

## **SKRIPSI**

# **HUBUNGAN *HARDINESS* DENGAN KECEMASAN DALAM MENGHADAPI *JOB CAREER* PADA ALUMNI STIKES SANTA ELISABETH MEDAN**



Oleh :

CHRISTINE SEPTIALA SIHOMBING

032013006

**PROGRAM STUDI NERS  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH  
MEDAN  
2017**

## **SKRIPSI**

# **HUBUNGAN *HARDINESS* DENGAN KECEMASAN DALAM MENGHADAPI *JOB CAREER* PADA ALUMNI STIKES SANTA ELISABETH MEDAN**



Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)  
dalam Program Studi Ners  
pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

Oleh :

CHRISTINE SEPTIALA SIHOMBING

032013006

**PROGRAM STUDI NERS  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

Christine Septiala Sihombing 032013006

Hubungan *Hardiness* Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi *Job Career* Pada Alumni STIKes Santa Elisabeth Medan

Program Studi Ners 2017

Kata Kunci: *Hardiness*, Kecemasan, *Job Career*

(xix + 48 + lampiran)

Perkembangan zaman dan era globalisasi saat ini menuntut seseorang untuk memiliki bakat khususnya dalam lapangan kerja. Hambatan pembangunan ekonomi saat ini diakibatkan oleh SDM yang kurang memiliki jiwa kreatif dan inovatif serta memiliki sifat yang kurang baik seperti dendam, kurang percaya diri, dan cemas. Masalah-masalah tersebut dapat diminimalisir jika individu tersebut memiliki kepribadian tangguh (*hardiness*) dimana ada 3 sikap yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi adanya hubungan *hardiness* dengan kecemasan dalam menghadapi *job career* pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan. Penelitian ini menggunakan *cross sectional*, dengan teknik *purposive sampling* serta sampel sebanyak 30 orang alumni. Instrumen dalam penelitian adalah kuesioner *hardiness* dan kecemasan. Hasil penelitian pada responden terdapat *hardiness* tinggi (60%) dan *hardiness* rendah (40%) dan hasil kecemasan menunjukkan kecemasan ringan (56,7%), kecemasan berat (43,3%). Berdasarkan uji statistik *chi-square* menunjukkan bahwa ada hubungan *hardiness* dengan kecemasan dalam menghadapi *job career* pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan ( $p\text{ value} = 0,004$ ). Rekomendasi kepada Rumah Sakit dan STIKes agar menyelenggarakan seminar tentang kepribadian *hardiness* agar dapat menjadi bekal awal bagi mahasiswa maupun perawat baru.

Daftar Pustaka (2005-2016)

## ABSTRACT

Christine Septiala Sihombing 032013006

*Correlation of Hardiness with Anxiety in Facing Job Career in the Alumni of STIKes Santa Elisabeth, Medan*

*Nursing Study Program 2017*

*Keywords: Hardiness, Anxiety, Job Career*

*(xix + 48 + Appendices)*

*Over time and globalization era today need someone who has talent, especially in employment. The inhibiting factors in economy today are caused by people's lack of creativity and innovation; besides that, they have bad traits such as vengeance, lack of self-confidence, and anxiety. These problems can be minimized if they have hardiness in which there are 3 (three) types of attitude: commitment, control, and challenge. The objective of the research was to identify the correlation of hardiness with anxiety in facing job career in the alumni of STIKes Santa Elisabeth, Medan. The research used cross sectional design. The samples were 30 respondents, taken by using purposive sampling technique. The research instruments were questionnaires about hardiness and anxiety. The result of the research showed that 60% of the respondents underwent high hardiness, 40% respondents underwent low hardiness, 56.7% of the respondents underwent mild anxiety, and 43.3% of the respondents underwent severe anxiety. Based on the statistic chi-square test, it was found that there was the correlation of hardiness with anxiety in facing job career in the alumni of STIKes Santa Elisabeth, Medan ( $p\text{-value}=0.004$ ). It is recommended that the Head of the Hospital and the management of STIKes hold seminars on personal hardiness so that it can be used as something needed by the students and the nurses for their success in the future.*

*References: (2005-2016)*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dengan limpahan rahmat dan karunia serta kesempatan sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan judul: “**Hubungan Hardiness Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Job Career Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan**” yang disusun dalam rangka memenuhi tugas akhir dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi Ners Tahap Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan.

Penyusunan tugas akhir ini telah banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mestiana Br. Karo, S.Kep., Ns., M.Kep, selaku ketua STIKes Santa Elisabeth Medan sekaligus pembimbing akademik yang telah membimbing, mendidik dan memberikan motivasi kepada peneliti serta telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk menyelesaikan pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan.
2. Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN, selaku Ketua Program Studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti serta menyelesaikan pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan.
3. Dr. Maria Christina, MARS selaku direktur Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan izin kepada peneliti sehingga dapat melakukan pengambilan data penelitian.

4. Sr. M. Sri Martini FSE, selaku Wakil Direktur Pelayanan Keperawatan yang telah memberikan izin kepada peneliti sehingga dapat melakukan penelitian.
5. Imelda Derang, S.Kep.Ns., M.Kep, selaku dosen pembimbing I yang telah sabar dan banyak memberikan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
6. Amnita Ginting, S.Kep.Ns, selaku dosen pembimbing II yang telah sabar dan banyak memberikan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
7. Gabriela Ere Badjo, S.Kp., M.Kep, selaku penguji III yang telah memberikan kritik, saran dan bimbingan dalam pembuatan tugas akhir.
8. Seluruh staff dosen STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah membimbing dan mendidik peneliti dalam upaya pencapaian pendidikan sejak semester I hingga Semester VIII.
9. Teristimewa kepada keluarga besarku tercinta ayahanda B. Sihombing, ibunda N. Sitinjak dan ke-4 saudara saya yaitu Rudianto Sihombing, Yohanes Sihombing, Samson Fredi Sihombing dan Hengki Febrian Sihombing yang telah banyak memberi dukungan moral dan materil dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Rekan-rekan angkatan VII yang memberikan motivasi dan dukungan selama penyusunan tugas akhir ini.

Peneliti menyadari terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan tugas akhir ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata saya berharap semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Medan, Mei 2017

Peneliti

## DAFTAR ISI

Sampul Depan .....	i
Sampul Dalam .....	ii
Halaman Persyaratan Gelar .....	iii
Surat Pernyataan .....	iv
Lembar Persetujuan .....	v
Penetapan Panitia Penguji .....	vi
Halaman Pengesahan .....	vii
Surat Pernyataan Publikasi .....	viii
Abstrak .....	ix
<i>Abstract</i> .....	x
Kata Pengantar .....	xi
Daftar Isi .....	xiv
Daftar Tabel .....	xvii
Daftar Bagan .....	xviii
Daftar Diagram .....	xix
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	 1
1.1 Latar Belakang .....	4
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan umum .....	5
1.3.2 Tujuan khusus .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Manfaat teoritis .....	6
1.4.2 Manfaat praktis .....	6
 <b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	 7
2.1 <i>Hardiness</i> .....	7
2.1.1 Pengertian <i>hardiness</i> .....	7
2.1.2 Aspek-aspek <i>hardiness</i> .....	8
2.1.3 Manfaat <i>hardiness</i> .....	9
2.1.4 Dampak negatif tidak memiliki <i>hardiness</i> .....	11
2.2 Kecemasan .....	12
2.2.1 Pengertian kecemasan .....	12
2.2.2 Etiologi kecemasan .....	13
2.2.3 Skala ukur kecemasan .....	15
2.2.4 Klasifikasi kecemasan .....	18
2.2.5 Tanda dan gejala kecemasan .....	19
2.3 <i>Job Career</i> .....	20
2.3.1 Pengertian <i>job career</i> .....	20
2.3.2 Pengembangan <i>job career</i> .....	20
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja .....	21



<b>BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1 Kerangka Konsep .....	22
3.2 Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB 4 METODE PENELITIAN</b>	
4.1 Rancangan Penelitian.....	24
4.2 Populasi Dan Sampel .....	24
4.2.1 Populasi.....	24
4.2.2 Sampel .....	25
4.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	26
4.3.1 Variabel penelitian .....	26
4.3.2 Definisi operasional .....	26
4.4 Instrumen Penelitian .....	27
4.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	28
4.6 Prosedur Pengambilan Dan Pengumpulan Data .....	28
4.6.1 Pengambilan data .....	28
4.6.2 Teknik pengumpulan data.....	29
4.6.3 Uji validitas.....	29
4.7 Kerangka Operasional.....	31
4.8 Analisa Data.....	32
4.9 Etika Penelitian .....	32
<b>BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Hasil Penelitian .....	34
5.1.1 <i>Hardiness</i> dalam menghadapi <i>job career</i> pada alumni .....	36
5.1.2 Kecemasan dalam menghadapi <i>job career</i> pada alumni ...	36
5.1.3 Hubungan <i>hardiness</i> dengan kecemasan dalam menghadapi <i>job career</i> pada alumni .....	37
5.2 Pembahasan.....	39
5.2.1 <i>Hardiness</i> dalam menghadapi <i>job career</i> pada alumni .....	39
5.2.2 Kecemasan dalam menghadapi <i>job career</i> pada alumni ...	41
5.2.3 Hubungan <i>hardiness</i> dengan kecemasan dalam menghadapi <i>job career</i> pada alumni .....	43
<b>BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Simpulan.....	47
6.2 Saran .....	48

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

1. Lembar Persetujuan Menjadi Responden
2. *Informed Consent*
3. Kuesioner
4. Surat Pengajuan Judul Skripsi
5. Usulan Judul Skripsi Dan Tim Pembimbing
6. Surat Permohonan Izin Pengambilan Data Awal
7. Surat Persetujuan Izin Pengambilan Data Awal
8. Surat Permohonan Uji Validitas Kuesioner dan Ijin Penelitian
9. Surat Tanggapan Permohonan Uji Validitas Kuesioner Dan Izin Penelitian
10. Surat Keterangan Selesai Penelitian
11. Uji Validitas
12. Hasil Output Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden
13. Hasil Output Uji *Chi-Square*
14. Kartu Bimbingan

## DAFTAR TABEL

	 <b>Halaman</b>
<b>Tabel 2.1</b> Skala Ukur Kecemasan HRS-A.....	6
<b>Tabel 2.2</b> Tanda dan Gejala Kecemasan Berdasarkan Level Ansietas.....	19
<b>Tabel 4.1</b> Definisi Operasional Hubungan <i>Hardiness</i> Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi <i>Job Career</i> .....	27
<b>Tabel 5.1</b> Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Data Demografi Responden Alumni STIKes Santa Elisabeth Medan.....	35
<b>Tabel 5.2</b> Distribusi Frekuensi <i>Hardiness</i> Responden Dalam Menghadapi <i>Job Career</i> Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.....	36
<b>Tabel 5.3</b> Distribusi Frekuensi Kecemasan Responden Dalam Menghadapi <i>Job Career</i> Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.....	37
<b>Tabel 5.4</b> Hasil Tabulasi Silang Antara Hubungan <i>Hardiness</i> Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi <i>Job Career</i> Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.....	37
<b>Tabel 5.5</b> Hasil Uji Statistik Hubungan <i>Hardiness</i> Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi <i>Job Career</i> Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.....	38

STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

## DAFTAR BAGAN

	Halaman
<b>Bagan 3.1</b> Kerangka Konsep Hubungan <i>Hardiness</i> Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi <i>Job Career</i> .....	23
<b>Bagan 4.1</b> Kerangka Operasional Hubungan <i>Hardiness</i> Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi <i>Job Career</i> .....	31

## DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Diagram 5.2.1 <i>Hardiness</i> Dalam Menghadapi <i>Job Career</i> Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.....	39
Diagram 5.2.2 Kecemasan Dalam Menghadapi <i>Job Career</i> Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth .....	41

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman dan era globalisasi saat ini menuntut seseorang untuk memiliki bakat khususnya dalam lapangan kerja yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan efisien karena *job carrer* merupakan sarana bagi individu dalam berkarya secara profesional dan jalan dalam memperoleh pencapaian pribadi, berkontribusi bagi lingkungan serta mencapai kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup (Subri, 2014).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sendiri dilakukan melalui pendidikan seperti perguruan tinggi, pendidikan di bidang keterampilan maupun kejuruan untuk menciptakan SDM yang mampu mengembangkan diri secara mandiri dan memiliki kemampuan serta komitmen dalam mengembangkan potensi yang ada (Nugroho, 2015).

Hambatan pembangunan ekonomi saat ini diakibatkan oleh sumber daya manusia yang kurang memiliki jiwa kreatif dan inovatif serta kecenderungan sumber daya manusia yang ada memiliki sifat yang kurang baik seperti dendam, benci, sakit hati, kurang percaya diri, mudah depresi, dan cemas (Olivia, 2014). Kecemasan atau ansietas merupakan suatu perasaan khawatir yang berlebihan dan tidak jelas dan merupakan salah satu gangguan mental yang ditandai dengan perasaan takut atau ketidaknyamanan dengan gejala fisik, psikologis, perilaku dan kognitif (Cochrane, 2009).

Masalah-masalah tersebut dapat diminimalisir jika individu tersebut memiliki kepribadian tangguh (*hardiness*) dimana individu tangguh memiliki 3 sikap yaitu sikap komitmen, kontrol, dan tantangan yang memberi mereka keberanian dan dorongan untuk menghadapi perubahan sehingga melalui keberanian dan motivasi, kelompok tangguh itu lebih mampu mengatasi perubahan dengan mencari solusi untuk masalah-masalah yang muncul dan berinteraksi penuh dengan orang-orang di sekitar mereka (Maddi & Koshaba, 2005).

Penelitian Sari dan Astuti (2014) dijelaskan bahwa permasalahan bagi setiap individu beragam salah satunya adalah saat memasuki dunia kerja seperti ketidaksiapan, kurang percaya diri, banyaknya persaingan dan takut dalam menghadapi dunia baru yang berbeda dengan dunia pendidikan sebelumnya sehingga terkendala dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Charles Schreiber dalam Olivia (2014) mengatakan keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya hanya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh kepribadiannya atau sikap mentalnya.

Hal ini dialami oleh seseorang yang akan menyelesaikan studi atau mahasiswa semester akhir sehingga untuk memasuki lahan pekerjaan individu yang belum pernah dimasuki oleh mereka dapat terjadi keluhan-keluhan seperti mudah tersinggung, hipersensitif, gelisah, gangguan konsentrasi dan daya ingat serta merasa khawatir berlebihan (Shives, 2012).

Tingkat pengangguran yang tinggi di seluruh dunia terutama negara berkembang masih sangat mempengaruhi dunia kerja. International Labor Organisation (ILO) memperkirakan pengangguran global akan terus meningkat dimana pada 2015 diperkirakan mencapai 197,1 juta orang dan pada 2016 perkiraan tersebut meningkat mencapai 199,4 juta orang (Koran tempo, 2016).

Di Indonesia tingkat pengangguran mencapai 7,03 juta orang karena tidak sebanding dengan jumlah penduduk sebanyak 237 juta. Kesempatan kerja bagi lulusan perguruan tinggi juga rendah akibatnya pengangguran di provinsi Sumatera Utara mencapai 5,84%, untuk kota Medan mencapai 10% pada tahun 2015 (Badan Pusat Statistik, 2016). Sedangkan STIKes Santa Elisabeth Medan alumni yang lulus pada tahun 2015 jumlah pengangguran untuk D3 Kebidanan sebanyak 35,71%, D3 Keperawatan sebanyak 34,4% dan Ners Tahap Profesi sebanyak 8,3% sehingga pengangguran seluruhnya mencapai 32,4% dari 216 orang.

Seseorang jika kurang mampu mengalahkan stimulus dari isu-isu seperti menghadapi tuntutan serta persaingan maka individu itu tidak mampu menjaga keseimbangan jiwa sehingga timbul dampak psikologis salah satunya adalah ansietas (Yusuf, 2015). Individu yang mengalami kecemasan dapat menyebabkan ketidaknyamanan kognitif, psikomotor dan respon fisiologis seperti sulit berpikir rasional, meningkatnya aktivitas motorik dan meningkatkan tekanan darah (Videbeck, 2011).



Studi awal didapatkan jumlah alumni pada tahun 2016 yaitu D3 Keperawatan berjumlah 42 orang, D3 Kebidanan berjumlah 112 orang dan Ners Tahap profesi Reguler berjumlah 61 orang (STIKes Santa Elisabeth Medan, 2016). Wawancara pada 10 orang alumni STIKes Santa Elisabeth Medan diketahui bahwa, mereka yang baru bekerja mengalami kecemasan saat akan memasuki dunia kerja. Kecemasan terjadi karena mereka merasa kurang mampu, takut akan seleksi masuk kerja terutama tes kesehatan dan kurang percaya diri karena belum lulus uji kompetensi.

Waqiatim dalam Dinata (2014) mengatakan kecemasan yang terjadi pada individu yang memasuki dunia kerja dapat membawa dampak negatif sehingga terjadi perasaan ketakutan dan kekhawatiran yang dapat menghambat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang bertujuan untuk mengubah keadaan hidup yang lebih baik sehingga mereka tidak mampu melakukan sesuatu dengan optimal.

Creed, dkk (2013) mengatakan salah satu aspek yang dapat melawan stresor adalah kepribadian *hardiness* yang dipandang sebagai gaya kepribadian tangguh sehingga dapat mempengaruhi cara orang berpikir, merasa, dan berperilaku. Temaja dan Utama (2016) dalam penelitiannya mengatakan kepribadian adalah cerminan sumber daya manusia yang berpengaruh pada pola pikir yang bersifat optimis.

Khaledian, dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "*The relationship of psychological hardiness with irrational beliefs, emotional intelligence and work holism*" menunjukkan bahwa kepribadian tangguh

(*hardiness*) yang dimiliki seorang individu memiliki hubungan positif dengan gangguan fisik dan mental. Penelitian Bartone (2012) mengatakan individu yang memiliki *hardiness* berani dalam menghadapi pengalaman baru serta kekecewaan dan cenderung sangat kompeten serta sangat baik dalam merespon kondisi yang dapat membuat individu tersebut cemas.

Berdasarkan fenomena kecemasan yang terjadi pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan yang baru bekerja dan didukung dari beberapa penelitian maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan *hardiness* dengan kecemasan pada alumni dalam menghadapi dunia kerja.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalahnya adalah: “Apakah ada hubungan *hardiness* dengan kecemasan dalam menghadapi *job career* pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan?”

## 1.3 Tujuan

### 1.3.1 Tujuan Umum

Mengidentifikasi adanya hubungan *hardiness* dengan kecemasan dalam menghadapi *job career* pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi perilaku *hardiness* dalam menghadapi *job career* pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan.

2. Mengidentifikasi kecemasan mahasiswa profesi dalam menghadapi *job career* pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan.
3. Mengidentifikasi hubungan *hardiness* dengan *kecemasan* dalam menghadapi *job career* pada alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu dalam praktik keperawatan untuk mengetahui hubungan *hardiness* dengan kecemasan dalam menghadapi *job career* pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi mahasiswa

Memberikan informasi bagi mahasiswa dalam menerapkan *hardiness* untuk mengatasi kecemasan dalam menghadapi *job career*.

#### 2. Bagi institusi

Memberikan informasi bagi institusi pendidikan pentingnya *hardiness* untuk mengatasi kecemasan dalam menghadapi *job career*.

#### 3. Bagi Rumah Sakit

Memberikan informasi tentang pentingnya *hardiness* dalam mengatasi kecemasan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Hardiness***

##### **2.1.1 Pengertian *Hardiness***

*Hardiness* adalah pola tertentu dari sikap dan keterampilan yang membantu seseorang untuk menjadi tangguh dalam bertahan hidup dan berkembang di bawah tekanan dimana kepribadian ini terdiri dari tiga aspek yaitu komitmen, kontrol dan tantangan ( Maddi dan Koshaba, 2005). Penelitian Creed dkk, (2013) mengatakan kepribadian *hardiness* dipandang sebagai gaya kepribadian yang mempengaruhi cara orang berpikir, merasa, dan berperilaku di dunia dimana seseorang memiliki sikap *hardy* tinggi maka akan ada pertumbuhan sikap pribadi, ketahanan, dan kesejahteraan, sedangkan seseorang memiliki sikap *hardy* rendah dapat mengakibatkan distress.

*Hardiness* merupakan tipe kepribadian yang dapat melindungi diri dari berbagai dampak stress dan dapat memberikan kekuatan yang dapat melawan stress (Santrock dalam Clarabella, 2015). Penelitian Bartone (2012) mengatakan kepribadian *hardiness* adalah sikap umum yang meliputi kognitif, emosional dan perilaku dimana ciri-ciri dari individu yang tetap sehat meskipun terjadi masalah yang berhubungan dengan stres.

*Hardiness* adalah tipe kepribadian yang memungkinkan seseorang yang memilikinya untuk mengatasi stres sedemikian rupa sehingga tidak berdampak besar bagi kesehatan seseorang yang memiliki tiga karakteristik penting, pertama mereka percaya dapat mengontrol peristiwa yang mereka hadapi, kedua

berkomitmen dalam kegiatan hidup mereka dan ketiga memperlakukan perubahan dalam kehidupan mereka sebagai tantangan (Gibson dkk, 2012).

#### 2.1.2 Aspek-Aspek *Hardiness*

Maddi dan Kobasa (2005) mengatakan ada 3 aspek utama dalam kepribadian *hardiness* yaitu:

a. Komitmen

Sikap komitmen membantu individu untuk terlibat penuh dalam tugas pekerjaan dan kehidupan. Seseorang tersebut berkomitmen untuk pentingnya pekerjaan dengan orang-orang dan peristiwa yang terjadi di sekitarnya dalam proses pemenuhan hidup. Seseorang tetap melakukan yang terbaik dari kemampuannya dan terus melakukannya meskipun dalam keadaan yang bisa membuat stres. Komitmen adalah komponen dari sikap *hardy* yang melibatkan pengalaman dari diri seseorang sebagai sesuatu yang menarik, bermanfaat, dan memuaskan, bukan sesuatu yang membosankan, tidak berarti, dan mengecewakan.

b. Kontrol

Sikap kontrol memungkinkan seseorang untuk mengambil keputusan langsung melalui suatu tindakan untuk mengubah masalah yang mereka sebabkan sendiri. Sikap ini membantu seseorang percaya bahwa perubahan yang dapat membuat stres justru penting dan cukup berharga untuk mengubah seseorang ke arah yang lebih positif. Jika individu percaya bahwa ia dapat mengubah hasil dari perubahan stres (kontrol sikap), ia akan lebih cenderung untuk mendorong diri dalam mengatasi masalahnya. Tentu saja, berapa banyak dan ke arah mana

perubahan tersebut bervariasi dari situasi yang ada tergantung pada estimasi seseorang dalam membawa perubahan positif. Sikap kontrol mempertinggi estimasi ini, yang memberi kekuatan untuk mengatasi dan menghadapi kesulitan.

c. Tantangan

Sikap tantangan memungkinkan seseorang menganggap perubahan sebagai proses normal dalam kehidupan. Positif dan negatif sebuah pengalaman dianggap sebuah pembelajaran. Ini tidak berarti bahwa seseorang bahagia ketika ada suatu perubahan yang bisa membuat stres. Sebaliknya, seseorang menganggap perubahan sebagai tantangan yang berarti dengan melihat kesempatan di setiap kesulitan, bukan sebaliknya. Jika individu memiliki sikap tantangan, maka ia akan termotivasi meskipun terjadi perubahan dan dapat belajar dari kekecewaan sebelumnya untuk berbuat lebih baik di waktu berikutnya. Perubahan adalah stimulus yang diperlukan untuk pertumbuhan diri dan menyediakan kesempatan untuk lebih mengembangkan tujuan dan makna hidup.

2.1.3 Manfaat *Hardiness*

Menurut Rahardjo dalam Marlinda (2013), mengatakan ada beberapa manfaat dari *hardiness* yaitu:

1. Membantu individu dalam proses adaptasi dan lebih memiliki toleransi terhadap stres.
2. Mengurangi akibat buruk dari stres dan kemungkinan terjadinya *burnout* dan penilaian negatif terhadap suatu kejadian yang mengancam.

3. Meningkatkan pengharapan untuk melakukan coping yang berhasil.
4. Membuat individu tidak mudah jatuh sakit
5. Membantu individu mengambil keputusan yang baik dalam keadaan stres.

Creed dkk (2013) mengatakan komitmen mengacu pada kecenderungan individu untuk terlibat, memiliki rasa tujuan, dan untuk menemukan makna dalam kegiatan dan lingkungannya. Tantangan adalah persepsi yang berubah merupakan bagian yang diharapkan dari kehidupan dan merupakan bahan yang diperlukan untuk pengembangan pribadi. Kontrol adalah persepsi bahwa individu dapat mengelola peristiwa kehidupan yang penting melalui penggunaan imajinasi, pengetahuan, keterampilan, dan pilihan. Konsep *hardiness* juga menghasilkan kinerja yang meningkat, kepuasan kerja, kesehatan untuk orang dewasa yang bekerja dan untuk pengurangan stres kerja (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Penelitian Kaur (2014) mengatakan kepribadian tahan banting diasumsikan untuk melindungi individu dari penyakit yang disebabkan oleh stres. Dengan demikian, kepribadian *hardiness* juga memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Mampu "menarik" dan "memulihkan" diri dari hampir semua masalah.
2. Memiliki sikap positif yang juga dapat disebut sebagai "di mana ada kemauan, disana ada cara" .
3. Kecenderungan untuk melihat masalah sebagai peluang.
4. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan hal-hal yang sulit.
5. Memiliki potensi untuk melihat bahkan hal terkecil dalam kesempatan dan membuat hal tersebut menjadi besar.
6. Kepercayaan dalam organisasi dan dukungan sosial yang kuat.

7. Kemampuan dan sarana untuk menangani berbagai jenis situasi sulit.
8. Memiliki zona kenyamanan yang luas.
9. Mampu untuk pulih dari pengalaman yang menyakitkan.
10. Mengantisipasi masalah dan mempersiapkan mental untuk masalah tak terduga.
11. Mengambil keputusan daripada menunda atau menghindari masalah.

#### 2.1.4 Dampak Negatif Tidak Memiliki Hardiness

Maddi dan Kobasa (2005) mengatakan ada 3 dampak negatif tidak memiliki hardiness yaitu:

1. Tidak memiliki tujuan

Individu ini tidak menghargai kegiatan yang positif atau pendidikan yang dapat digunakan sebagai batu loncatan untuk kehidupan yang lebih baik dan tidak menggunakan bakat yang ada pada dirinya.

2. Kurang berkontribusi

Individu ini cenderung menghindari dan menerima apa yang sudah didapatnya tanpa berusaha lebih.

3. Tidak memiliki keberanian

Individu ini sering kali menyembunyikan perasaan, masalah dan kondisi mereka dari keluarga terdekat.



## 2.2 Kecemasan

### 2.2.1 Pengertian Kecemasan

Kecemasan atau ansietas merupakan suatu perasaan khawatir yang berlebihan dan tidak jelas dan merupakan salah satu gangguan mental yang ditandai dengan perasaan takut atau ketidaknyamanan dengan gejala fisik, psikologis, perilaku dan kognitif (Cochrane, 2009). Kecemasan berbeda dengan rasa takut dimana perasaan takut atau terancam disebabkan oleh stimulus eksternal yang diidentifikasi dengan jelas merupakan bahaya bagi orang tersebut (Videbeck, 2011).

Kecemasan atau ansietas adalah perasaan ketidakpastian, kegelisahan, ketakutan atau ketegangan dari pengalaman seseorang terhadap suatu objek atau situasi yang tidak diketahui dimana individu harus mengambil tindakan "melawan atau lari" dalam upaya untuk mengatasi konflik, stres, trauma atau frustrasi (Shives, 2012).

### 2.2.2 Etiologi

Videbeck (2011) mengatakan ada 3 hal yang dapat mempengaruhi kecemasan diantaranya:

1. Teori biologis terdiri dari:

- a. Teori genetik

Kecemasan mungkin memiliki komponen yang diturunkan karena jika ada keluarga yang mengalami kecemasan dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kecemasan.

b. Teori neurochemical

Gamma-aminobutyric acid (acid -aminobutyric [GABA]) adalah neurotransmitter asam amino yang diyakini memiliki hubungan disfungsional dalam gangguan kecemasan. GABA inhibitory neurotransmitter berfungsi sebagai agen anti ansietas alami tubuh untuk mengurangi rangsangan sel sehingga menurunkan tingkat neuronal. Ini tersedia dalam sinapsis saraf terutama dalam sistem limbik dan lokus seruleus, dimana neurotransmitter norepinefrin yang meningkatkan fungsi seluler diproduksi.

Karena GABA mengurangi kecemasan dan norepinefrin meningkatkan itu, peneliti percaya bahwa masalah dengan regulasi neurotransmitter ini terjadi pada gangguan kecemasan.

2. Teori psikodinamik terdiri dari:

a. Teori psikoanalitik

Menurut Freud dalam Videbeck (2011) melihat kecemasan seseorang sebagai stimulus dari perilaku. Dia menggambarkan kecemasan sebagai mekanisme pertahanan sebagai upaya manusia untuk mengontrol kesadaran dan untuk mengurangi kecemasan. Mekanisme pertahanan kognitif seseorang digunakan secara tidak sadar untuk mengontrol situasi, mengurangi ketidaknyamanan, dan mengatasi stres. Karena mekanisme pertahanan timbul dari alam bawah sadar dan orang tidak menyadari menggunakannya.

b. Teori interpersonal

Harry Stack Sullivan dalam Videbeck (2011) melihat kecemasan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari masalah dalam hubungan interpersonal. Kecemasan dapat mengakibatkan disfungsi seperti kegagalan untuk mencapai tugas perkembangan sesuai dengan usia. Pada orang dewasa, kecemasan muncul dari kebutuhan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan norma dan nilai-nilai dari kelompok budayanya. Semakin tinggi tingkat kecemasan semakin rendah kemampuan untuk berkomunikasi dan untuk memecahkan masalah.

c. Teori perilaku

Teori perilaku melihat kecemasan sebagai alat untuk belajar melalui pengalaman. Sebaliknya, orang dapat mengubah atau "melupakan" perilaku melalui pengalaman baru. *Behavioris* percaya bahwa orang dapat memodifikasi perilaku maladaptif tanpa mendapatkan wawasan apa penyebabnya.

3. Sosial budaya

Setiap kebudayaan memiliki aturan yang mengatur cara yang tepat untuk mengekspresikan dan mengatasi kecemasan. Orang-orang dari budaya Asia sering mengungkapkan kecemasan melalui gejala somatik seperti sakit kepala, sakit punggung, kelelahan, pusing, dan perut sakit.

### 2.2.3 Skala Ukur Kecemasan

Townsend (2015) mengatakan untuk mengetahui seberapa derajat kecemasan seseorang digunakan alat ukur Hamilton Rating Scale for Anxiety. Masing-masing kelompok gejala diberi penilaian angka antara 0-4 yang artinya adalah

0 = tidak ada

1 = ringan

2 = sedang

3 = berat

4 = berat sekali

Total Skoring:

14-17 = Anxiety ringan

18-24 = Anxiety sedang

24-30 = Anxiety berat

Adapun hal-hal yang dinilai dalam alat ukur HRS-A ini adalah sebagai berikut:

No	Pertanyaan	0	1	2	3	4
1	Perasaan Ansietas a. Cemas b. Firasat Buruk c. Takut Akan Pikiran Sendiri d. Mudah Tersinggung					
2	Ketegangan a. Merasa Tegang b. Lesu c. Tak Bisa Istirahat Tenang d. Mudah Terkejut e. Mudah Menangis f. Gemetar g. Gelisah					

3	Ketakutan a. Pada Gelap b. Pada Orang Asing c. Ditinggal Sendiri d. Pada Binatang Besar e. Pada Keramaian Lalu Lintas f. Pada Kerumunan Orang Banyak					
4	Gangguan Tidur a. Sukar Masuk Tidur b. Terbangun Malam Hari c. Tidak Nyenyak d. Bangun dengan Lesu e. Banyak Mimpi-Mimpi f. Mimpi Buruk g. Mimpi Menakutkan					
5	Gangguan Kecerdasan a. Sukar Konsentrasi b. Daya Ingat Buruk					
6	Perasaan Depresi a. Hilangnya Minat b. Berkurangnya Kesenangan Pada Hobi c. Sedih d. Bangun Dini Hari e. Perasaan Berubah-Ubah Sepanjang Hari					
7	Gejala Somatik (Otot) a. Sakit dan Nyeri di Otot-Otot b. Kaku c. Kedutan Otot d. Gigi Gemerutuk e. Suara Tidak Stabil					
8	Gejala somatik/fisik (sensorik) a. Tinitus (telinga berdenging) b. Penglihatan kabur c. Muka merah atau pucat d. Merasa lemas e. Perasaan ditusuk-tusuk					
9	Gejala kardiovaskuler (jantung dan pembuluh darah) a. Takikardi (denyut jantung cepat) b. Berdebar-debar c. Nyeri di dada d. Denyut nadi mengeras e. Rasa lesu/lemas seperti mau pingsan f. Detak jantung menghilang (berhenti sekejap)					

10	Gejala respiratori (pernapasan) a. Rasa tertekan atau sempit didada b. Rasa tercekik c. Sering menarik nafas d. Nafas pendek/sesak					
11	Gejala gastrointestinal (pencenaan) a. Sulit menelan b. Gangguan pencernaan c. Nyeri sebelum dan sesudah makan d. Perasaan terbakar diperut e. Rasa penuh atau kembung f. Mual					
12	Gejala urogenital (perkemihan dan kelamin) a. Sering buang air kecil b. Tidak dapat menahan seni c. Tidak datang bulan (tidak haid) d. Darah haid berlebihan e. Darah haid amat sedikit f. Masa haid berkepanjangan g. Masa haid amat pendek h. Haid beberapa kali dalam sebulan i. Menjadi dingin (frigid) j. Ejakulasi dini k. Ereksi melemah l. Ereksi hilang m. Impotensi					
13	Gejala autonom a. Mulut kering b. Muka merah c. Mudah berkeringat d. Kepala pusing e. Kepala terasa berat f. Kepala terasa sakit g. Bulu-bulu berdiri					
14	Tingkah laku (sikap) pada wawancara a. Gelisah b. Tidak tenang c. Jari gemetar d. Kerut kening e. Muka tegang f. Otot tegang/mengeras g. Napas pendek dan cepat h. Muka merah					

Sumber: Hamilton, M dalam Townsend (2015) *Psychiatric Mental Health Nursing*. USA: F.A Davis Company.

#### 2.2.4 Klasifikasi Kecemasan

Menurut Yusuf (2015) tingkat kecemasan dibagi menjadi empat yaitu:

1. Ansietas ringan berhubungan dengan ketegangan dalam kehidupan sehari-hari dan menyebabkan seseorang menjadi waspada dan meningkatkan lahan persepsinya. Ansietas menumbuhkan motivasi belajar serta menghasilkan pertumbuhan dan kreativitas.
2. Ansietas sedang memungkinkan seseorang untuk memusatkan perhatian pada hal yang penting dan mengesampingkan yang lain sehingga seseorang mengalami perhatian yang selektif tetapi dapat melakukan sesuatu yang lebih terarah.
3. Ansietas berat sangat mengurangi lahan persepsi seseorang. Adanya kecenderungan untuk memusatkan pada sesuatu yang terinci dan spesifik dan tidak dapat berpikir tentang hal lain. Semua perilaku ditujukan untuk mengurangi ketegangan. Orang tersebut memerlukan banyak pengarahan untuk dapat memusatkan pada area lain.
4. Tingkat panik dari ansietas berhubungan dengan ketakutan dan merasa diteror, serta tidak mampu melakukan apapun walaupun dengan pengarahan. Panik meningkatkan aktivitas motorik, menurunkan kemampuan berhubungan dengan orang lain, persepsi menyimpang, serta kehilangan pemikiran rasional.

### 2.2.5 Tanda dan Gejala Kecemasan

Tanda dan Gejala Kecemasan berdasarkan level ansietas oleh videbeck (2011) adalah sebagai berikut:

Level Ansietas	Respon Psikologis dan kognitif	Respon Fisiologis
Ringan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi luas</li> <li>2. Ketajaman rasa</li> <li>3. Motivasi tinggi</li> <li>4. Efektif dalam menyelesaikan masalah</li> <li>5. Meningkatkan kemampuan belajar</li> <li>6. Iritabilitas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gelisah</li> <li>2. Kesulitan tidur</li> <li>3. Hipersensitif terhadap suara</li> </ol>
Sedang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi menyempit pada tugas mendesak</li> <li>2. Perhatian penuh</li> <li>3. Tidak bisa menghubungkan pengalaman atau peristiwa</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Otot tegang</li> <li>2. Diaphoresis</li> <li>3. Peningkatan nadi</li> <li>4. Sakit kepala</li> <li>5. Mulut kering</li> <li>6. Nada suara meningkat</li> <li>7. Bicara cepat</li> <li>8. Gangguan GI</li> <li>9. Peningkatan frekuensi berkemih</li> </ol>
Berat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi menjadi satu detail atau rincian yang tersebar</li> <li>2. Tidak bisa menyelesaikan tugas</li> <li>3. Tidak dapat menyelesaikan masalah atau belajar dengan efektif</li> <li>4. Perilaku tidak terarah dan tidak efektif</li> <li>5. Tidak bisa diarahkan</li> <li>6. Merasa takjub dan ketakutan</li> <li>7. Menangis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sakit kepala berat</li> <li>2. Nausea, vomiting dan diare</li> <li>3. Gemeteran</li> <li>4. Sikap kaku</li> <li>5. Vertigo</li> <li>6. Pucat</li> <li>7. Takikardi</li> <li>8. Nyeri dada</li> </ol>
Panik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi hanya fokus pada diri sendiri</li> <li>2. Tidak bisa memproses stimulus dari lingkungan</li> <li>3. Persepsi menyimpang</li> <li>4. Tidak berpikir rasional</li> <li>5. Tidak mengenali potensi bahaya</li> <li>6. Tidak dapat berkomunikasi verbal</li> <li>7. Kemungkinan delusi dan halusinasi</li> <li>8. Dapat terjadi bunuh diri</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melarikan diri atau tidak bergerak dan diam</li> <li>2. Tekanan darah dan nadi meningkat</li> <li>3. Bertengkar atau terdiam</li> </ol>

Sumber: Videbeck. 2011. *Psychiatric Mental Health Nursing*. Philadelphia: Lippincot Wiliam and Wilkins.



## 2.3 *Job Career*

### 2.3.1 Pengertian

*Job carrer* merupakan sarana bagi individu dalam berkarya secara profesional dan jalan dalam memperoleh pencapaian pribadi, berkontribusi bagi lingkungan serta mencapai kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup (Subri, 2014).

Anoraga dalam Yunita (2013) mengatakan kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia, kebutuhan itu bisa bermacam-macam seperti, berkembang dan berubah bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya.

### 2.3.2 Pengembangan *Job Career*

Nugroho (2015) mengatakan dalam pengembangan pekerjaan kita perlu strategi untuk memajukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara yaitu:

1. Program pelatihan yang holistik
2. Persiapkan pelatih-pelatih terbaik untuk kompetensi yang dibutuhkan
3. Pahami kebutuhan setiap peserta pelatihan dengan jelas
4. Perkuat percaya diri peserta
5. Seimbangkan pembelajaran formal dan informal
6. Tuntut sebuah kemajuan yang terukur dan terdokumentasi dalam setiap proses

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Marliani (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja diantaranya:

1. Umur

Secara empiris umur berpengaruh terhadap perilaku seorang individu termasuk kemampuannya untuk bekerja.

2. Jenis kelamin

Penelitian membuktikan bahwa sebenarnya kinerja pria dan wanita sama namun pendekatan psikologi menyatakan bahwa wanita lebih patuh pada aturan dan otoritas.

3. Kepribadian

Hal ini merupakan pengorganisasian yang dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu menentukan penyesuaian diri dengan lingkungannya.

4. Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan satu faktor yang dipahami dan dapat memahami perilaku orang lain.

5. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan kegiatan dalam pekerjaan. Kemampuan disini terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisiknya.

### BAB 3

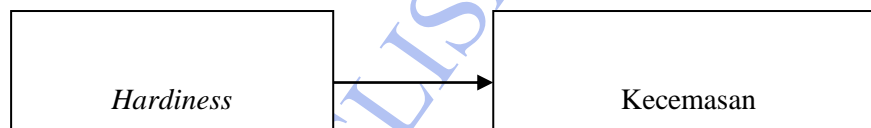
## KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### 3.1 Kerangka Konsep

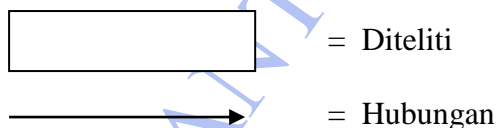
Kerangka konsep merupakan abstraksi dari suatu realitas agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel (baik variabel yang diteliti maupun yang tidak diteliti) yang akan membantu peneliti menghubungkan hasil penemuan dengan teori (Nursalam, 2013).

Variabel Independen

Variabel Dependen



Keterangan :



**Bagan 3.1 Kerangka Konsep Hubungan *Hardiness* Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi *Job Career* Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan**

Dalam penelitian ini, variabel independennya (V1) adalah *hardiness* yang terdiri dari komitmen, kontrol dan tantangan. Variabel dependennya (V2) adalah kecemasan pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan yang terdiri dari fisik, kognitif dan behavioral.

### 3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2013). Hipotesis peneliti dalam penelitian ini adalah:

Ha diterima: Ada hubungan *hardiness* dengan kecemasan dalam menghadapi *job career* pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan.

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah sesuatu yang dilakukan peneliti untuk dapat memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian mencakup berbagai hal yang dilakukan peneliti mulai dari identifikasi masalah, rumusan hipotesis, cara pengumpulan data, operasionalisasi hipotesis dan analisis data (Sudigdo dan Ismael, 2016).

Rancangan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *korelasional* yaitu mengkaji hubungan antar variabel dengan mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan dan menguji berdasarkan teori yang ada. Rancangan yang dilakukan peneliti adalah pendekatan *cross sectional* yang menekankan waktu observasi data variabel independen dan dependen satu kali (Nursalam, 2013).

Rancangan dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi adanya hubungan *hardiness* dengan kecemasan dalam menghadapi *job career* pada alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.

#### **4.2 Populasi dan Sampel**

##### **4.2.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek dan semua elemen penelitian yang ingin diteliti didalam wilayah penelitian (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian adalah subjek (misalnya manusia atau klien) yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Nursalam, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh alumni tahun 2016 baik yang sudah bekerja selama 1-12 bulan maupun yang belum bekerja yaitu D3 Keperawatan berjumlah 42 orang, D3 Kebidanan berjumlah 112 dan Ners Tahap Profesi Reguler berjumlah 61 orang sehingga total populasi berjumlah sebanyak 215 orang.

#### 4.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dimana peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2013).

Teknik sampling yang digunakan peneliti adalah *purposive sampling* disebut juga *judgemnet sampling* dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti (tujuan/masalah dalam penelitian), sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya (Nursalam, 2013).

Kriteria inklusi sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Alumni D3 Kebidanan, D3 Keperawatan dan Ners yang belum bekerja dan baru bekerja selama 1-12 bulan.
2. Alumni D3 Kebidanan, D3 Keperawatan dan Ners yang berdomisili di Medan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang yaitu 10 orang D3 Kebidanan, 10 orang D3 Keperawatan dan 10 orang Ners Tahap Profesi Reguler sesuai dengan sampel minimal penelitian (Sugiyono, 2016).

### 4.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

**Tabel 4.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional hubungan *hardiness* dengan kecemasan dalam menghadapi *job career***

Variabel	Definisi	Indikator	Alat ukur	Skala	Skor
<b>Independen</b> <i>Hardiness</i>	<i>Hardiness</i> adalah kepribadian tangguh yang mempengaruhi cara orang berpikir, merasa dan berperilaku yang membantu individu untuk menghadapi masalah dengan memiliki komitmen, kontrol diri dan tantangan	<i>Hardiness</i> meliputi: 1. Komitmen 2. Kontrol 3. Tantangan	Kuesioner dengan pernyataan dengan pilihan jawaban: Sangat setuju: 4 Setuju: 3 Tidak setuju: 2 Sangat tidak setuju: 1	Ordinal	<i>Hardiness</i> Tinggi: 61-80 Sedang: 41-60 Rendah: 20-40
<b>Dependen</b> Kecemasan dalam menghadapi <i>Job Career</i>	Kecemasan atau ansietas merupakan perasaan takut atau tidak menyenangkan yang disebabkan oleh stimulus tertentu dari pengalaman seseorang terhadap objek atau situasi	Kecemasan meliputi: 1. Fisik 2. Behavioral 3. Kognitif	Kuesioner dengan pernyataan dengan pilihan jawaban Sangat setuju: 4 Setuju: 3 Tidak setuju: 2 Sangat tidak setuju: 1	Ordinal	Kecemasan 1. Ringan: 18-35 2. Sedang: 36-53 3. Berat: 54-72

#### 4.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat/metode untuk memperoleh data yang dilakukan dengan metode biofisiologis, observasi, wawancara kuesioner dan skala (Nursalam, 2013).

Peneliti menggunakan kuesioner langsung (responden menjawab tentang dirinya) sebagai instrumen untuk mendapatkan informasi dan data dari responden (Arikunto, 2013). Kuesioner penelitian terdiri dari dua bagian yaitu *hardiness* dan kecemasan yang disusun dalam pernyataan-pernyataan berdasarkan skala *likert*.

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada responden meliputi:

1. Data demografi

Data demografi responden terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, masa tunggu kerja dan lama bekerja.

2. *Hardiness*

Instrumen penelitian ini tentang *hardiness* yaitu terdiri dari 20 item pertanyaan yang didalamnya memiliki 4 pilihan jawaban sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1).

3. Kecemasan

Instrumen penelitian ini tentang kecemasan dalam menghadapi dunia kerja diukur dengan menggunakan skala kecemasan dalam menghadapi dunia kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang meliputi reaksi fisik, *behavioral*, dan kognitif yang terdiri dari 17 item pertanyaan. Semakin tinggi skor skala maka semakin tinggi tingkat kecemasan dalam menghadapi dunia kerja begitu pun sebaliknya, dimana pilihan



jawabannya adalah sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1).

#### **4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **4.5.1 Lokasi**

Penelitian ini dilakukan di tempat para alumni STIKes Santa Elisabeth Medan bekerja.

##### **4.5.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada bulan April-Mei 2017.

#### **4.6 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data**

##### **4.6.1 Pengambilan Data**

Peneliti menggunakan 2 sumber data menurut Sugiyono (2016) yaitu:

###### **1. Data primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Hasil data primer diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada responden.

###### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, hasil data sekunder diambil dari STIKes Santa Elisabeth Medan.

#### 4.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam suatu penelitian yang meliputi pemilihan subjek, mengumpulkan data secara konsisten, mempertahankan pengendalian dalam penelitian, menjaga integritas/validitas penelitian dan memecahkan masalah (Nursalam, 2013).

#### 4.6.3 Uji Validitas

Uji validitas adalah karakteristik alat ukur (kesahihan) yang menyatakan apa yang harus diukur yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data (Nursalam, 2013).

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan uji validitas konstruksi dengan menggunakan pendapat 3 orang ahli yaitu:

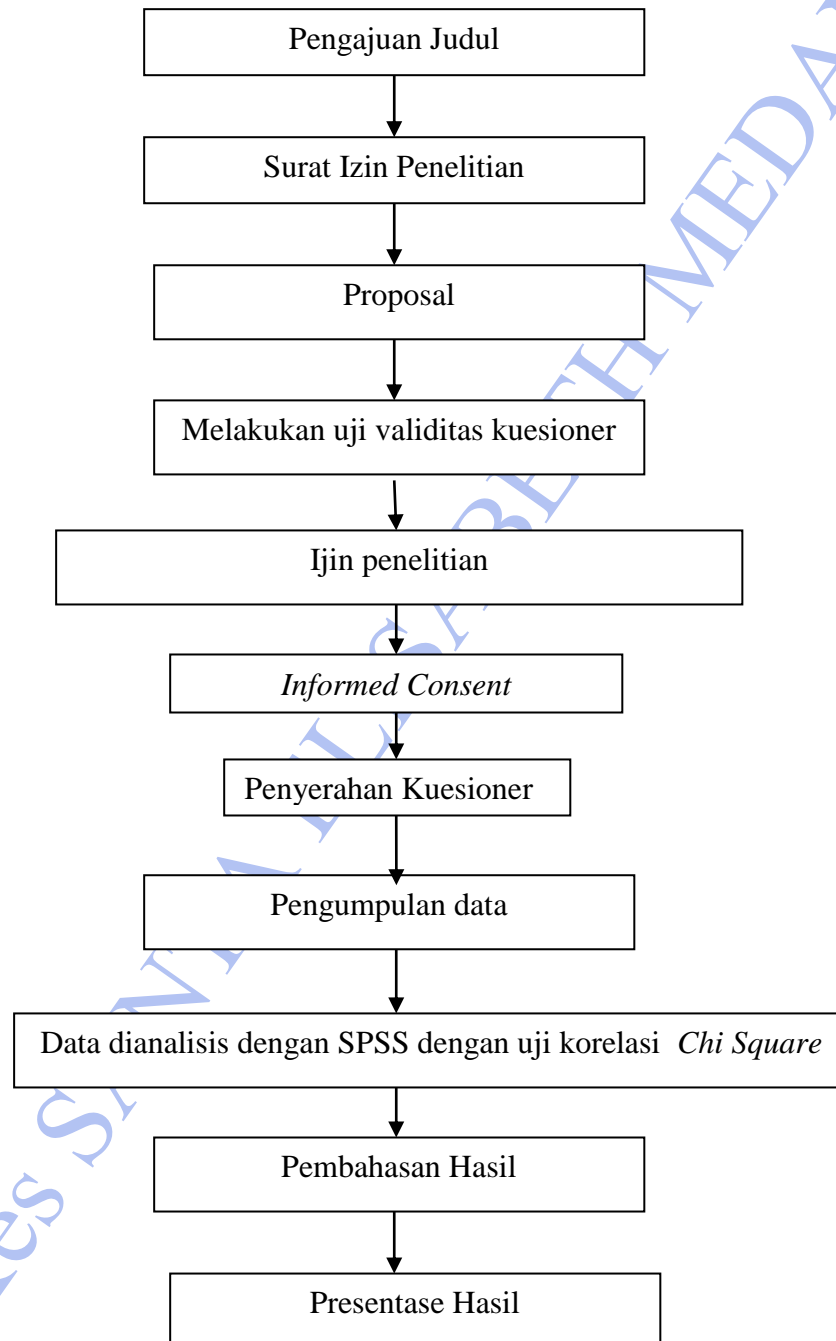
1. Walter, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kep. J
2. Sarinah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
3. Lenny Khairani, S.Kep., Ns., M.Kep

Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli. Instrumen tersebut dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total (Sugiyono, 2016).

Pada data demografi ditambah 1 aspek yaitu masa tunggu kerja. Pada kuesioner *hardiness* terdapat 20 item pertanyaan yang meliputi tantangan 7 pertanyaan, kontrol 6 pertanyaan dan komitmen 7 pertanyaan. Pada aspek tantangan ada 2 item pertanyaan yang dibuang kemudian diganti dengan yang baru.

Pada kuesioner kecemasan terdapat 20 item pertanyaan yang meliputi aspek fisik, psikologis dan perilaku. Setiap item pertanyaan tidak ada yang dibuang/diganti. Sehingga terdapat 20 pertanyaan pada kuesioner *hardiness* dan 18 pertanyaan pada kuesioner kecemasan.

#### 4.7 Kerangka Operasional



**Bagan 4.7** Kerangka Operasional Hubungan *Hardiness* Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi *Job Career*

#### 4.8 Analisis Data

Analisis data adalah bagian penting untuk mencapai tujuan pokok penelitian yaitu menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang mengungkap fenomena dengan menggunakan analisis deskriptif (meringkas data dalam bentuk tabel atau grafik) (Nursalam, 2013).

Pada analisa data yang dilakukan peneliti dengan menggunakan uji *chi-square* karena dari skala yang diperoleh adalah ordinal yang termasuk dalam kategorik. Tingkat kemaknaan dengan uji *chi square* yakni 5% dengan signifikan  $p < 0,05$  jika berdistribusi normal (Dahlan, 2012).

#### 4.9 Etika Penelitian

Nursalam (2013) mengatakan kode etik penelitian adalah suatu pedoman etika yang berlaku antara pihak peneliti dan pihak yang diteliti yang dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Prinsip manfaat

- a. Bebas dari penderitaan

Penelitian dilakukan tanpa mengakibatkan penderitaan kepada subjek.

- b. Bebas dari eksploitasi

Partisipasi subjek dalam penelitian harus dihindarkan dari keadaan yang tidak menguntungkan.

- c. Risiko (*benefit ratio*)

Peneliti mempertimbangkan resiko dan keuntungan yang akan berakibat kepada subjek pada setiap tindakan.

## 2. Prinsip menghargai hak asasi manusia

### a. Hak untuk ikut/tidak menjadi responden

Peneliti membebaskan dalam memutuskan bersedia menjadi subjek atau tidak.

### b. Hak untuk mendapatkan jaminan dari perlakuan yang diberikan

Peneliti memberikan penjelasan secara rinci serta bertanggung jawab jika ada sesuatu yang terjadi kepada subjek.

### c. *Informed Consent*

Peneliti memberikan informasi secara lengkap tentang tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, mempunyai hak untuk bebas berpartisipasi atau menolak

## 3. Prinsip keadilan

### a. Hak untuk dijaga kerahasiaannya

Peneliti memperlakukan subjek secara adil baik sebelum, selama dan sesudah keikutsertaannya dalam penelitian tanpa adanya diskriminasi.

### b. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil

Penelitian memberikan hak kepada subjek jika meminta bahwa data yang diberikan harus dirahasiakan.

## **BAB 5**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di STIKes Santa Elisabeth Medan yang berlokasi di jalan Bunga Terompet No. 118 pasar 8 Padang Bulan Medan. Institusi ini merupakan salah satu karya pelayanan dalam pendidikan yang didirikan oleh kongregasi Fransiskanes Santa Elisabeth Medan (FSE) Medan yang dibangun pada tahun 1931. Pendidikan STIKes Santa Elisabeth Medan memiliki motto “Ketika aku sakit kamu melawat aku (Matius 25:36)” dengan visi STIKes yaitu menghasilkan tenaga kesehatan yang unggul dalam pelayanan kegawatdaruratan berdasarkan Daya Kasih Kristus yang menyembuhkan sebagai tanda kehadiran Allah di Indonesia tahun 2022.

Misi STIKes Santa Elisabeth Medan adalah: (1) Melaksanakan metode pembelajaran yang *up to date*. (2) Melaksanakan penelitian di bidang kegawatdaruratan berdasarkan *evidence base practice*. (3) Melaksanakan pengabdian masyarakat sesuai dengan kompetensi mahasiswa dan kebutuhan masyarakat. (4) Meningkatkan kerjasama dengan institusi pemerintah dan swasta dalam bidang kegawatdaruratan. (5) Meningkatkan penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung penanganan terutama dibidang pelayanan kegawatdaruratan. (6) Meningkatkan *soft skill* dibidang pelayanan berdasarkan daya kasih kristus yang menyembuhkan sebagai tanda kehadiran Allah.

Hasil analisis univariat dalam penelitian ini tertera pada tabel dibawah ini berdasarkan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan masa tunggu kerja.

Berikut ini ditampilkan hasil penelitian terkait karakteristik demografi responden.

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Data Demografi Responden Pada Alumni STIKes Santa Elisabeth Medan

Karateristik	F	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	5	16,7%
Perempuan	25	83,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Umur</b>		
21-22	24	80%
>23	6	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Tingkat pendidikan</b>		
D3 Kebidanan	10	33,3%
D3 Keperawatan	10	33,3%
Ners	10	33,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
0-2 bulan	19	63,3%
3-6 bulan	5	16,7%
7-12 bulan	6	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
<b>Masa Tunggu Kerja</b>		
1-2 bulan	14	46,7%
3-6 bulan	8	26,7%
7-12 bulan	8	26,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa data demografi terdiri dari kelompok jenis kelamin sebagian besar perempuan sebanyak 25 orang (83,3%). Berdasarkan kelompok umur sebagian besar adalah umur 21-22 tahun sebanyak 24 orang (80%). Pendidikan responden sama yaitu masing-masing program studi sebanyak 10 orang (33,3%). Lama bekerja responden yaitu 0-2 bulan sebanyak 19 orang (63,3%) sedangkan masa tunggu kerja responden yaitu 1-2 bulan sebanyak 14 orang (46,7%).

#### **5.1.1 Hardiness Dalam Menghadapi Job Career Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.**

*Hardiness* responden dalam menghadapi dunia kerja berdasarkan kemampuan responden dalam menjawab benar kuesioner yang meliputi komitmen, tantangan, dan kontrol dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi *Hardiness* Responden Dalam Menghadapi *Job Career* Pada Alumni STIKes Santa Elisabeth Medan.

<i>Hardiness</i>	<b>F</b>	<b>%</b>
Tinggi	18	60%
Rendah	12	40%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

#### **5.1.2 Kecemasan Dalam Menghadapi Job Career Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.**

Kecemasan responden dalam menghadapi *job career* berdasarkan kemampuan responden dalam menjawab benar dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Kecemasan Responden Dalam Menghadapi *Job Career* Pada Alumni STIKes Santa Elisabeth Medan.

Kecemasan	F	%
Ringan	17	56,7%
Berat	13	43,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

### 5.1.3 Hubungan *Hardiness* Dengan Kecemasan Dalam menghadapi *job Career* Pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan.

Setelah didapatkan hasil kedua variabel penelitian maka variabel tersebut digabungkan dan didapat hasil berikut:

Tabel 5.4 Hasil Tabulasi Silang Antara Hubungan *Hardiness* dengan Kecemasan dalam Menghadapi *Job Career* Pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan

		Kecemasan		
		Ringan	Berat	T
<i>Hardiness</i>	Tinggi	14	4	18
	Rendah	3	9	12
Total		17	13	30

Dari tabel 5.4 diatas didapatkan hasil bahwa *hardiness* tinggi memiliki kecemasan yang ringan sebanyak 14 responden. *Hardiness* rendah memiliki kecemasan berat sebanyak 9 responden.

Setelah data dari kedua variabel ditabulasi maka dilakukan uji normalitas. Dari hasil yang didapatkan kedua variabel tersebut maka dilakukan uji statistik dengan *chi-square* yang digunakan untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 5.5 Hasil Uji Statistik Hubungan *Hardiness* Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi *Job Career* Pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan

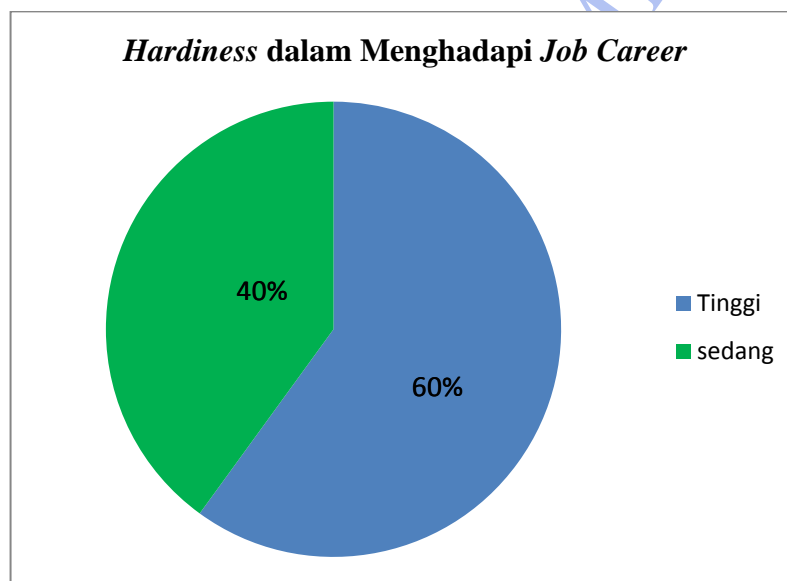
Chi-Square Tests				
	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided) Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8,167 <sup>a</sup>	1	,004	
Continuity Correction <sup>b</sup>	6,160	1	,013	
Likelihood Ratio	8,488	1	,004	
Fisher's Exact Test				,008 ,006
Linear-by-Linear Association	7,895	1	,005	
N of Valid Cases	30			

Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui Hubungan *Hardiness* Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan menunjukkan bahwa uji statistik *Chi-square* yaitu  $r = 0,004$ . Karena  $p < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan *Hardiness* Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan dan hubungan yang didapatkan dari kedua variabel tersebut kuat.

## 5.2 Pembahasan

### 5.2.1 *Hardiness* Dalam Menghadapi *Job Career* Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.

Diagram 5.2.1 Distribusi Frekuensi *Hardiness* Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.



Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan *hardiness* responden yang tinggi sebanyak 18 orang (60%) dan *hardiness* yang rendah sebanyak 12 orang (40%).

*Hardiness* merupakan salah satu tipe kepribadian yang dapat melindungi diri dari berbagai dampak stress dan dapat memberikan kekuatan yang dapat melawan stress (Santrock dalam Clarabella, 2015). Olivia (2014) dalam penelitiannya mengatakan sebanyak 99 orang responden laki-laki (55,6%) dan 102 orang responden perempuan sebanyak 64 orang (62,7%) memiliki *hardiness* tinggi.

Jindal (2013) mengatakan seseorang dengan *hardiness* tinggi maka tinggi pula kepuasan dan kebahagiaan sebesar 23,3%. Sedangkan *hardiness* rendah maka rendah pula kepuasan hidup dan kebahagiaan sebesar 15,73%. *Hardiness* bisa dikatakan penting untuk dimiliki oleh setiap individu selain memerlukan keterampilan yang lebih beragam juga memerlukan keyakinan yang kuat dalam memandang dan menyelesaikan suatu permasalahan yang akan dihadapi dalam dunia kerja.

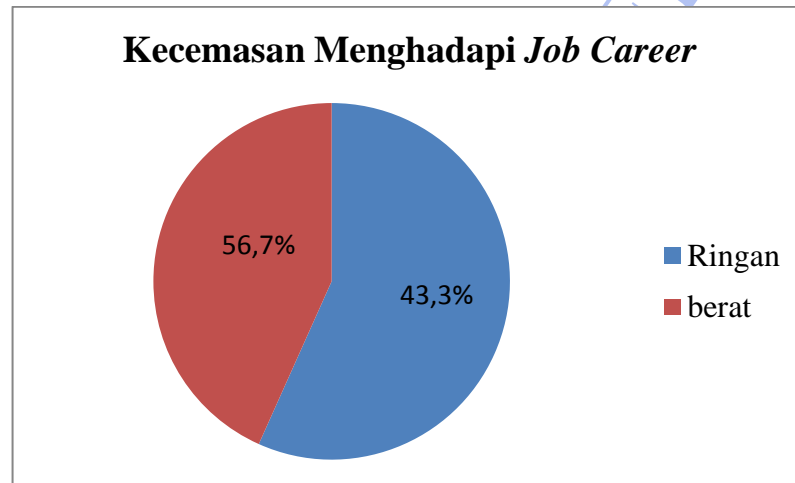
Nurjahjanti dan Ratna (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi *hardiness* seseorang maka semakin tinggi optimismenya ditunjukkan dari sebanyak 66 orang responden 44,1% memiliki *hardiness* tinggi. Hal ini juga mempengaruhi kepercayaan diri seorang individu dalam menghadapi dunia kerja.

Kepribadian *hardiness* membuat individu menjadi pribadi yang optimis sehingga tetap mengharapkan hasil yang positif walaupun menghadapi masalah yang berat. Kepribadian yang baik juga dibentuk dari agama dan kepercayaan seseorang. Setiap kepercayaan menanamkan hal positif dalam menghadapi masalah ataupun tantangan hidup.

Responden sebagian besar memiliki kepribadian *hardiness* baik, hal ini dikarenakan STIKes Santa Elisabeth memiliki misi daya kasih Kristus sehingga alumni memiliki sifat dan kepribadian yang baik pula terutama dalam menghadapi tantangan seperti dunia kerja. Alumni dengan *hardiness* baik tidak membatasi usaha dan tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan.

### 5.2.2 Kecemasan Dalam Menghadapi *Job Career* Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.

Diagram 5.2.1 Distribusi Frekuensi kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.



Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kecemasan ringan sebanyak 17 orang (56,7%), kecemasan berat sebanyak 13 orang (43,3%).

Kecemasan atau ansietas adalah perasaan ketidakpastian, kegelisahan, ketakutan serta ketegangan dari pengalaman seseorang terhadap suatu objek atau situasi yang tidak diketahui seperti dunia kerja. Perbedaan besar antar dunia kerja dan perkuliahan membuat seseorang akan merasa cemas. Azhari dan Mirza (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa 52% respondennya memiliki tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang rendah dan 12% memiliki tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang tinggi

Yunita (2013) mengatakan bahwa kecemasan merupakan hal yang wajar mengingat dunia perkuliahan jelas berbeda dengan dunia kerja karena butuh penyesuaian diri untuk bisa memasuki dunia kerja setelah lulus kuliah. Dunia kerja merupakan hal yang baru terutama bagi yang belum berpengalaman dalam bekerja.

Kecemasan setiap individu berbeda bergantung dengan mekanisme coping dan stresor yang dialami baik dari diri sendiri maupun lingkungannya. Dinata (2011) dalam penelitiannya diketahui bahwa sebanyak 40% mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi dunia kerja mengalami kecemasan rendah dan sisanya sebanyak 60% mengalami kecemasan tinggi yang dipengaruhi dukungan sosial dan juga konsep diri.

Kecemasan yang dialami responden pada penelitian ini tergolong ringan, hal ini pada dasarnya dipengaruhi oleh kepribadian dan kesiapan dalam memasuki dunia kerja. Pengalaman/praktik lapangan baik di Rumah Sakit maupun di komunitas serta diperolehnya informasi-informasi baik dari berbagai media mengenai dunia kerja juga membantu responden lebih siap dan memiliki gambaran mengenai dunia kerja.

### 5.2.3 Hubungan *Hardiness* Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi *Job Career* Pada Alumni Stikes Santa Elisabeth Medan.

Secara umum, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 orang alumni didapatkan *hardiness* tinggi sebanyak 18 orang (60%), dan *hardiness* rendah sebanyak 12 orang (40%). Berdasarkan hasil analisis uji statistik *chi-square* menunjukkan ada hubungan antara *hardiness* dengan kecemasan dikarenakan nilai signifikansi  $r = 0,004$  ( $p < 0,05$ ). Hubungan antara *hardiness* dengan kecemasan adalah positif kuat.

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini membuat kesempatan dalam dunia kerja juga semakin sempit. Sari dan Astuti (2014) kompleksnya persoalan mengenai pekerjaan dengan banyaknya persaingan, hambatan, dan tantangan yang dihadapi dapat membuat para pencari kerja terkendala dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya sehingga timbul kecemasan.

Nugroho dan Karyono (2013) mengatakan *hardiness* sangat mempengaruhi terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja yaitu sebesar 26,9%, dan sisanya 73,1% merupakan faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja. Kharisma (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki peranan terhadap ketakutan akan kegagalan sebesar 33,3%. Artinya setiap kenaikan 1% *hardiness* akan menurunkan ketakutan akan kegagalan sebesar 33,3% bagi para pencari kerja.



Waqiati (2012) Mengatakan kecemasan seseorang dalam menghadapi dunia kerja merupakan suatu bentuk respon negatif yang meliputi perasaan ketakutan dan kekhawatiran terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan yang dapat menghambat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang bertujuan untuk mengubah keadaan hidup yang lebih baik.

Meraih karir gemilang merupakan harapan bagi individu yang akan bekerja. Kuswara (2013) dalam penelitiannya mengatakan lulusan ITB kurang tekun meniti karier, sehingga rata-rata memiliki *progress career* yang kurang baik. Dari 75% hanya 38% yang mencapai posisi manajer ke atas. Meski punya karakteristik positif, yaitu tingkat intelegensia relatif tinggi, namun masih kurang dalam sisi kerja keras dan dedikasi. Mustikawati, dkk (2016) mengatakan bahwa memberikan pelatihan keterampilan jauh lebih mudah daripada pembentukan karakter individu.

Dinata (2014) mengatakan kesiapan kerja yang dibutuhkan dalam dunia kerja ada 2 yaitu *hard skill* atau kemampuan akademis dan *soft skill* atau keterampilan personal. Dari segi *hard skill* seorang individu harus memiliki kemampuan akademis yang baik. Pada penelitian ini responden sebagian besar mengalami kecemasan ringan dikarenakan STIKes Santa Elisabeth Medan mengadakan seminar tentang *job career* dan program pelatihan yang holistik sehingga alumni lebih siap dan mempunyai *skill* dalam memasuki dunia kerja.

*Soft skill* pada STIKes Santa Elisabeth Medan memiliki misi daya kasih kristus yang mempengaruhi alumni sehingga memiliki ketahanan psikologis. Spritualitas yang baik juga membuat seorang individu memiliki sifat yang optimis. Individu yang memiliki keahlian dan spiritualitas membuat mereka memiliki kepribadian yang tangguh yang membantu individu dalam proses adaptasi dan lebih memiliki toleransi terhadap stres. Hal ini menjadi satu aspek utama sehingga sebagian besar responden mampu mengatasi permasalahan.

Kepribadian *hardiness* sangat mempengaruhi individu dalam mengatasi stresor ataupun kecemasan karena semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja, demikian juga sebaliknya. Olivia (2014) mengatakan keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formal hanya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh kepribadiannya atau sikap mentalnya. Sehingga individu dengan kepribadian *hardiness* mampu mempersiapkan diri dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan *job career*.

Asih dan Trisni (2015) mengatakan pekerjaan perawat yang lebih kompleks dalam pelayanannya membuat tuntutan pekerjaan yang ditanggung akan lebih banyak lagi sehingga apabila tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan sebagai seorang perawat akan sulit melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi akan menimbulkan stres yang terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki perawat.

Rutinitas yang dihadapi setiap hari biasa dirasakan oleh perawat yang bertugas di Rumah Sakit. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2006) mengatakan sebanyak 50,9% perawat di Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai.

Tugas yang berat tanpa dukungan sosial, *hardiness* dan kesiapan akan pengorbanan-pengorbanan yang dilakukan oleh perawat akan sangat memungkinkan perawat tersebut mengalami stres. *Hardiness* pada diri perawat sangat dibutuhkan berkaitan dengan pengabdian diri terhadap tugas dan tanggung jawab. Beban kerja yang berat dan sulit harus dilaksanakan oleh perawat sehingga memerlukan banyak pengorbanan dan kesabaran dalam memberikan asuhan keperawatan.

Individu dengan kepribadian *hardiness* akan termotivasi dan menyadari bahwa ia harus memecahkan setiap masalah yang ada, antusias meraih masa depan dan memandang hidup sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan. Maka pada individu dengan *hardiness* akan timbul prakarsa, ide-ide yang cemerlang serta tekun untuk mencari terobosan baru guna menanggulangi keterbatasan dan beban kerja yang tinggi.

## **BAB 6**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

- 6.1.1 Dari hasil yang diperoleh terdapat kepribadian *hardiness* yang tinggi sebanyak 18 orang (60%), kepribadian *hardiness* yang rendah sebanyak 12 orang (40%). Hal ini dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain mampu mengubah masalah menjadi tantangan, memiliki komitmen tinggi, dan memiliki kontrol diri yang baik.
- 6.1.2 Dari hasil yang diperoleh kecemasan yang dimiliki responden ringan sebanyak 17 orang (56,7%). Hal ini dikarenakan responden memiliki kepribadian yang baik dan mampu mengatasi masalah yang ada.
- 6.1.3 Hubungan *hardiness* dengan kecemasan dalam menghadapi *job career* pada alumni STIKes Santa Elisabeth Medan dengan hasil uji statistik *chi-square*  $p < 0,05$  dengan  $r = 0,004$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti hal ini menunjukkan bahwa ada Hubungan *Hardiness* Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi *Job Career* Pada Alumni STIKes Santa Elisabeth Medan.

#### **6.2 Saran**

##### **6.2.1 Bagi institusi STIKes Santa Elisabeth Medan**

Rekomendasi bagi institusi STIKes Santa Elisabeth Medan menambahkan materi kuliah tentang kepribadian *hardiness* dalam mengatasi kecemasan bagi mahasiswa Prodi D3 Kebidanan dan D3 Keperawatan semester VI serta Prodi Ners Semester VIII.

#### 6.2.2 Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber data mengenai *hardiness* dalam mengatasi kecemasan. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya melakukan penelitian tentang hubungan *hardiness* dalam mengatasi kecemasan pada pasien di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

#### 6.2.3 Bagi Rumah Sakit

Rekomendasi bagi Rumah Sakit agar menyelenggarakan seminar tentang kepribadian *hardiness* kepada perawat-perawat baru sebagai bekal dalam bekerja.