggunaan intervensi yang sama pada kondisi dan situasi yang berbeda.
- Manfaat praktis

1. Penelitian ini dapat berimplikasi pada pengetahuan pihak2 yang terkait dan bersinggungan dengan genZ agar lebih bisa memberikan respon yang sesuai

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Resiliensi

1. Definisi

American Psychological Association (APA) mendefinisikan bahwa resiliensi adalah sebagai proses beradaptasi dengan baik dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau bahkan sumber ancaman yang signifikan (dalam Southwick, 2011). Menurut Sills dan Steins (2007) resiliensi merupakan adaptasi yang positif dalam menghadapi stres dan trauma. Resiliensi adalah pola pikir yang memungkinkan individu untuk mencari pengalaman baru dan untuk melihat kehidupannya sebagai suatu pekerjaan yang mengalami kemajuan. Resiliensi juga merupakan kapasitas seseorang untuk tetap ber kondisi baik dan memiliki solusi yang produktif ketika berhadapan dengan kesulitan ataupun trauma, yang memungkinkan adanya stres di kehidupannya (Reivich & Shatte, 2002).

Resiliensi pada individu menurut Grotbreg (dalam Schoon, 2006) ialah kapasitas manusia untuk menghadapi, mengatasi, dan bahkan berubah akibat pengalaman traumatik tersebut. Ketika individu yang resilien mendapatkan gangguan dalam kehidupan, individu mengatasi perasaan dengan cara yang sehat. Resiliensi merupakan proses mengatasi masalah seperti gangguan, kekacauan, tekanan atau tantangan hidup, yang pada akhirnya membekali individu dengan perlindungan tambahan dan kemampuan untuk mengatasi

masalah sebagai hasil dari situasi yang dihadapi (dalam Suyasa & Wijaya, 2006).

Individu membiarkan diri untuk merasakan duka, marah, kehilangan, dan bingung ketika merasa tersakiti dan distress, akan tetapi individu tidak membiarkan hal tersebut menjadi perasaan yang permanen (dalam Siebert, 2005). Resiliensi adalah kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dengan masalah, bertahan, mengatasi stres dan berkembang di tengah kesulitan hidup (Connor & Davidson, 2003). Resiliensi adalah proses adaptasi baik dalam hal menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman, atau bahkan sumber stres yang signifikan (APA Dictionary of Psychology: 2007). Resiliensi berkaitan dengan kemampuan individu untuk mewujudkan kualitas individu yang dapat berkembang di tengah kesulitan (Connor & Davidson, 2003). Sedangkan menurut Reivich dan Shatte (2002) resiliensi merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi dan merespon masalah atau trauma dengan cara produktif dan sehat yang berpengaruh terhadap stres dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Resiliensi adalah kemampuan individu dalam bergerak melepaskan trauma, keputusan, masalah, dan kemandirian serta terus bergerak maju dalam kehidupan (Hiew, 2004). Reivich dan Shatte (2002) juga menjelaskan bahwa resiliensi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dari permasalahan hidup yang berat kemudian mampu bangkit dari keterpurukan. Sedangkan Grotberg (2003) mendefinisikan resiliensi adalah kemampuan manusia untuk menghadapi, mengatasi, menjadi kuat saat

menghadapi rintangan dan hambatan dalam hidup yang tak terhindarkan (Grotberg, 2003).

Berdasarkan pendapat dari beberapa tokoh yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan jika resiliensi adalah kemampuan individu dalam beradaptasi dengan masalah, kesulitan, kekurangnyamanan dan terus bergerak maju (bangkit dari ketidaknyamanan) dimana individu mampu menghadapi rintangan dan hambatan dengan cara produktif.

2. Aspek resiliensi

Menurut Reivich K. & Shatte A. (2002), terdapat tujuh aspek kemampuan dalam resiliensi. Adapun tujuh aspek kemampuan tersebut yaitu sebagai berikut :

a. Regulasi emosi

Kemampuan untuk mengelola sisi internal diri agar tetap efektif di bawah tekanan individu yang resilien mengembangkan keterampilan dirinya untuk membantunya mengendalikan emosi, perhatian, maupun perilakunya dengan baik.

b. Pengendalian dorongan

Kemampuan untuk mengelola bentuk perilaku dari impuls emosional pikiran, termasuk kemampuan untuk menunda mendapatkan hal yang dapat memuaskan bagi individu. Kemampuan mengendalikan dorongan juga terkait dengan regulasi emosi.

c. Analisis kausal

Kemampuan untuk mengidentifikasi penyebab dari masalah secara akurat. Individu yang resilien memiliki gaya berfikir yang terbiasa untuk mengidentifikasi penyebab yang memungkinkan dan mendapatkan sesuatu yang berpotensi menjadi solusi.

d. Efikasi diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu dapat memecahkan masalah dan berhasil individu tersebut yakin bahwa dirinya telah efektif dalam hidupnya. Individu yang resilien yakin dan percaya diri sehingga dapat membangun kepercayaan dengan orang lain, juga menempatkan dirinya untuk berada di tempat yang lebih baik dan lebih banyak memiliki kesempatan.

e. Realistis

Kemampuan yang dimiliki individu untuk tetap positif tentang masa depan yang belum menjadi terealisasi dalam perencanaan. Hal tersebut terkait dengan self esteem, tetapi juga memiliki hubungan kausalitas dengan efikasi diri juga melibatkan akurasi dan realisme.

f. Empati

Kemampuan untuk membaca isyarat perilaku orang lain untuk memahami keadaan psikologis dan emosional mereka, sehingga dapat membangun hubungan yang lebih baik. Individu yang resilien mampu membaca isyarat-isyarat non verbal orang lain untuk membangun hubungan yang lebih dalam dan cenderung untuk menyesuaikan keadaan emosi mereka.

g. Keterjangkauan

Kemampuan untuk meningkatkan aspek positif dari kehidupan dan mengambil suatu kesempatan yang baru sebagai tantangan. Mejangkau sesuatu yang terhambat oleh rasa malu, perfeksionis, dan self handicapping.

Berdasarkan aspek-aspek di atas, dapat kita simpulkan bahwa aspek dari resiliensi terdiri dari regulasi emosi, kontrol impuls, analisis kausal, efikasi diri, realistis, empati, keterjangkauan. Teori yang dikemukakan oleh Reivich K. & Shatte A. (2002) ini akan dijadikan acuan dalam pembuatan skala penilaian resiliensi.

3. Karakteristik individu yang memiliki kemampuan resiliensi

Menurut Wolin (1999), terdapat tujuh karakteristik utama yang dimiliki oleh individu resilien. Karakteristik inilah yang membuat individu mampu beradaptasi dengan baik saat menghadapi masalah. Mengatasi berbagai hambatan, serta mengembangkan potensi yang dimilikinya secara maksimal, yaitu:

a. Insight

Insight adalah mental untuk bertanya pada diri sendiri dan menjawab dengan jujur. Hal ini untuk membantu individu dapat memahami diri sendiri dan orang lain, serta dapat menyesuaikan diri dalam berbagai situasi.

b. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan untuk mengambil jarak secara emosional maupun fisik dari sumber masalah dalam hidup seseorang. Kemandirian melibatkan kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara jujur pada diri sendiri dan peduli pada orang lain.

c. Hubungan

Seorang yang resilien dapat mengembangkan hubungan yang jujur, saling mendukung dan berkualitas bagi kehidupan, atau memiliki role model yang sehat.

d. Inisiatif

Inisiatif melibatkan yang kuat untuk bertanggung jawab atas kehidupan sendiri atau masalah yang dihadapi. Individu yang resilien bersikap proaktif bukan reaktif bertanggung jawab dalam pemecahan masalah, selalu berusaha memperbaiki diri ataupun situasi yang dapat diubah serta meningkatkan kemampuan untuk menghadapi hal-hal yang tidak dapat diubah.

e. Kreativitas

Kreativitas melibatkan kemampuan memikirkan berbagai pilihan, konsekuensi dan alternative dalam menghadapi tantangan hidup. Individu yang resilien tidak terlibat dalam perilaku negative sebab ia mampu mempertimbangkan konsekuensi dari setiap perilaku dan membuat keputusan yang benar. Kreativitas juga melibatkan daya imajinasi yang digunakan untuk mengekspresikan diri dalam seni, serta

membuat seseorang mampu menghibur dirinya sendiri saat menghadapi kesulitan

f. Humor

Humor adalah kemampuan untuk melihat sisi terang dari kehidupan mentertawakan diri sendiri dan menemukan kebahagiaan dalam situasi apapun. Individu yang resilien menggunakan rasa humornya untuk memandang tantangan hidup dengan cara yang baru dan lebih ringan.

g. Moralitas

Moralitas atau orientasi pada nilai-nilai ditandai dengan keinginan untuk hidup secara baik dan produktif. Individu yang resilien dapat mengevaluasi berbagai hal dan membuat keputusan yang tepat tanpa rasa takut akan pendapat orang lain. Mereka juga dapat mengatasi kepentingan diri sendiri dalam membantu orang lain yang membutuhkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang memiliki kemampuan resiliensi yaitu; insight, kemandirian, hubungan, inisiatif, kreativitas, humor dan moralitas.

4. Factor- factor yang mempengaruhi resilien

Menurut Everall, Allrows dan Paulson (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi terdiri dari tiga faktor, yakni faktor individu, keluarga, komunitas.

a. Faktor Individu

Yang dimaksud faktor individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri yang mampu membuat seseorang menjadi resilien. Hal-hal yang termasuk dalam faktor individu ini antar lain: a. Fungsi kognitif atau intelegensi. Individu dengan intelegensi yang baik memiliki kemampuan resiliensi yang lebih baik. Levin (2002) menyatakan kecerdasan yang dimaksud tidak selalu intelligence quotient (IQ) yang baik, namun bagaimana seseorang dapat mengaplikasikan kecerdasannya untuk dapat memahami orang lain maupun diri sendiri dalam banyak situasi. b. Strategi coping. Penelitian mengindikasikan bahwa remaja yang resilien memiliki kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik dan menggunakan problem focused coping atau fokus terhadap permasalahan sebagai strategi mengatasi masalahnya. c. Locus of Control. Membuat individu menjadi resilien adalah yang cenderung ke dalam diri yaitu internal locus of control, di mana dengan begitu individu memiliki keyakinan dan rasa percaya, cenderung memiliki tujuan, harapan, rencana pada masa depan dan ambisi bahwa dirinya memiliki kemampuan. d. Konsep Diri. Konsep diri adalah gambaran yang dimiliki tentang dirinya secara fisik, psikologis, moral dan sosial (Berzonsk, 1981 dalam Everall, Altrows & Paulson, 2006). Konsep diri yang positif mendukung penguasaan diri dan memiliki performa lebih baik karena telah mengerti dirinya (Howard & Johnson, dalam Everall, Altrows & Paulson, 2006). Beberapa penelitian juga

menemukan bahwa konsep diri yang positif dan harga diri yang baik membuat individu menjadi resilien.

b. Factor keluarga

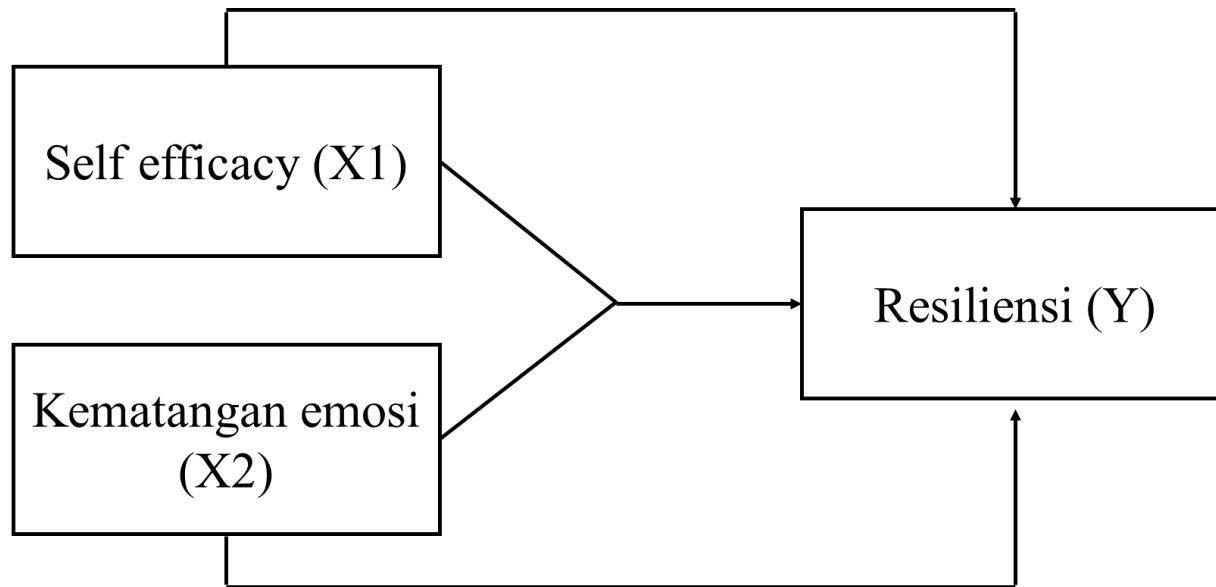
Faktor keluarga meliputi dukungan dari orang tua, ataupun anggota keluarga lain yang berpengaruh terhadap tumbuhnya resiliensi seseorang individu (Everall, Altrows & Paulson, 2006). Karena keluarga terdekatlah yang mengerti karakter anak, sehingga respon dan dukungan terhadap anak akan lebih tepat ketika keluarga yang melakukan peran penting ini (Everall, Altrows & Paulson, 2006). Beberapa penelitian serupa menjelaskan bahwa individu yang menerima secara langsung arahan dan dukungan dari orang tua

c. Factor komunitas eksternal

Faktor komunitas yang mempengaruhi resiliensi individu adalah kondisi sosial dan ekonomi yang dapat mempengaruhi kemampuan kognitif, afeksi, dan perilaku individu untuk menyikapinya (Everall, Altrows & Paulson, 2006). Kondisi sosial dan ekonomi sangat mempengaruhi akses yang didapatkan, pemerataan fasilitas, pertumbuhan kemampuan resiliensi individu dalam lingkup lebih luas. Pada situasi yang buruk, individu yang resilien lebih sering mencari dan menerima dukungan juga kepedulian dari orang dewasa selain orang tua, seperti guru, pelatih, konselor sekolah, kepala sekolah dan tetangga. Begitu pula dengan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, juga lingkungan yang baik.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Everall (2006) di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi antara lain faktor individu, faktor keluarga dan faktor komunitas. Dalam penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, variabel yang paling banyak mempengaruhi resiliensi adalah strategi coping dan konsep diri yang merupakan faktor internal atau individu.

B. Kerangka berpikir



Gambar 1. Bagan kerangka berpikir

BAB III

METODOLOGI

A. Identifikasi variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dependen variable : Resiliensi genZ
2. Independen variable : self efficacy, kematangan emosi

B. Definisi operasional variable penelitian

1. Resiliensi

resiliensi adalah sebagai proses beradaptasi dengan baik dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau bahkan sumber ancaman yang signifikan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan *instrument* berupa skala stress kerja yang disusun oleh Yurista et al (2018). Skala tersebut disusun berdasarkan aspek stress kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yang terdiri dari aspek Fisiologis, Psikologis, dan perilaku. skala stress kerja ini sebelumnya telah diujicobakan pada 100 karyawan dan telah memiliki nilai reliabilitas *alpha cronbach* dari hasil uji coba sebesar 0,720.

2. Self efficacy

Efikasi Diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Individu dengan efikasi diri tinggi percaya pada bakatnya dan menganggap hambatan sebagai tantangan daripada ancaman,

sedangkan individu dengan efikasi diri rendah meragukan diri sendiri dan cemas.

C. Populasi, sampel, dan sampling

1. Populasi

Chaplin (2011) menyebutkan bahwa populasi merupakan keseluruhan organisme yang berada dalam suatu daerah atau geografis tertentu. Dengan kata lain, secara metodologi populasi merupakan keseluruhan individu yang dapat menjadi partisipan dalam penelitian. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif di universitas bojonegoro.

2. Sampel

Shaughnessy et al (2012) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang benar-benar diambil berdasarkan kerangka pemilihan sampel. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif di universitas bojonegoro dan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini yang ditunjukkan dengan pengisian formulir *inform consent*.

3. Sampling

Sampling merupakan suatu proses yang digunakan untuk memperoleh sampel yang akan digunakan pada penelitian (Chaplin, 2011). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*.

4. Uji

1) Uji validitas dan reliabilitas

a) Uji validitas

Terdapat tiga landasan yang dapat digunakan untuk melihat validitas instrumen, yaitu a) didasarkan pada isinya (validitas isi), b) didasarkan pada kesesuaiannya dengan *construct*-nya (validitas *construct*), dan c) didasarkan pada kesesuaiannya dengan kriterianya (Azwar, 2012). Penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah berfokus pada validitas isi, yaitu validitas yang ditegakkan pada langkah telaah dan revisi butir pertanyaan/butir pernyataan, berdasarkan pendapat profesional (*professional judgement*) para *rater* (Suryabrata, 2006). Dalam memperoleh nilai koefisien validitas, digunakan formula Aiken sebagai berikut (Azwar, 2012).

$$v = \Sigma s / (n(c - 1))$$

Keterangan:

$S = r - L_0$

L_0 : Angka terendah penilaian validitas

C : Angka tertinggi penilaian validitas

R : Angka yang diberikan oleh *rater*

Untuk mempermudah penghitungan selanjutnya, peneliti menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.

b) Uji reliabilitas

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reabilitas yang dilambangkan dengan r_{xx}^1 . Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Setiap aitem dalam penelitian seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten dari waktu ke waktu. Hasil yang

konsisten tersebut, membuat aitem menjadi dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*dependable*) (Azwar, 2013).

Dalam penerapannya, reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 menunjukkan semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah mendekati angka 0 menunjukkan semakin rendah reliabilitasnya. Pada pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai angka 1,00 tidak pernah dapat dijumpai (Azwar, 2013).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula *Alfa Cronbach*, dengan rumus:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas *alfa*

k = jumlah aitem

Sj = varians responden untuk aitem I

Sx = jumlah varians skor total

Selanjutnya untuk perhitungan reliabilitas skala menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.

a. Observasi dan Dokumentasi

Observasi dan dokumentasi bertujuan untuk memperoleh data factual terkait yang terjadi di lapangan selama proses treatment. Perhatian dan antusias partisipan dalam melaksanakan treatment juga menjadi perhatian

dalam hal ini. Disisi lain, observasi dan dokumentasi juga menjadi juga digunakan untuk mengendalikan proses pelatihan agar tetap berjalan sesuai dengan prosedur yang telah disusun. Observasi dilakukan untuk mendapatkan deskripsi perilaku partisipan selama proses pelatihan, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data penunjang dalam menggambarkan suasana pelatihan dan bukti terkait otentifikasi pelatihan yang dilakukan.

b. Modul

1) Penyusunan modul

Modul pelatihan hipnosis yang digunakan dalam penelitian sebagai treatment merupakan metode-metode hipnosis untuk menurunkan dan mengelola stress kerja karyawan dengan menggunakan beberapa teknik hipnosis. Hal-hal tersebut kemudian disusun menjadi materi pelatihan yang disesuaikan dengan karakteristik partisipan dan tujuan penelitian ini. Metode yang digunakan dalam pelatihan hipnosis ini adalah proses belajar melalui pengalaman (*experiential learning*) melalui cara ceramah, latihan, *role play*, dan diskusi (Lampiran). Validitas modul hipnosis yang digunakan dalam pelatihan ini akan melalui proses *review* oleh pihak-pihak yang berwenang melalui proses *professional judgement*.

2) Seleksi pelaksanaan penelitian

Pelaksana dalam pelatihan hipnosis ini harus memenuhi beberapa kualifikasi yang telah ditetapkan yaitu:

a) Fasilitator

- Fasilitator merupakan seseorang yang telah tersertifikasi sekurang-kurangnya adalah C.Ht (*Certified Hypnoterapist*).
- Fasilitator memiliki kemampuan dalam pelatihan dan sekurang-kurangnya berpengalaman melakukan pelatihan selama satu tahun.
- Fasilitator memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan mampu menyampaikan materi kepada partisipan dengan lancar.

b) Observer

Penelitian ini memerlukan observer yang bertugas dalam mengamati dinamika partisipan selama proses pelatihan berlangsung. Ketentuan untuk memilih observer yaitu memiliki kemampuan tertang observasi. Oleh karena itu, observer pada penelitian ini akan diambil dari mahasiswa psikologi yang telah melewati mata kuliah Psikodiagnostik 2 atau wawancara.

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, sehingga diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian.

Metode analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu uji hipotesis menggunakan paired sample t-test dengan melakukan perhitungan perbedaan skor pretest dan posttest kedua kelompok penelitian setelah pemberian treatment. Perhitungan statistic dilakukan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.

BAB IV

JADWAL DAN BIAYA PENELITIAN

A. Jadwal Penelitian

Adapun penelitian ini direncanakan dapat terealisasi dalam waktu 3 (tiga) bulan sebagaimana diuraikan dalam tabel 4.

Tabel 4. Jadwal penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan Ke-		
I	Persiapan pembuatan dan pengajuan proposal			
II	Proses penelitian	1	2	3
1	Studi awal			
2	Pengumpulan data			
3	Pengolahan data			
4	Pembukuan dan pelaporan			
III	Publikasi hasil penelitian			

B. Biaya penelitian

Adapun kegiatan penelitian ini direncanakan dengan biaya sebesar Rp 3.000.00.00 (tiga juta rupiah) sebagaimana diuraikan dalam tabel 5.

Tabel 5. Biaya Penelitian

No	Uraian pekerjaan	Satuan	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Jumlah harga (Rp)
1	2	3	4	5	6
I	GAJI DAN UPAH				
	Ketua Penelitian	Org/bln	3	-	-
II	BIAYA BAHAN HABIS PAKAI & PERALATAN				
	Biaya ATK				
	• Hvs a4 80 gr	Rim	2	35.000	70.000
	• Alat tulis	Paket	1		
III	BIAYA AKOMODASI				
	Transport				
	• Ketua	Org/hr	10	52.500	625.000

	• Anggota	-	-	-	-
	Konsumsi				
	• Ketua	Org/hr	10	52.500	102.5000
	• Anggota	-	-	-	-
IV	BIAYA LAIN-LAIN				
	Penelusuran pustaka				
	Studi pustaka	Org	1	400.000	600.000
	Pelaporan & dokumentasi				
	Jurnal	Jurnal S3	1	750.000	750.000
	Laporan akhir	Eksemplar	3	50.000	100.000
TOTAL					3.500.000

C. Rencana Luaran

Agar sebuah penelitian data menambah peningkatan ilmu pengetahuan, maka dari itu hasil penelitian perlu untuk dipublikasikan. Adapun rencana publikasi penelitian ini berupa artikel yang akan *disubmit* ke:

Nama jurnal : JURNAL ILMIAH PSIKOLOGI TERAPAN –
FAKULTAS PSIKOLOGI – UNIVERSITAS NEGERI
MALANG

E-ISSN : [2540-8291](#)

Sinta : 3

Rencana Terbit :

Link : <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt>

BAB

V

HASIL dan Pembahasan

Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah Gen Z yang tinggal di Jawa. Penelitian ini dilakukan dengan Gen Z yang berusia antara 14 hingga 26 tahun. Responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki (324 perempuan dan 256 laki-laki) (Tabel I).

Dari total 580 peserta, kelompok usia terbesar adalah 17-20 tahun, diikuti oleh kelompok usia 20-23 tahun, 14-17 tahun, dan 23-26 tahun (masing-masing 183, 168, 146, dan 83 responden). Berdasarkan latar belakang pendidikan, mayoritas adalah mahasiswa, diikuti oleh pekerja, siswa SMA, dan siswa SMP (masing-masing 344, 122, 105, dan 9 responden). Mayoritas responden penelitian berasal dari Jawa Timur yang mencakup berbagai wilayah di provinsi tersebut (data tidak ditampilkan). Sebaliknya, distribusi responden terkecil berasal dari Banten dengan hanya 3 peserta (Tabel I).

Table I. Deskripsi Sampel penelitian

Kriteria	Frekuensi (%) (N=580)
Usia (year)	
14-17	146 (25.17)
17-20	183 (31.55)
20-23	168 (28.96)
23-26	83 (14.31)
Gender	
Male	256 (44.13)
Female	324 (55.86)
Recent Education/Activity	
Junior High School	9
High School	105
College	344
Work	122
Domilisi (Province)	
East Java	249
Central Java	188
West Java	43
Yogyakarta	84
Banten	3
Jakarta	13

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel dependen (ketahanan) dengan variabel independen (jenis kelamin, efikasi diri, dan kematangan emosional). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin, efikasi diri, dan kematangan emosional secara simultan berkorelasi dengan ketahanan ($p < 0,05$) (Tabel II). Temuan

menarik dari analisis parsial menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berkorelasi dengan ketahanan ($p = 0,347$) (Tabel III).

Tabel II. Significance correlation between variables using ANOVA test

Model	Sum Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	43612.930	3	14537.643	92.353	.000
Residual	90670.261	576	157.414		
Total	134283.191	579			

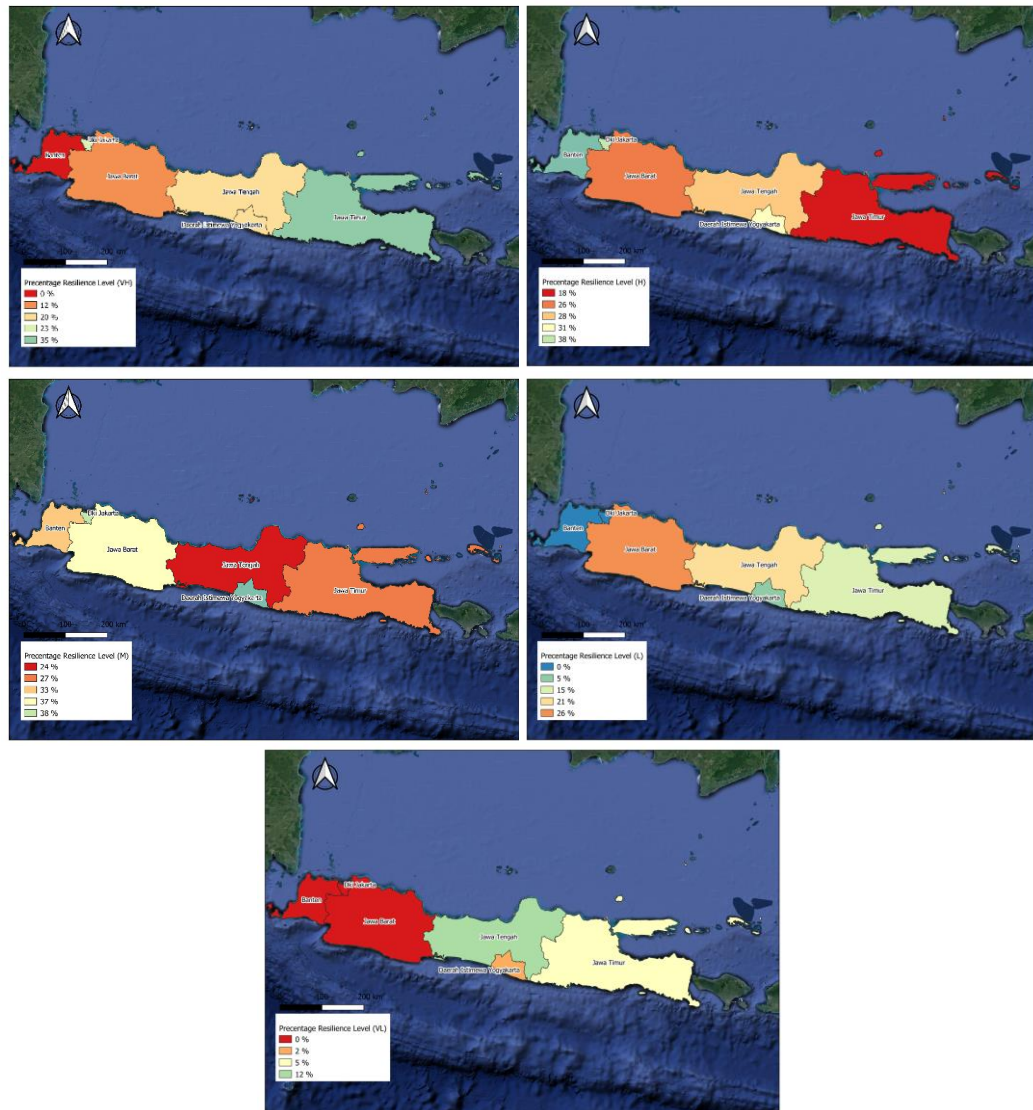
Table III. Significance of partial correlation using t-test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.130	4.081		3.217	.001
	Sex	-.989	1.052	-.032	-.941	.347
	SE	.637	.069	.381	9.225	.000
	EM	.348	.055	.262	6.347	.000

Hasil pemetaan geospasial tingkat ketahanan dari semua responden kemudian digambarkan pada gambar peta yang menunjukkan distribusi responden dan tingkat ketahanan mereka (Gambar 1).

Pada Gambar 1, kita dapat mengamati bahwa pada tingkat ketahanan yang sangat tinggi, Jawa Timur memiliki persentase tertinggi. Diikuti oleh Jakarta, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Barat, dan terakhir Banten (masing-masing 35%, 23%, 20%, 20%, 12%, 0%). Pada tingkat ketahanan tinggi, Banten memiliki persentase tertinggi, diikuti oleh Jakarta, Yogyakarta, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Jawa Timur dengan persentase yang lebih rendah (masing-masing 67%, 38%, 31%, 28%, 26%, 18%). Pada tingkat ketahanan sedang, persentasenya cukup seimbang yaitu 42%, 38%, 37%, 33%, 27%, dan 24%, dengan Yogyakarta dan Jawa Tengah sebagai persentase tertinggi dan terendah secara berturut-turut. Pada tingkat ketahanan rendah, persentase tertinggi adalah Jawa Barat, diikuti oleh Jawa Tengah, Jawa Timur, Yogyakarta, dan terakhir Banten dan Jakarta dengan masing-masing 26%, 21%, 15%, 5%, 0%, dan 0%. Kategori terakhir adalah tingkat ketahanan yang sangat rendah, yaitu Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Yogyakarta dengan

persentase masing-masing 6%, 5%, dan 2%, serta 0% untuk Jawa Barat, Banten, dan Jakarta.



Gambar 1. Geospatial imagery of distribution resilience level among respondents on island of Java. A. very high level of resilience; B. High level of resilience; C. moderate level of resilience; D. low level of resilience; E. very low level of resilience. (N=580)

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Resiliensi adalah suatu kondisi yang dicapai melalui berbagai faktor pendukung, seperti efikasi diri dan kematangan emosional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kematangan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan resiliensi Gen Z. Sebaliknya, resiliensi tidak berkorelasi dengan gender, yang menunjukkan bahwa resiliensi bukanlah keistimewaan dari gender tertentu. Setiap gender memiliki potensi yang sama untuk mencapai resiliensi. Selain itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa responden Gen Z yang tinggal di provinsi Jawa Timur cenderung memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan Gen Z di daerah lain di Pulau Jawa. Penelitian ini memiliki keterbatasan, termasuk dalam hal kategorisasi tingkat resiliensi yang didasarkan pada standar kelompok. Disarankan agar penelitian di masa depan memvalidasi kategorisasi tingkat resiliensi untuk meningkatkan akurasi, serta memetakan tingkat efikasi diri dan kematangan emosional di kalangan Gen Z. Selain itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan analisis yang lebih rinci mengenai tingkat resiliensi di kalangan Gen Z di setiap provinsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Hussain, A., Ahmad, Q. W., & Islam, B. U. (2017). Causes of Workplace Stress in Textile Industry of Developing Countries: A Case Study from Pakistan. *Advances in Social & Occupational Ergonomics*, 487: 283-294.
- AlRub, R. F. (2004). Job Stress, Job Performance, and Social Support. *Health Policy and Systems*, 36(1): 73-78.
- Amir, A. (2019). Mediating Effect of Work Stress on The Influence of Time Pressure, Work-Family Conflict and Role ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior. *International Journal of Law and Management*, 61(2): 434-454.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008). Workaholism, Work Stress, Work-Life Imbalance: Exploring Gender's Role. *Gender in Management: An international journal*, 23(8): 553-566.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., Jongh, B. D., & Stansfeld, S. (2016). Perception of Work Stress Causes and Affective Interpretation in Employees Working in Public, Private and Non-Governmental Organisation: A Qualitative Study. *BJPsych Bulletin*, 40: 318-325.
- Cahyono, A. S., & Koentjoro. (2015). Appreciative Inquiry Coaching untuk Menurunkan stres kerja. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology*, 1(2): 89-107.
- Cox. (2006). *Panduan untuk belajar Perjaya Diri*. Jakarta: Gramedia.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization Development & Change*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Darling, E. J., & Whitty, S. J. (2019). A Model of Projects As A Source of Stress at Work. *International Journal of Managing Projects in Business*, 1-26.
- Delivet, H., Dugue, S., Ferrari, A., Postone, S., & Dahmani, S. (2018). Efficacy of Self-Hypnosis on Quality of Life for Children With Chronic Pain Syndrome. *Intl. Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*, 66(1): 43-55.

- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S., & Rockett, P. (2019). Managing Job Performance, Social Support and Work-Life Conflict to Reduce Workplace Stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6): 1018-1041.
- Handoko, H. (1998). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnois, G., & Gabriel, P. (2000). *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*. Geneva: International Labour Organisation.
- IBH, I. B. (2002). *Buku Panduan Resmi Pelatihan Hipnosis*. Jakarta: IBH.
- Igor, S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Solo: Dabara.
- Kahija, Y. L. (2007). *Hipnoterapi: Prinsip-Prinsip Dasar Praktek Psikoterapi*. Jakarta: gramedia.
- Kaplan, H. I., & Sadock, B. J. (2004). *Comprehensive Text Book of Psychiatry, 8th ed.* Baltimore: Lippincott Williams.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 12: 625-666.
- Klink, J. J., Blonk, R. B., Schene, A. H., & Dijk, F. J. (2001). The Benefit of Intervention for Work-Related Stress. *American Journal of Public Health*, 91(2):270-276.
- Lamontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). A Systematic review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990-2005. *Int J Occup Environ Health*, 13: 268-280.
- Leung, M., Sham, J., & Chan, Y. (2007). Adjusting Stressors - Job Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. *Surveying and Built Environment*, 18(1): 17-26.
- Levi, L., & Lunde-Jensen, P. (1996). *A Model for Assessing the Costs of Stressors at National Level: Socio-Economic Cost of Work Stress in Two EU Member States*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Lindyansyah, I. P. (2014). Menurunkan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Musik. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1): 62-74.

- Lornudd, C., Bergman, D., Sandahl, C., & Schwarz, U. V. (2016). Healthcare Managers' Leadership Profiles in Relation to Perceptions of Work Stressor and Stress. *Leadership in Health Services*, 29(2): 185-200.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi, ed 10*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, Generic and Work-family Specific Social Supports and Job Stress. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8): 1778-1804.
- Niks, I., Jonge, J. D., Gevers, J., & Houtman, I. (2018). Work Stress Intervention in Hospital Care: Effectiveness of The DISCOVERY Method. *Int. J. Environ. Res. Public. Health*, 15: 1-20.
- Prihatsanti, U., Ratnaningsih, I. Z., & Prasetyo, A. R. (2013). Menurunkan Stress kerja Petugas Pemasarakatan melalui Teknik COPE. *Jurnal Psikologi*, 40(2): 159-168.
- Priyatno, D. (2012). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Media.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell-jr, J. J. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*. Washington: American Psychological Association.
- Rivai, V., & Segala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Ed.2*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rogovik, A. L. (2007). Hypnosis for Treatment of Pain in Children. *Canadian Family Physician*, 53: 825-825.
- Sadock, B. J., & Sadock, V. A. (2007). *Kaplan & Sadock's Synopsis of Psychiatry: Behavioral Sciences/Clinical Psychiatry, Ed 10*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (1996). *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Smith, T. D., Huges, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. (2018). Assessment of Relationship Between Work Stress, Work-Family Conflict, Burnout and Firefighter Safety Behaviour Outcomes. *Safety Science*, 103: 287-292.

- Spiegel, D. (2013). Tranceformation: Hypnosis in Brain and Body. *Depression and Anxiety*, 30: 342-352.
- Suryabrata, S. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work Stress and Turnover Intention Among Hospitals Physicians: The Mediating Role of Burnout and Work Satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31: 207-213.
- Weiner, I. B., Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Hanbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology Vol. 12*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Yurista, D., Bakar, A., & Mirza. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Psikogenesis*, 5: 1-13.

