

Peran Kepribadian Tangguh terhadap Kebijakan pada Karyawan di Kota Surakarta

Maharani Tyas Budi Hapsari^{1*}, Nurul Badriyah¹

[1] Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Abstract

This study aims to analyze the role of hardiness personality on wisdom in middle-aged employees in the city of Surakarta. The hypothesis in this study is that a hardiness personality has a positive effect on wisdom in middle-aged employees in the city of Surakarta. There were 166 research subjects consisting of 80 men and 86 women. This study used a wisdom scale with a reliability of 0.853 and a hardiness personality scale with a reliability of 0.926. The results showed that a hardiness personality significantly affected the wisdom of teaching staff in Surakarta with an effective contribution of 10.1%. The results can be seen from the regression coefficient of hardiness personality on wisdom 0.318 with a p-value <0.05. Thus, the hypothesis in this study is accepted. Overall, this study explains the wisdom of middle-aged employees in the city of Surakarta.

Keyword: Hardiness Personality; Wisdom; Employees

Article Info

Artikel History: Submitted: 2024-10-30 | Published: 2024-10-30

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v14i4.11341>

Vol 14, No 4 (2024) Page: 930 - 939

(*) Corresponding Author: Maharani Tyas Budi Hapsari, UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia, Email: maharanityashapsari@gmail.com



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aspek yang krusial dalam menjalankan organisasi. Karyawan merupakan motor penggerak dalam mencapai target dalam organisasi. Karyawan dalam organisasi seringkali memiliki tugas yang beragam dalam peran yang diembannya. Tugas beragam yang dimiliki oleh karyawan memerlukan kebijakan dalam mengelola tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja lain. Kebijakan diperlukan oleh karyawan di perusahaan guna meningkatkan efektivitas dalam proses kerja. Kebijakan mampu mendukung dan mempertahankan kinerja karyawan ketika berada di bawah tekanan. Kebijakan di tempat kerja melibatkan penilaian yang bijaksana dan cenderung fokus pada situasi sosial yang kompleks, serta meningkatkan

kinerja individu dan organisasi melalui pengembangan dan penerapan proses kognitif (Prewitt, 2008).

Kebijaksanaan dapat diartikan sebagai puncak dari kesuksesan tahap perkembangan seseorang. Webster (2010) menyebutkan bahwa kebijaksanaan adalah perwakilan dari sebuah tahapan perkembangan. Kebijaksanaan adalah tujuan utama dalam sebuah tahapan perkembangan manusia (Staudinger & Pasupathi, 2003). Clayton, Birren dan Kramer (dalam Ardelt, 2000) menjelaskan kebijaksanaan dapat didefinisikan dan dioperasionalkan sebagai kondisi kognitif, reflektif, dan afektif dari kualitas hidup seseorang. Seseorang yang telah mencapai kebijaksanaan, akan mampu mencapai *optimum aging* dan *personal growth* di tahapan perkembangan selanjutnya (Ardelt, 1997). Erikson (dalam Bergsma & Ardelt, 2000), menjelaskan bahwa kebijaksanaan didapatkan setelah individu berhasil menyelesaikan krisis psikososial dalam tahapan perkembangannya. Seseorang yang memiliki kebijaksanaan mengetahui bagaimana cara untuk mengatasi krisis dan kesulitan dalam hidup. Kondisi emosional orang yang memiliki kebijaksanaan akan selalu sejahtera meskipun dalam keadaan yang sulit.

Zacher & Kunzmann (2019) menyebutkan bahwa Kebijaksanaan mampu mengatasi stres pada karyawan, menemukan makna, dan menavigasi tantangan di tempat kerja, sehingga mampu menumbuhkan budaya organisasi yang lebih etis dan bertanggung jawab (Zacher & Kunzmann, 2019). Selain itu kebijaksanaan juga mencakup pengetahuan faktual, prosedural, kontekstualisasi rentang hidup, kemampuan untuk merefleksikan secara kritis pengalaman, serta meningkatkan hubungan interpersonal yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan di tempat kerja (Hilsen & Olsen, 2021). Kemunculan kebijaksanaan dipengaruhi salah satunya oleh kepribadian tangguh yang dimiliki oleh karyawan. Pencarian diri yang lebih dalam merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kebijaksanaan, sedangkan kepribadian tangguh memiliki fungsi salah satunya sebagai sumber daya tahan dalam menghadapi permasalahan. *Hardiness* mencakup kapasitas untuk bertahan dan tumbuh dari kesulitan, hal tersebut selaras dengan pengembangan kebijaksanaan melalui pengalaman hidup (O'Shea Brown, 2021). Alvi dkk (2022) dalam penelitiannya mengenai Interaksi antara ketahanan dan kebijaksanaan menunjukkan bahwa individu yang memiliki *hardiness* cenderung mampu mengembangkan kebijaksanaan yang lebih besar dari waktu ke waktu, memperkuat kemampuan mereka untuk mengelola stres dan kesulitan (Alvi dkk., 2022).

Kepribadian tangguh atau dikenal dengan *hardiness* adalah kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan. Kepribadian *hardiness* dalam karyawan didukung dengan adanya komitmen terhadap pekerjaan yang diemban, rasa kontrol atas tugas yang dimiliki dan keterbukaan di lingkungan kerja (Bagley dkk., 2018). Individu yang memiliki sifat *hardiness* akan mempunyai tekad untuk memastikan bahwa setiap apa yang dilakukannya memiliki dampak pada kehidupannya sendiri, dan mampu mengubah situasi sulit menjadi sebuah peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan diri (Lo Bue dkk., 2018). Karyawan yang memiliki *hardiness* mampu meningkatkan kinerja, kesehatan, menumbuhkan rasa kebermaknaan serta mengurangi resiko depresi dan kecemasan yang sehingga *hardiness* mampu mengubah stress menjadi sebuah peluang untuk berkembang (Maddi, 2014). Zeer dkk (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *hardiness* pada karyawan mampu meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasi stres, beradaptasi dengan tantangan, dan mempertahankan kinerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengembangan pribadi dan ketahanan di tempat kerja (Zeer dkk., 2016).

Berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa ketiga subjek masih memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, lingkungan sosial dan keluarga. Ketiga subjek menyebutkan bahwa mereka pernah mengalami permasalahan yang berat dalam hidup tetapi mereka mampu bertahan hingga saat ini. Hal pertama yang dilakukan ketiga subjek ketika menghadapi permasalahan yang berat adalah mendekatkan diri kepada Tuhan. Ketiga subjek menyadari bahwa setiap permasalahan yang terjadi dalam hidup adalah ujian dari Tuhan yang pasti memiliki jalan keluar. Menurut ketiga subjek, penyelesaian dari masalah tergantung pada diri sendiri dalam menyikapi permasalahan tersebut. Wawancara awal yang telah dilakukan menggambarkan bahwa ketiga subjek telah memenuhi ketiga aspek dari kebijaksanaan.

Individu yang tidak memiliki kebijaksanaan dalam dirinya berarti individu tersebut belum berhasil menyelesaikan krisis sosial dalam tahapan perkembangannya. Individu yang tidak memiliki kebijaksanaan dalam dirinya akan berperilaku cenderung tidak berhati-hati dan tidak memikirkan akibat dari perilakunya. Berikut adalah beberapa bukti tidak adanya kebijaksanaan dalam diri seseorang. Pertama yaitu Kasus korupsi e-KTP yang melibatkan 23 anggota DPR. Kasus korupsi tersebut menyebabkan kerugian Negara sebesar 2,3 triliun rupiah (Irmasari, 2017). Selanjutnya, kasus pencabulan yang dilakukan seorang dosen Fakultas Kedokteran Gigi UNAIR yaitu laki-laki yang berusia 48 tahun terhadap pelajar pria di ruang sauna (Sadnyar, 2017). Kemudian, kasus mutilasi yang dilakukan oleh salah satu anggota polisi kepada anggota DPR di Kota Bandar Lampung (Sihono, 2017). Kasus lain terjadi di Sumatera Utara yaitu guru SD (laki-laki berusia 48 tahun) yang melakukan pelecehan seksual kepada enam siswanya (<http://news.analisadaily.com>).

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dan pemaparan di atas menunjukkan bahwa seseorang pada usia dewasa tengah memiliki banyak tugas perkembangan yang harus diselesaikan. Namun, dalam menyelesaikan tugas perkembangan seseorang juga harus mampu melewati permasalahan berat yang terjadi dalam hidup. Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa subjek mampu memaknai setiap permasalahan dalam hidup dan memenuhi aspek kebijaksanaan. Dalam mencapai kebijaksanaan seseorang memerlukan kepribadian yang tangguh. Kepribadian tangguh berguna untuk menyikapi setiap permasalahan yang muncul dalam kehidupan. Kepribadian tangguh akan mengubah tekanan dari kehidupan menjadi peluang untuk tumbuh serta menghargai makna dari setiap pengalaman hidup bukan hanya sekedar menjadi tua tetapi memahami kehidupan. Adanya kepribadian tangguh di usia dewasa tengah akan membantu seseorang mencapai kebijaksanaan dalam hidup.

Sternberg (2003) mendefinisikan kebijaksanaan dimulai dari konstruk kecerdasan yaitu kemampuan untuk mencapai kehidupan yang sukses sesuai dengan konsep hidup yang dimiliki seseorang. Seseorang dengan inteligensi yang tinggi akan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki dan mengenali kelemahannya sendiri. Lebih lanjut, Sternberg (2003) menekankan bahwa kemampuan praktikal merupakan hal yang paling penting dalam kebijaksanaan yaitu dalam penyelesaian masalah. Sternberg (2003) juga mendefinisikan kebijaksanaan sebagai sebuah sistem pengetahuan. Di dalam kebijaksanaan terdapat komponen kecerdasan yang merupakan inti dari kebijaksanaan. Pengetahuan ini didapatkan dari pembelajaran dan pengalaman yang dialami sendiri. Yang (2014) mendefinisikan kebijaksanaan sebagai proses kehidupan yang nyata. Seseorang akan mewujudkan kebijaksanaan ketika seseorang merespon situasi yang terjadi dalam kehidupan. Kebijaksanaan akan berkembang seiring dengan pengalaman hidup yang didapatkan seseorang.

Kebijaksanaan diartikan sebagai sifat yang kompleks antara perkembangan kognitif dan emosional yang didorong oleh pengalaman seseorang (Jeste & Oswald, 2014). Ryan (2007; dalam Gugerell & Riffert, 2012) juga menjelaskan seseorang yang bijaksana ketika berada dalam empat kondisi yaitu (1) memiliki pengetahuan teoritis dan faktual yang luas, (2) tahu bagaimana hidup yang baik, (3) berhasil hidup dengan baik, dan (4) memiliki sedikit keyakinan yang tidak tepat. Oleh karena itu seseorang bijaksana akan dapat memenuhi keempat kondisi tersebut dan jika keempat kondisi tersebut terpenuhi maka seseorang bijaksana.

Kemudian, Ardelt (2008) menjelaskan kebijaksanaan sebagai ciri dari kepribadian yaitu kombinasi dari aspek kognitif, afektif dan reflektif. Kualitas kognitif yang dijelaskan oleh Ardelt merujuk kepada pemahaman dan pengetahuan, namun kebijaksanaan tidak sama dengan pengetahuan intelektual. Ardelt (1997) menyebutkan kebijaksanaan merupakan pengetahuan ahli sebagai dasar dari kehidupan. Pengetahuan dalam kebijaksanaan adalah pengetahuan tentang kompleksitas dan ketidakpastian dalam kehidupan seseorang. Menurut Ardelt (2000) kebijaksanaan adalah puncak dari tahapan perkembangan manusia karena terdiri atas sifat-sifat positif seperti integritas ego dan kematangan, penilaian dan keterampilan interpersonal, serta pemahaman yang luar biasa dari kehidupan. Kebijaksanaan merupakan kekuatan pribadi yang akan meningkat seiring bertambahnya usia. Tujuan utama dari kebijaksanaan adalah mengejar kebenaran atau kemampuan untuk menerima kenyataan hidup apa adanya. Seseorang yang bijaksana tidak perlu mengetahui fakta tentang orang lain, tetapi seseorang yang bijaksana dapat memahami makna yang lebih dalam dari fakta yang telah ada untuk dirinya sendiri.

Erikson (dalam Bergsma & Ardelt, 2000), kebijaksanaan didapatkan setelah individu berhasil menyelesaikan krisis psikososial dalam tahapan perkembangannya. Seseorang yang memiliki kebijaksanaan mengetahui bagaimana cara untuk mengatasi krisis dan kesulitan dalam hidup. Kondisi emosional orang yang memiliki kebijaksanaan akan selalu sejahtera meskipun dalam keadaan yang sulit. Yang (2008) menjelaskan bahwa kebijaksanaan tercapai ketika seseorang mengembangkan struktur kognitif secara bertahap di masa dewasa. Selanjutnya, Moraitou & Efkliides (2011) menyebutkan kebijaksanaan muncul ketika seseorang menghadapi permasalahan yang sulit dalam situasi yang abstrak. Kebijaksanaan didefinisikan sebagai sistem pengetahuan tentang perilaku dan makan hidup. Pada tingkat pribadi, kebijaksanaan diartikan sebagai tingkatan ahli dalam pemikiran pragmatik sebagai dasar kehidupan dan sering digunakan untuk perencanaan hidup (*life planning*), manajemen hidup (*life management*), dan menilai kehidupan (*life review*) (Moraitou & Efkliides, 2011).

Baltes dan Staudinger (dalam Cavanaugh & Fields, 2006) menjelaskan faktor yang mampu membuat seseorang menjadi bijaksana. Pertama adalah karakter personal seseorang yang terdiri atas kemampuan mental. Kedua adalah keahlian khusus yang didapatkan dari mentoring dan praktik langsung. Ketiga adalah konteks hidup yaitu pengalaman pendidikan dan pengalaman kepemimpinan. Baltes dkk (dalam Konig & Gluck, 2013) juga menyebutkan terdapat tiga faktor utama yang dapat digunakan dalam pencapaian kebijaksanaan yaitu (1) faktor yang berhubungan dengan kecerdasan seseorang, (2) karakteristik kepribadian tertentu, (3) faktor keahlian khusus seperti bimbingan dan pengalaman, dan (4) faktor-faktor kontekstual seperti usia, profesi, dan periode sejarah.

Berdasarkan definisi Ardelt (2008), maka dapat dijelaskan bahwa aspek kebijaksanaan adalah aspek kognitif, aspek reflektif, dan aspek afektif. Aspek kognitif berkaitan dengan pemahaman tentang kehidupan serta keinginan untuk mengetahui

kebenaran. Dalam mencari tahu kebenaran, seseorang akan memahami arti dan makna yang lebih dalam dari setiap fenomena dan peristiwa, terutama yang berkaitan dengan hal-hal intrapersonal dan interpersonal. Aspek ini termasuk didalamnya pengetahuan dan penerimaan terhadap aspek-aspek positif dan negatif dari sifat manusia serta ketidakpastian hidup. Selanjutnya, aspek reflektif adalah sebuah persepsi dari fenomena dan peristiwa yang dipandang dengan berbagai sudut pandang (perspektif). Dalam aspek ini seseorang membutuhkan pemeriksaan diri, kesadaran diri dan pemahaman diri. Kemudian, aspek afektif terdiri atas rasa simpati dan penuh kasih saya kepada orang lain. Seseorang tidak mementingkan diri sendiri dan mampu memahami perilaku orang lain.

Pada dasarnya, kepribadian tangguh dianggap spesifik dari apa yang eksistensialis sebut sebagai keberanian eksistensial. Kepribadian tangguh muncul sebagai pola sikap dan strategi yang bersama-sama memfasilitasi untuk mengubah keadaan stres yang berpotensi menimbulkan bencana menjadi peluang bagi pertumbuhan diri individu (Maddi, 2013). Peristiwa kehidupan yang penuh tekanan dapat memicu penyakit somatis dan psikologis. Dalam hal ini, kepribadian bertindak sebagai penangkal dari dampak penyakit yang dapat menimbulkan stres (Kobasa, 1979). Selanjutnya, Kobasa (1979) menjelaskan bahwa orang-orang yang mengalami derajat stres yang tinggi tanpa jatuh sakit memiliki struktur kepribadian yang berbeda dengan orang-orang yang menjadi sakit saat berada dalam kondisi di bawah tekanan. Perbedaan kepribadian ini memiliki karakteristik tahan banting atau tangguh (*hardiness*). Karakteristik tangguh adalah tipe kepribadian yang berfungsi sebagai sebuah perlawanan dari seseorang saat bertemu dengan peristiwa kehidupan yang penuh stres.

Kobasa (1979) menjelaskan bahwa seseorang dengan kepribadian tangguh, memiliki tiga karakteristik umum yaitu 1) individu dengan keyakinan bahwa mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi peristiwa pengalaman mereka. 2) individu memiliki kemampuan untuk merasa sangat terlibat dalam atau berkomitmen untuk kegiatan kehidupan mereka. Serta 3) Individu mampu mengantisipasi perubahan sebagai tantangan yang menarik untuk pengembangan lebih lanjut.

Kobasa (1979) menyebutkan ada tiga dimensi atau 3C untuk mengukur kepribadian tangguh (*hardiness*) pada individu, yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan. Dimensi kontrol diantaranya kemampuan individu dalam mengendalikan situasi, keyakinan dalam menyelesaikan masalah, dan strategi yang efektif dalam menyelesaikan tugas. Dimensi komitmen mencakup upaya maksimal individu untuk mencapai tujuan, keterlibatan individu dalam situasi yang dihadapinya, serta mampu memberi makna pada peristiwa sekitarnya (Eschleman, dkk., 2010). Dimensi tantangan merupakan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan dan melihatnya sebagai peluang yang positif. Dimensi dan indikator tersebut digunakan untuk mengukur kepribadian tahan banting (*hardiness*) pada subjek penelitian (Sadeghi & Einaky, 2021).

Maddi (2013) menjelaskan bahwa kombinasi dari ketiga kekuatan di atas mampu membentuk kepribadian tangguh dalam diri seseorang. Seseorang yang secara bersamaan kuat dalam ketiga aspek tersebut memiliki kecenderungan (1) melihat kehidupan sebagai sebuah fenomena yang terus berubah dan hal tersebut mendorong mereka untuk selalu belajar (tantangan), (2) berpikir bahwa melalui proses perkembangan ini, mereka memenuhi pengalaman (kontrol), dan (3) berbagi upaya ini dengan cara mendukung orang lain dengan cara yang signifikan (komitmen).

Jika ditelaah lebih lanjut, tampak dari beberapa penelitian yang telah dipaparkan bahwa Pada saat menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan dihadapkan pada berbagai permasalahan yang dapat menimbulkan stres. Karyawan memerlukan kepribadian yang

tangguh untuk mampu menghadapi kondisi yang menekan dalam hidup. Kepribadian yang tangguh berguna untuk melihat setiap permasalahan yang muncul dalam hidup sebagai sebuah peluang untuk dapat lebih berkembang. Setelah seseorang mampu menyikapi setiap peristiwa dalam kehidupan dan mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang ada, seseorang akan mampu mencapai kebijaksanaan. Karyawan memerlukan kepribadian yang tangguh untuk mampu menghadapi setiap peristiwa dalam hidup. Kebijaksanaan adalah hasil akhir setelah karyawan mampu menghadapi permasalahan yang terjadi dalam hidup dengan tangguh.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Kebijaksanaan sebagai variabel independen penelitian, dan Kepribadian tangguh sebagai variabel dependennya. Pada tahap pengumpulan data, peneliti mengambil data melalui alat ukur dalam bentuk skala likert kepada subjek penelitian. Sedangkan pada tahap analisis data, peneliti menggunakan pengujian hipotesis dengan bantuan *software* SPSS versi 21. Subjek penelitian ini adalah laki-laki atau perempuan berusia antara 40 – 60 tahun dan bekerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah 166 karyawan, yang terbagi menjadi 80 subjek laki-laki dan 86 subjek perempuan.

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologis model skala likert. Skala yang digunakan adalah skala kepribadian tangguh yang telah di modifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang di susun oleh Djuachiriaty (2007) dan skala kebijaksanaan yang merupakan adaptasi dari 3D-WS (*Three Dimension Wisdom Scale*) yang dikembangkan oleh peneliti.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data statistik deskriptif dan uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melakukan kategorisasi terhadap hasil data penelitian. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linear sederhana yang didahului dengan uji prasyarat yaitu uji normalitas residual dan uji linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kategorisasi pengolahan data pada skala kepribadian tangguh menunjukkan kepribadian tangguh yang dimiliki karyawan berada pada kategori rendah sebanyak 60.2% dari keseluruhan subjek. Sedangkan pada skala kebijaksanaan berada pada kategori sedang sebanyak 41.6% dari keseluruhan subjek. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas residual menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KSZ). Perhitungan uji normalitas memperlihatkan bahwa variabel kepribadian tangguh terhadap kebijaksanaan memperoleh nilai KSZ sebesar 0.546 dengan nilai signifikansi 0.927 ($p > 0.05$). Dengan demikian menyatakan bahwa data dalam penelitian ini adalah normal karena memiliki nilai signifikansi sebesar > 0.05 . Hasil pengujian linearitas menunjukkan bahwa *F-deviation*

from linearity sebesar 1.008 dengan nilai signifikansi sebesar 0.478 ($p > 0.05$) sehingga data penelitian ini dinyatakan linier. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 dan 2 di bawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Residual

(K-S)	Nilai p	p	Keterangan
0.546	0.927	> 0.05	Normal

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

F	Nilai p	p	Keterangan
1.002	0.478	> 0.05	Linear

Keterangan:

F pada Tabel adalah *F-deviation from linearity*

Hasil uji normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa data yang terkumpul telah memenuhi syarat untuk analisis selanjutnya yaitu menggunakan teknik analisis regresi untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh kepribadian tangguh terhadap kebijaksanaan pada usia dewasa tengah. Pengujian yang dilakukan menggunakan regresi linear sederhana sebagaimana tabel 3.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Peranan Kepribadian Tangguh Terhadap Kebijaksanaan

R	R ²	F	p
0.318	0.101	18.496	$p < 0.001$

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai R sebesar 0.318. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian tangguh dengan kebijaksanaan pada usia dewasa tengah. Pada analisis juga diperoleh koefisien determinasi R² sebesar 0.101. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian tangguh terhadap kebijaksanaan menyumbang 10.1% terhadap kebijaksanaan. Nilai sumbangan efektif mengandung arti bahwa variasi variabel kebijaksanaan dapat dijelaskan dari variasi variabel kepribadian tangguh. Hal ini berarti 89.9% variasi pada variabel kebijaksanaan masih dapat diprediksi melalui variabel lain.

Hasil analisis regresi linear sederhana juga menunjukkan hasil nilai $F = 18.496$ dengan $p < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian tangguh memiliki hubungan yang signifikan dengan kebijaksanaan. Berdasarkan hasil analisis hasil tersebut, maka hipotesis penelitian diterima. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang dikemukakan oleh Baltes dkk (dalam Konig & Gluck, 2013) bahwa kebijaksanaan pada diri seseorang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian tertentu. Weststrate & Glück (2017) juga menyebutkan bahwa pengalaman hidup yang sulit secara positif dikaitkan dengan kebijaksanaan, terutama ketika individu terlibat dalam proses eksplorasi peristiwa-peristiwa tersebut.

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima dan dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian tangguh dengan kebijaksanaan pada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi variabel kepribadian tangguh terhadap kebijaksanaan sebesar 0.318 dengan $p < 0.05$. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa semakin tinggi kepribadian tangguh maka semakin tinggi pula tingkat kebijaksanaan subjek. Senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Maddi (2013) yang menjelaskan bahwa perkembangan kepribadian tangguh dimulai sejak masa anak. Orang tua yang mampu memberikan kesempatan bagi anak untuk mendapatkan pengalaman yang

beraneka ragam maka hal tersebut akan mendukung perkembangan kepribadian tangguh. Sertich dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *hardiness* dalam menghadapi tantangan kehidupan sering kali menumbuhkan kebijaksanaan, karena mampu menavigasi kesulitan, menumbuhkan pemahaman dan wawasan yang lebih dalam (Sertich & Center for Catholic Studies, 2024)

Hasil analisis variabel kepribadian tangguh menunjukkan bahwa sebanyak 60.2% subjek cenderung berada pada kategori yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tejedor, Beltrán, Grau, & Mangas (2015) pada 403 subjek yang terdiri dari berbagai profesi dan tingkat pendidikan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepribadian tangguh mampu menjadi prediktor dalam kinerja seseorang saat menghadapi tekanan. Aspek komitmen memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kestabilan emosi, kesadaran, keramahan dan keterbukaan pada diri seseorang. Hal ini berhubungan dengan adanya intervensi di tempat kerja seperti jika sarana yang disediakan untuk pekerja mendukung pekerja agar memiliki komitmen yang lebih besar, misalnya melalui promosi jabatan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Adanya intervensi di tempat kerja memungkinkan seorang pekerja untuk menampilkan performa yang maksimal. Seorang pekerja yang memiliki kepribadian tangguh yang tinggi akan berusaha maksimal untuk mendapatkan pengalaman tanpa merasakan kelelahan yang berarti. Aspek kepribadian tangguh yang terdiri dari komitmen, kontrol dan tantangan dianggap menyiratkan kapasitas yang lebih besar dari subjek untuk mengelola kinerja di tempat kerja.

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini yang merupakan karyawan dapat menggunakan kepribadian tangguh sebagai cara untuk menghadapi tekanan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Aspek kepribadian tangguh yang terdiri dari komitmen, kontrol dan tantangan mampu membuat subjek memiliki kapasitas yang lebih besar dalam mengelola kinerjanya. Karyawan dengan kepribadian tangguh akan memiliki komitmen kerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepribadian tangguh. Adanya salah satu aspek kepribadian tangguh yaitu komitmen ini akan memberikan sumbangan kepada seseorang untuk mengembangkan kebijaksanaan dalam hidupnya. Baltes dkk (dalam König & Gluck, 2013) menyebutkan terdapat tiga faktor utama yang dapat digunakan dalam pencapaian kebijaksanaan dan salah satunya adalah profesi. Mayoritas profesi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan. Adanya keberhasilan di lingkungan kerja mampu mendorong karyawan untuk menjadi bijaksana.

Penelitian ini tentu tidak terlepas dari keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan tersebut diantaranya adalah subjek penelitian yang masih terbatas pada karyawan dengan di Surakarta saja sehingga data yang diperoleh masih cenderung homogen, masih sangat terbatas dan belum bisa digeneralisasikan untuk karyawan secara umum.

SIMPULAN

Menurut hasil dan pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian tangguh dengan kebijaksanaan pada karyawan dengan tingkat korelasi yang kuat, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian tangguh yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kebijaksanaan yang dimiliki oleh karyawan. Merujuk pada penelitian ini, Adapun beberapa saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan. Saran yang diharapkan kepada karyawan dapat meningkatkan kebijaksanaan dalam bekerja dengan

memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepribadian tangguh. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih memperluas lokasi pengambilan data penelitian. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk memilih subjek yang heterogen. Dengan demikian hasil penelitian dapat memberikan gambaran kondisi karyawan pada lingkup daerah yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kebijaksanaan seperti faktor yang berhubungan dengan kecerdasan seseorang, pengalaman yang diperoleh selama kehidupan dan faktor kontekstual seperti profesi dan lingkungan sosial.

REFERENSI

- Alvi, Dr. S. M., Noor, Z., & Bibi, S. (2022). Relationship Between Wisdom, Aggression, Narcissism, and Self-Esteem Among University Students. *Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences*, 6(1). <https://doi.org/10.33152/jmphss-6.1.10>
- Bagley, C., Abubaker, M., & Sawyerr, A. (2018). Personality, Work-Life Balance, Hardiness, and Vocation: A Typology of Nurses and Nursing Values in a Special Sample of English Hospital Nurses. *Administrative Sciences*, 8(4), 79. <https://doi.org/10.3390/admsci8040079>
- Djuachiriaty, Y. (2007). *Hubungan Kepribadian Tangguh dan Komunikasi Interpersonal dengan Efektivitas Kerja Bidan Desa di Kabupaten Pontianak*. (Yogyakarta). Sekolah Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada.
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & Alarcon, G. M. (2010). A Meta-Analytic Examination of Hardiness. 277–307.
- Kobasa, S. C. (1979). *Personality Social Psychology*.
- Konig, S., & Gluck, J. (2013). *Individual Differences in Wisdom Conception: Relationship To Gratitude and Wisdom*.
- Lo Bue, S., Kintaert, S., Taverniers, J., Mylle, J., Delahajj, R., & Euwema, M. (2018). Hardiness differentiates military trainees on behavioural persistence and physical performance. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(4), 354–364. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2016.1232743>
- Maddi, S. R. (2013). *Personal Hardiness as the Basis for Resilience*. *Springer Brief in Psychology*. 7–17.
- Maddi, S. R. (2014). Hardiness Leads to Meaningful Growth Through What is Learned When Resolving Stressful Circumstances. Dalam A. Batthyany & P. Russo-Netzer (Ed.), *Meaning in Positive and Existential Psychology* (hlm. 291–302). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0308-5_17
- Sadeghi, A., & Einaky, S. (2021). Relationship between Psychological Hardiness and Resilience with Mental Health in Athlete Students in the Guilan Unit of University of Applied Science and Technology. *Sociology Mind*, 11(01), 10–24. <https://doi.org/10.4236/sm.2021.111002>
- Sertich, N. C. & Center for Catholic Studies, Seton Hall University. (2024). The Hardest Path is the Easiest: Exploring the Wisdom Literature with Pascal, Burke, Kierkegaard and Chesterton, by Gary Furnell. *The Chesterton Review*, 50(1), 124–126. <https://doi.org/10.5840/chesterton2024501/217>

- Tejedor, E. M., Beltrán, P. M., Grau, J. B., & Mangas, S. L. (2015). *Hardiness as a moderator variabel between the Big-Five Model and work effort. Personality and Individual Differences*. 105–110.
- Weststrate, N. M., & Glück, J. (2017). Hard-earned wisdom: Exploratory processing of difficult life experience is positively associated with wisdom. *Developmental Psychology*, 53(4), 800–814. <https://doi.org/10.1037/dev0000286>
- Zacher, H., & Kunzmann, U. (2019). Wisdom in the Workplace. Dalam R. J. Sternberg, H. C. Nusbaum, & J. Glück (Ed.), *Applying Wisdom to Contemporary World Problems* (hlm. 255–292). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20287-3_10
- Zeer, E. F., Yugova, E. A., Karpova, N. P., & Trubetskaya, O. V. (2016). Psychological Predictors of Human Hardiness Formation. *International journal of environmental and science education*.