

Hubungan antara *Hardiness* dan Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X

RIESA EKA PRIASMAWATI¹ DAN IMAN SUKHIRMAN²

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia
Kampus Baru UI - Depok 16424
²E-mail: drsiman@ui.edu

Diterima 15 Oktober 2009, Disetujui 27 November 2009

Abstract: The purpose of the research is to recognize a positive relationship between hardiness and work satisfaction. This research used correlational design conducted in a natural setting. The participants were the nurses of the X hospital from three units: Emergency, Outpatients, and Inpatients. The number of the subject is 135 participants. The result shows that a positive correlation between hardiness and work satisfaction exists. The positive correlation proves that the relation between the two variables is proportional, i.e. a higher hardiness score means higher work satisfaction score, and vice versa. Therefore, people with high hardiness are more satisfied with their work. Conversely, persons with low hardiness are less satisfied with their job.

Key words: hardiness, work satisfaction, stress, nurse.

PENDAHULUAN

Setiap manusia itu unik. Salah satu hal yang menyebabkan setiap manusia unik adalah kepribadian dari masing-masing manusia. Tidak ada dua orang, bahkan dua orang kembar identik sekalipun, yang memiliki kepribadian yang benar-benar sama (Feist & Feist, 2006). Kepribadian pada diri seseorang mempengaruhi bagaimana orang tersebut menampilkan tingkah laku dalam berbagai situasi. Salah satunya adalah ketika menghadapi stres.

Dalam menghadapi stres, terdapat karakteristik kepribadian yang dapat membantu individu dalam menghadapi stres, yaitu *hardiness*. *Hardiness* merupakan kumpulan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber resistensi ketika individu dihadapkan pada suatu perubahan dan situasi yang menimbulkan stress (Kobasa; dalam Kobasa, Maddi & Kahn, 1982). Berbagai penelitian telah menemukan bahwa *hardiness* dapat memberikan dampak positif bagi individu. Dalam bidang kesehatan, *hardiness* terbukti memiliki dampak positif terhadap kesehatan fisik (Atella, dalam Maddi, 2004; Williams & Lawler; Soderstrom et al., dalam Dolbier, Smith, & Steinhardt, 2007) serta psikologis individu (Bartone; dalam Maddi, 2004; Beasley, Thompson & Davidson; dalam Dolbier, Smith, & Steinhardt, 2007). Dalam bidang pekerjaan, adanya karakteristik *hardiness* mampu

membantu meningkatkan performa kerja (Atella; dalam Maddi, 2004). Selain itu, *hardiness* ternyata juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja seseorang (Judge et al., dalam McCalister, 2003).

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaan yang ia miliki dan juga terhadap aspek-aspek lain dalam pekerjaan mereka (Spector, 1997). Kepuasan kerja individu merupakan suatu hal yang penting, karena jika individu merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka banyak dampak negatif yang akan muncul. Beberapa dampak negatif yang berpotensi muncul jika individu merasa tidak puas terhadap pekerjaannya antara lain adalah menurunnya adalah performa kerja, timbulnya perilaku menarik diri (*withdrawal behavior*) yang dapat ditunjukkan dari perilaku tidak masuk (absen) hingga keluar dari organisasi (*turnover*), *burnout*, menurunnya kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), munculnya perilaku tidak produktif, serta menurunnya kepuasan hidup individu secara umum (Spector, 1997). Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena dapat memberikan dampak cukup besar bagi individu yang pada akhirnya juga dapat berpengaruh terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Brief dan Atieh (dalam Nikkhou, 2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah

satu indikator yang paling sering digunakan untuk mengukur stres yang ada dalam pekerjaan. Dengan kata lain, terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres dalam menjalani suatu pekerjaan sehingga tingkat kepuasan kerja dapat digunakan untuk melihat tingkat stres kerja. McCalister (2003) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula ketidakpuasan individu terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut, Berwick dan Rush et al. (dalam McCalister, 2003) menemukan bahwa karakteristik kepribadian *hardiness* mampu memunculkan efek-efek protektif ketika individu menghadapi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja individu dengan cara mempengaruhi persepsi individu terhadap stres kerja. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa baik kepribadian individu maupun stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karakteristik kepribadian *hardiness* berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Stres dalam pekerjaan tidak dapat dihindari oleh siapa pun. Spector (1997) menyatakan bahwa dalam setiap pekerjaan, pasti ada kondisi dan situasi yang membuat individu sebagai karyawan merasakan stres. Meskipun demikian, terdapat beberapa pekerjaan yang memiliki kondisi-kondisi tertentu yang beresiko lebih tinggi dalam menimbulkan stres bagi para karyawannya. Misalnya, pekerjaan sebagai perawat (Neubaruer, 1988). Menurut Schwab (1996), pekerjaan sebagai seorang perawat memiliki tantangan tersendiri karena bekerja dengan klien yang sakit dapat menjadi hal yang secara emosional menimbulkan stres bagi seseorang. Seorang perawat harus melakukan berbagai tugas yang sifatnya kompleks dan menyangkut hidup orang lain (Neubaruer, 1988). Selain berdampak pada kondisi psikologis perawat, stres yang dirasakan oleh perawat juga berdampak pada kepuasan kerja mereka. Hood (1997) menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres yang dipersepsi oleh perawat dengan kepuasan kerja mereka.

Mengingat tingginya tingkat stres pada profesi sebagai seorang perawat, menurut penulis akan sangat menguntungkan apabila individu yang berkerja sebagai seorang perawat memiliki karakteristik kepribadian *hardiness* dalam dirinya. Seperti yang telah penulis sebutkan sebelumnya, adanya *hardiness* mampu melindungi individu ketika menghadapi stres dalam pekerjaan dan pada akhirnya mengurangi evaluasi negatif mengenai kepuasan kerja individu tersebut (Berwick & Rush et al., dalam McCalister, 2003). Hasil penelitian yang serupa juga ditemukan dalam pada populasi perawat. Hood (1997)

menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *hardiness* dengan kepuasan kerja pada populasi perawat.

Melihat bahwa *hardiness* mampu memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja, penulis tertarik melakukan penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hubungan positif antara *hardiness* dan kepuasan kerja tersebut, khususnya pada perawat di Indonesia. Selama ini penelitian-penelitian mengenai hubungan antara *hardiness* dan kepuasan kerja yang penulis temukan dilakukan di negara-negara barat yang memiliki budaya berbeda dengan budaya Indonesia. Salah satu perbedaan budaya yang penulis maksud adalah masyarakat Indonesia memiliki budaya kolektif sedangkan masyarakat yang tinggal di negara-negara barat pada umumnya menganut budaya individualis. Penulis memiliki dugaan bahwa adanya perbedaan budaya ini mungkin akan mempengaruhi hasil yang akan penulis dapatkan jika melakukan penelitian di Indonesia, karena terdapat salah satu faset *hardiness* yaitu tantangan yang mungkin saja dipandang secara berbeda oleh masyarakat kolektif dan individualis. Mengingat adanya hal tersebut, jika penulis melakukan penelitian mengenai hubungan positif antara *hardiness* dan kepuasan kerja di Indonesia ada kemungkinan ditemukan hasil yang berbeda dengan berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan di negara-negara barat. Lebih lanjut, penelitian ini akan dilakukan pada perawat yang memiliki resiko terkena stres kerja yang lebih besar dibandingkan dengan profesi lainnya.

Penelitian ini akan dilakukan secara *accidental* di Rumah Sakit X, khususnya pada para perawat di rumah sakit tersebut. Perawat yang dapat berpartisipasi dalam penelitian ini adalah perawat yang masih bekerja secara aktif di Rumah Sakit X, berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, serta telah bekerja selama minimal tiga tahun di Rumah Sakit X. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Tingkat *hardiness* diukur dengan kuesioner *Dispositional Resilience Scale 15-R* (Bartone, 2007) dan kepuasan kerja akan diukur dengan kuesioner *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1985). Kedua alat ukur ini akan digabungkan ke dalam sebuah *booklet* kuesioner yang terdiri dari dua bagian, bagian pertama merupakan *Dispositional Resilience Scale 15-R* dan bagian kedua merupakan *Job Satisfaction Survey*.

Hardiness. Konsep *hardiness* pertama kali dikemukakan oleh Kobasa (1979) dalam penelitiannya mengenai peran kepribadian dalam menjaga kesehatan individu ketika menghadapi stres (Gebhardt, van der Doef & Paul, 2001). Kobasa

(dalam Kobasa, Maddi & Kahn, 1982) mendefinisikan *hardiness* sebagai kumpulan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber resistensi dalam menghadapi situasi yang menimbulkan stres. Menurut Kobasa (1979), terdapat tiga karakteristik kepribadian dari individu yang memiliki *hardiness*, yaitu karakteristik komitmen, kontrol, dan tantangan. Kobasa (dalam McCalister, 2003) mendefinisikan komitmen sebagai kemampuan individu untuk percaya pada kebenaran (*truth*) dan nilai penting (*importance*) mengenai siapa dirinya dan apa yang ia lakukan, dan dengan demikian memunculkan adanya kecenderungan untuk melibatkan dirinya secara penuh dalam berbagai situasi hidup, termasuk kehidupan kerja, keluarga, hubungan interpersonal, dan dalam berbagai institusi sosial. Kontrol merupakan kecenderungan untuk merasa dan bertingkah laku seakan-akan individu memiliki kendali atas berbagai kejadian dalam hidupnya (Averill; Phares; Seligman; dalam Kobasa, Maddi & Kahn, 1982). Tantangan merupakan pandangan bahwa adanya perubahan merupakan bagian normal dari kehidupan manusia, serta merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri (Baryne; Csikzentmihaiyi; Maddi, Propst & Feldinger; dalam Kobasa, Maddi & Kahn, 1982).

Kepuasan Kerja. Spector (2000, p. 197) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara umum maupun terhadap berbagai aspek yang ada dalam pekerjaan tersebut. McCormick dan Ilgen (1985, p. 309), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu subset sikap spesifik yang dimiliki para anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka. Sikap atau kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan derajat kepuasan dengan nilai yang berbeda-beda pada tiap dimensi pekerjaan, misalnya terhadap seperti sifat dari pekerjaan itu sendiri, gaji, atau kesempatan kenaikan jabatan dalam pekerjaan yang ia jalani (McCormick & Ilgen, 1985). Siegel dan Lane (dalam Munandar, 2001) mengajukan suatu definisi kepuasan kerja yang lebih kompleks. Menurut Siegel dan Lane (dalam Munandar, 2001), kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, sejauh mana pekerjaan yang ia miliki dinilai dapat memenuhi nilai-nilai pribadinya mengenai pekerjaan yang sesuai atau dapat memenuhi kebutuhan dasarnya. Dalam penelitian ini, penulis akan lebih mengacu pada pengertian kepuasan kerja yang diajukan oleh Spector (2000) dan McCormick dan Ilgen (1985) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang mencerminkan penilaian individu terhadap pekerjaan, baik secara umum

maupun terhadap berbagai aspek yang ada dalam pekerjaannya. Dalam alat ukur *Job Satisfaction Survey* (dalam Spector, 1997) terdapat sembilan faset kepuasan kerja, yaitu faset gaji, kenaikan pangkat, pimpinan, tunjangan, penghargaan, kondisi organisasi, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

Perawat. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001 Tentang Registrasi dan Praktik Perawat, definisi perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001 tersebut juga disebutkan bahwa Surat Izin Perawat (SIP) adalah bukti tertulis pemberian kewenangan untuk menjalankan pekerjaan keperawatan di seluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan kedua informasi di atas, maka dalam penelitian ini perawat didefinisikan sebagai seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki kewenangan untuk menjalankan pekerjaan keperawatan yang diberikan oleh pemerintah.

Masalah Penelitian. Masalah penelitian ini adalah "Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit X?"

Hipotesis. Hipotesis alternatif penelitian ini adalah "Terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat *hardiness* dan tingkat kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit X". Hipotesis null penelitian ini adalah "Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat *hardiness* dan tingkat kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit X".

METODE

Responden Penelitian. Karakteristik subyek dalam penelitian ini adalah:

1. Berprofesi sebagai perawat di Rumah Sakit X
2. Telah memiliki status kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil, sehingga dirinya berhak untuk mendapatkan kesempatan kenaikan jabatan dan kenaikan gaji
3. Telah bekerja sebagai perawat selama minimal 3 tahun di Rumah Sakit X, dengan harapan subyek telah mengalami situasi yang menimbulkan stress dalam menjalani profesinya. Selain itu, masa kerja 3 tahun

juga dimaksudkan agar subyek telah memahami seluk-beluk rumah sakit tempatnya bekerja sehingga subyek telah memiliki penilaian tertentu terhadap rumah sakit tersebut

4. Berusia 20-56 tahun yang merupakan rentang usia produktif bagi Pegawai Negeri Sipil pada umumnya di Indonesia

5. Memiliki pendidikan minimal SMA atau sederajat dengan SMA, dengan harapan subyek dapat memahami items kuesioner sehingga dapat memberikan jawaban yang paling menggambarkan keadaan dirinya

6. Berjenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan.

Teknik Pengambilan Sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara *accidental* pada tiga instalasi di Rumah Sakit X, yaitu Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Rawat Inap dan Instalasi Rawat Jalan.

Desain penelitian ini adalah penelitian korelasional yang dilakukan pada situasi alami (*non-experimental*). Penelitian ini akan dilakukan secara *accidental* pada para perawat di Rumah Sakit X

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *hardiness* dan kepuasan kerja.

Instrumen Penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Dispositional Resilience Scale 15-R* (Bartone, 2007) untuk mengukur tingkat *hardiness* dan *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1985) untuk mengukur kepuasan kerja.

Teknik statistik yang digunakan dalam meneliti hubungan antara kedua variabel tersebut adalah teknik korelasi Pearson Product Moment.

HASIL

Jumlah kuesioner yang dapat diolah adalah 135 buah kuesioner. Rentang usia para perawat yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah 24 hingga 56 tahun, mayoritas subyek atau sebanyak 87 orang (64,44%) berusia 24-44 tahun yang merupakan tahap penetapan (*establishment stage*) dalam rangkaian tahap siklus karir yang diajukan oleh Dessler (2008); sedangkan sebanyak 48 orang lainnya (35,56%) berusia 45-65 tahun yang merupakan masa terjadinya tahap pemeliharaan dalam siklus karir (Dessler, 2008). 120 orang subyek (88,89%) berjenis kelamin perempuan dan 15 orang lainnya (11,11%) berjenis kelamin laki-laki. Jumlah subyek penelitian yang telah bekerja selama 2 hingga 10 tahun di Rumah Sakit X adalah sebanyak 56 orang (41,48%) dan jumlah

subyek yang telah mengabdikan lebih dari 10 tahun di Rumah Sakit X adalah 79 orang (58,52%). Pembagian kelompok subyek menjadi dua kelompok masa kerja ini dilakukan berdasarkan teori perkembangan karir yang diajukan oleh Gould dan Hawkins (1978). Seluruh subyek penelitian telah berstatus kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pada skor variabel *hardiness*, nilai rata-rata paling besar terdapat pada faset kontrol ($M=12,63$; $SD=2,101$). Nilai rata-rata terbesar kedua terdapat pada faset komitmen dengan nilai rata-rata sebesar 12,04 ($SD=2,327$) dan nilai rata-rata terkecil terdapat pada faset tantangan dengan nilai rata-rata sebesar 9,66 ($SD=2,557$). Dengan demikian, karakteristik *hardiness* yang paling menonjol pada diri para subyek penelitian adalah karakteristik kontrol.

Pada skor kepuasan kerja, urutan faset kepuasan yang memiliki nilai rata-rata dari yang paling besar hingga paling kecil adalah faset pimpinan, komunikasi, penghargaan, gaji, kenaikan pangkat, sifat pekerjaan, rekan kerja, tunjangan dan terakhir adalah faset kondisi organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para subyek penelitian merasakan kepuasan kerja yang paling besar pada faset pimpinan.

Hasil penghitungan korelasi menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,342 yang signifikan pada level of *significance* 0,01 (*1-tailed*) antara *hardiness* dan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *hardiness* dalam diri individu maka semakin tinggi pula kepuasan yang ia rasakan terhadap pekerjaannya. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *hardiness* seseorang, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang ia rasakan.

Adanya hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima dan hipotesis null penelitian ditolak. Korelasi antara *hardiness* dan faset-faset kepuasan kerja menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara *hardiness* dan tujuh faset kepuasan kerja, yaitu faset gaji, pimpinan, tunjangan, penghargaan, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

Hasil analisis tambahan dengan teknik *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *mean hardiness* antara kelompok subyek usia 24-44 tahun dan 45-65 tahun maupun antara kelompok subyek laki-laki dan perempuan. Namun penulis menemukan perbedaan *mean* yang signifikan antara kelompok subyek yang memiliki masa kerja 2-10 tahun dan kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun; kelompok subyek dengan masa kerja 2-10 tahun memiliki tingkat *hardiness* lebih tinggi dibandingkan kelompok subyek yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Pada skor kepuasan kerja,

penulis tidak menemukan perbedaan *mean* signifikan antara dua kelompok usia, jenis kelamin, maupun masa kerja subyek.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah penulis jabarkan sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *hardiness* dan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* yang berarti semakin tinggi tingkat resistensi terhadap stres dalam diri seseorang maka ia akan semakin puas terhadap pekerjaannya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat resistensi terhadap stres seseorang maka ia akan semakin tidak puas terhadap pekerjaannya. Beberapa simpulan lain yang penulis dapatkan adalah:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan tujuh faset kepuasan kerja, yaitu faset gaji, pimpinan, tunjangan, penghargaan, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi
2. Di antara tiga karakteristik kepribadian yang menyusun *hardiness*, karakteristik yang paling menonjol dalam diri para subyek adalah karakteristik kontrol
3. Faset kepuasan kerja yang dinilai paling memuaskan oleh para subyek adalah faset pimpinan. Dengan kata lain, para subyek merasakan kepuasan yang paling tinggi pada aspek kepuasan terhadap atasan mereka.
4. Pada skor *hardiness*, tidak ditemukan adanya perbedaan *mean* signifikan antara dua kelompok subyek berdasarkan usia dan jenis kelamin mereka. Namun, penulis menemukan adanya perbedaan signifikan *mean hardiness* pada kelompok subyek yang memiliki masa kerja 2-10 tahun dan kelompok subyek yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Skor *hardiness* kelompok subyek yang memiliki masa kerja 2-10 tahun lebih tinggi dari skor *hardiness* kelompok subyek yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Artinya, kelompok subyek dengan masa kerja 2-10 tahun memiliki tingkat resistensi terhadap stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok subyek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Maka, dapat disimpulkan bahwa usia dan jenis kelamin tidak berhubungan dengan tingkat *hardiness* subyek, sedangkan masa kerja memiliki hubungan dengan tingkat *hardiness* para subyek.
5. Pada variabel kepuasan kerja, tidak ditemukan adanya perbedaan skor yang signifikan antara dua kelompok usia subyek, dua kelompok jenis kelamin, maupun dua kelompok subyek dengan masa kerja

yang berbeda. Maka, dapat disimpulkan bahwa baik usia, jenis kelamin dan masa kerja seseorang tidak berhubungan dengan kepuasan kerja yang ia rasakan.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan kepuasan kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit X. Artinya, semakin tinggi tingkat resistensi terhadap stres yang dimiliki seseorang, maka orang tersebut akan semakin puas dengan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Adanya hasil yang menunjukkan hubungan positif antara *hardiness* dan kepuasan kerja pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang ada sebelumnya. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Judge et al. (dalam McCalister, 2003) yang menemukan bahwa *hardiness* dapat memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja seseorang. Lebih spesifik pada subyek yang berprofesi sebagai perawat, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh Hood (1997).

Apabila penulis melihat lebih detail ke dalam hubungan antara *hardiness* dan faset-faset kepuasan kerja, ditemukan adanya hubungan positif antara *hardiness* dan tujuh faset kepuasan kerja. Ketujuh faset tersebut adalah faset gaji, pimpinan, tunjangan, penghargaan, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Artinya, semakin tinggi resistensi terhadap stres yang dimiliki seseorang, semakin besar pula kepuasan yang ia rasakan terhadap gaji yang ia terima sebagai hasil dari usahanya dalam bekerja, terhadap atasannya di tempat kerja, terhadap tunjangan lain di luar gaji yang diberikan kepada dirinya, terhadap penghargaan yang ia terima di tempat kerja, terhadap rekan kerjanya, tipe pekerjaan yang harus ia lakukan serta terhadap komunikasi yang terjalin di tempatnya bekerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat resistensi terhadap stres yang dimiliki individu maka akan semakin rendah pula kepuasan kerjanya dalam ketujuh aspek yang telah penulis sebutkan di atas.

Lebih spesifik lagi, korelasi positif paling kuat ditemukan antara *hardiness* dengan faset kepuasan kerja sifat pekerjaan. Para subyek dalam penelitian ini berprofesi sebagai perawat yang tentu saja memiliki sifat pekerjaan yang berbeda dengan pekerjaan lainnya. Sebelumnya telah disebutkan bahwa profesi sebagai seorang perawat berpotensi menimbulkan stres yang lebih besar bagi orang-orang yang menjalani profesi ini (Neubaruer, 1988). Pekerjaan sebagai seorang perawat juga dikatakan memiliki tantangan tersendiri karena bekerja dengan klien yang sakit dapat menjadi hal yang secara

emosional menimbulkan stres bagi seseorang (Schwab, 1996). Selain itu, berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab perawat bersifat kompleks dan menyangkut hidup orang lain (Neubaruer, 1988), sehingga dapat menjadi salah satu sumber stres yang ditemui perawat dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari. Maka, adanya korelasi positif paling kuat antara *hardiness* dan faset sifat kerja pada perawat menunjukkan bahwa tingkat resistensi terhadap stres memegang peran penting dalam membantu perawat menjalankan profesinya sebagai seorang tenaga medis tanpa melihat bahwa tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai hal negatif yang tidak menyenangkan, sehingga pada akhirnya perawat tersebut tetap merasa puas terhadap sifat pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehari-hari. Semakin besar tingkat resistensi terhadap stres dalam diri seorang perawat, semakin positif (puas) pula penilaian yang ia miliki terhadap sifat pekerjaan yang harus ia jalani.

Pada analisis lebih lanjut, penulis menemukan bahwa faktor usia dan jenis kelamin tidak berhubungan dengan tingkat *hardiness* seseorang, namun penulis menemukan adanya hubungan antara masa kerja dan tingkat *hardiness* seseorang. Penulis menemukan bahwa kelompok subyek yang memiliki masa kerja 2-10 tahun (*advancement stage*) memiliki tingkat *hardiness* yang lebih tinggi dari kelompok subyek yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun (*maintenance stage*). Untuk dapat menjelaskan penemuan ini, penulis melihat karakteristik dari masing-masing tahapan perkembangan karir berdasarkan masa kerja tersebut. Individu yang berada pada tahap lanjutan (*advancement stage*) biasanya memiliki keinginan yang kuat untuk memiliki prestasi dan mendapatkan kenaikan jabatan (Hall & Nougaim; Bray, Campbell & Grant; Glaser; dalam Gould & Hawkins, 1978). Pada masa ini, kesempatan promosi terbuka lebar sehingga tujuan utama individu biasanya adalah mendapatkan promosi (Gould & Hawkins, 1978). Sedangkan pada tahap pemeliharaan (*maintenance stage*), terjadi penurunan rasa bersaing dan penurunan keinginan untuk mementingkan diri sendiri (Hall; dalam Gould & Hawkins, 1978).

Melihat adanya karakteristik unik pada kedua tahap tersebut, penulis berasumsi bahwa ada kemungkinan bahwa lebih tingginya tingkat *hardiness* pada kelompok subyek yang berada pada tahap lanjutan (*advancement stage*) disebabkan oleh adanya keinginan kuat untuk berprestasi dan memperoleh kenaikan jabatan yang biasanya dirasakan oleh individu yang berada pada tahap ini. Adanya motivasi berprestasi dan memperoleh

promosi yang kuat memiliki kecocokan dengan ciri-ciri individu dengan *hardiness* yang tinggi. Misalnya, karakteristik komitmen biasanya memunculkan adanya kecenderungan untuk melibatkan diri secara penuh dalam hidup, termasuk dalam dunia pekerjaan (Kobasa; dalam McCalister, 2003); karakteristik kontrol menimbulkan keinginan kuat untuk berjuang dalam mendapatkan sesuatu (Maddi, 2004); karakteristik tantangan biasanya menyebabkan individu memandang perubahan hidup sebagai sarana untuk mengembangkan diri (Barlyne; Csikzentmihaiyi; Maddi, Propst & Feldinger; dalam Kobasa, Maddi & Kahn, 1982). Jadi, penulis berasumsi bahwa berbagai hal yang terjadi pada tahap lanjutan menyebabkan individu pada tahap tersebut mengembangkan karakteristik *hardiness* dalam diri mereka emosional menimbulkan stres bagi seseorang untuk dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang ada. Sedangkan individu pada tahap pemeliharaan yang sudah mengalami penurunan rasa bersaing juga mengalami penurunan tingkat *hardiness* karena peran *hardiness* tidak lagi sangat dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang ada pada tahap ini. Namun, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut untuk dapat mengkonfirmasi kebenaran dari asumsi penulis ini.

Pada skor kepuasan kerja, penulis menemukan bahwa baik usia, jenis kelamin maupun masa kerja subyek tidak berhubungan dengan kepuasan kerja mereka. Penemuan bahwa usia tidak berhubungan dengan kepuasan kerja seseorang bertentangan dengan pernyataan Spector (2000) bahwa berbagai penelitian telah menemukan bahwa karyawan yang lebih tua cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda. Tidak ditemukannya hubungan antara jenis dan kepuasan kerja para subyek penelitian sesuai dengan hasil studi meta analisis yang dilakukan terhadap beragam sampel penelitian (Brush et al.; Witt & Nye; dalam Spector, 2000). Selanjutnya, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa masa kerja tidak terbukti memiliki hubungan kepuasan kerja sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Katz (dalam Morroy & McElroy, 1987).

Dalam analisis juga ditemukan bahwa faset *hardiness* tantangan memiliki nilai rata-rata paling kecil di antara ketiga faset *hardiness*, namun nilai standar deviasi pada faset ini paling besar jika dibandingkan dengan nilai standar deviasi pada faset-faset *hardiness* lainnya. Hasil penemuan ini merupakan suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Terdapat beberapa hal yang dapat menjadi saran dari penulis untuk dapat menyempurnakan penelitian-

penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya juga menganalisis kepuasan kerja per faset berdasarkan tahapan perkembangan karir, baik dengan operasionalisasi usia maupun lama bekerja (*organizational tenure*). Apabila analisis ini dilakukan pada penelitian lain, mungkin akan ditemukan hal-hal menarik lainnya yang akan memperkaya pengetahuan mengenai kepuasan kerja.
2. Dalam penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan analisis lebih lanjut mengenai faset *hardiness* tantangan yang memiliki nilai *mean* paling kecil di antara ketiga faset *hardiness* namun memiliki nilai standar deviasi yang paling besar.
3. Apabila memungkinkan, sebaiknya teknik *sampling* yang digunakan adalah *random sampling* sehingga sampel penelitian benar-benar representatif terhadap populasi. Selain itu, kekuatan generalisasi hasil penelitian ini juga akan semakin besar.
4. Penyebaran kuesioner sebaiknya diperluas tidak hanya pada beberapa instalasi/bagian yang ada di rumah sakit, namun sebaiknya mencakup seluruh instalasi/bagian yang ada sehingga sampel yang diambil dalam penelitian benar-benar berasal dari seluruh bagian rumah sakit. Selain itu, penelitian selanjutnya sebaiknya juga dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih besar. Dengan demikian, diharapkan sampel penelitian akan lebih merepresentasikan kondisi di populasi.
5. Penelitian mengenai hubungan *hardiness* dan kepuasan kerja pada perawat selanjutnya sebaiknya dilakukan pada beberapa rumah sakit yang memiliki karakteristik yang sama, misalnya pada beberapa rumah sakit daerah milik pemerintah. Apabila hal ini dilakukan, diharapkan hasil yang didapatkan dari penelitian akan lebih kaya dan memiliki kekuatan generalisasi pada populasi yang lebih luas pula.
6. Peneliti pada penelitian selanjutnya sebaiknya memberikan penjelasan langsung kepada para subyek, sehingga membuka adanya kesempatan bertanya apabila terdapat hal-hal yang tidak dimengerti oleh subyek

Selain saran-saran yang dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya seperti yang telah penulis sebutkan di atas, penulis juga memiliki beberapa saran praktis yang dapat diaplikasikan pada kehidupan. Saran-saran praktis tersebut antara lain adalah:

1. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa *hardiness* penting dimiliki oleh para perawat agar mereka bisa memiliki penilaian yang positif terhadap pekerjaannya. Apabila seorang perawat memiliki penilaian positif (puas) terhadap pekerjaannya, maka ia cenderung akan menampilkan performa kerja yang

baik. Mengingat pentingnya peran *hardiness* bagi para individu yang berprofesi sebagai perawat, penulis menyarankan agar pihak Rumah Sakit X sebagai *employer* memberikan pelatihan *hardiness* untuk meningkatkan resistensi terhadap stress para perawat yang bekerja di Rumah Sakit X. Dengan meningkatnya resistensi terhadap stres dalam diri para perawat, maka kepuasan kerja mereka juga akan meningkat. Pada akhirnya, perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga faset kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah faset rekan kerja, tunjangan dan kondisi organisasi. Faset yang memungkinkan untuk dilakukan intervensi dari pihak luar adalah faset rekan kerja. Adanya hasil yang menunjukkan bahwa faset rekan kerja termasuk dalam tiga faset dengan nilai rata-rata terendah memberikan indikasi bahwa dukungan sosial di antara para subyek rendah, sehingga mereka kurang merasa puas dengan hubungan di antara sesama rekan kerja. Dukungan sosial dari rekan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja individu (Drenth, Thierry & de Wolff, 1998). Oleh karena itu, penulis menyarankan agar dilakukan tindakan yang dapat meningkatkan dukungan sosial di antara sesama rekan kerja, misalnya dengan melakukan pelatihan empati. Dengan dilakukannya tindakan ini diharapkan kepuasan kerja para perawat dapat meningkat sehingga pada akhirnya mereka akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G (2008). *Human resource management* (11th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2001). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001 Tentang Registrasi dan Praktik Perawat*. Diakses 30 Maret 2009, dari <http://72.14.235.132/search?q=cache:nla-aDCuI74J:dinkes.jogjapro.go.id/index.php/cdownload/download/22.html+kepmenkes+1239/Menkes/SK/XI/2001&cd=2&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-a>.
- Dolbier, C. L., Smith, S. E., & Steinhardt, M. A. (2007). Relationships of protective factors to stress and symptoms of illness. *American Journal of Health Behavior, 31*, (4), (pp. 423-433).
- Drenth, P. J. D., Thierry, H., & de Wolff, C. J. (1998). *Handbook of work and organizational psychology volume 1: Introduction to work and organizational psychology* (2nd ed.). East Sussex: Psychology Press.

- Feist, J. & Feist, G. J. (2006). *Theories of personality* (6th ed.). New York: McGraw-Hill International Edition.
- Gould, S. & Hawkins, B. L. (1978). Organizational career stage as a moderator of the satisfaction-performance relationship. *Academy of Management Journal*, 21, (3), (pp. 434-450).
- Hood, L. J. (1997). *The effects of nurse faculty hardiness and sense of coherence on perceived stress, scholarly productivity, and job satisfaction*, (pp. 1-125).
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, (1), (pp. 1-11).
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, (1), (pp. 168-177).
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44, (3), (pp. 279-298).
- McCalister, K. S. (2003). *Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction*, (pp. 1-78).
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1985). *Industrial and organizational psychology* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Neubaruer, P. J. (1988). *The impact of stress, hardiness, home and work environment on illness, job satisfaction and absenteeism in registered nurses*, (pp. 1-125).
- Nikshou, N. (2005). *Occupational stress: The Role of Type A Behavior Pattern, Neuroticism, and Hardiness as Moderators of The Stressor-Strain Relationship*, (pp. 1-79).
- Schwab, L. (1996). Individual hardiness and staff satisfaction. *Nursing Economics*, Mei-Juni. Diakses 28 Agustus 2008, dari http://indarticles.com/p/articles/mi_m0FSW/is_n3_v14/ai_n18607047.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and organizational psychology: research and practice* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons, Inc.