Jurnal Kognisia Volume 4, Nomor 2, Oktober 2021, 114-123
doi: 10.20527/kognisia.2021.10.004

eISSN: 2809-6215
pISSN: 2809-6827

Hubungan Kepribadian Tangguh Dengan Resiliensi Terhadap Isu Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pegawai Tidak Tetap (PTT) Di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar

Relationship Of Hardiness And Resilience On The Issue Of Work Termination In Temporary Government Employees At The Permit Department Of Banjar Regency

Muhammad Rizky Amada*, Dwi Nur Rachmah & Firdha Yuserina
Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A Yani Km. 36, Banjarbaru, 70714, Indonesia

ABSTRAK

Pegawai tidak tetap rentan mendapat pemutusan hubungan kerja karena keadaan kontrak kerja mereka yang berbeda dengan pegawai negeri sipil. Isu terhadap pemutusan hubungan kerja menimbulkan tekanan yang berat bagi pegawai atau karyawan. Dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan tersebut, pegawai memerlukan kemampuan resiliensi yang kuat dalam menyesuaikan pada perubahan-perubahan yang mungkin terjadi. Kepribadian tangguh sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi resiliensi membantu seseorang dalam berkomitmen bahwa apapun kegiatan yang dilakukan dan dalam menjadikan situasi yang sulit menjadi sebuah peluang untuk berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepribadian tangguh dengan resiliensi terhadap isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai tidak tetap di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan kepribadian tangguh dengan resiliensi terhadap isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai tidak tetap di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan subjek penelitian adalah pegawai tidak tetap yang bekerja di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar. Analisis penelitian menggunakan analisis Pearson *product moment correlation* dengan instrumen penelitian yaitu skala kepribadian tangguh dan skala resiliensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi r= 0,317 dengan taraf signifikansi 0,021. Kemudian dengan sumbangan efektif keperibadian Tangguh terhadap resiliensi adalah sebesar 10,1% sedangkan sumbangan lainnya adalah sebesar 89,9% dan dipengaruhi oleh variable lain seperti harga diri, dukungan sosial, spiritualitas, dan emosi positif. Hasil dalam penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian tangguh dan resiliensi terhadap isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai tidak tetap di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar dengan arah kedua hubungan variabel yang positif, dimana ketika terjadi peningkatan kepribadian tangguh subjek maka resiliensi yang dimilikinya juga akan mengalami peningkatan dan begitu juga dengan sebaliknya.

Kata kunci: Kepribadian tangguh, resiliensi, pemutusan hubungan kerja, pegawai tidak tetap

ABSTRACT

Temporary government employees are vulnerable in getting work termination due to the condition of their work contract which differs with the civil servants. The issue about work termination resulted to the heavy stresses to the employees. In facing that stress within job, the employees need strong resilient ability in adapting on the possible changes. Hardiness as one of the factors which effecting resilience helps one in committing on anything whatever is done and in making difficult situations to be the opportunities for growing up. This study has aimed to understand the relationship of hardiness and resilience on the issue of work termination in temporary government employees at the Permit Department of Banjar Regency. Hypotheses on this study is there is a relationship of hardiness and resilience on the issue of work termination in temporary government employees at the Permit Department of Banjar Regency. Sampling technique used purposive sampling with study subjects are the temporary employees work in the Permit Department of Banjar Regency. Study analysis used Pearson product moment correlation with the study instrument is hardiness scale and resilience scale. The results of this study indicate that the correlation value r =

***Korespondensi:**
Muhammad Rizky Amada
amada26rizky@gmail.com

Masuk: 13 April 2021
Diterima: 7 Agustus 2022
Terbit: 31 Agustus 2022

Sitasi:
Amada, M. R., Rachmah, D. N., & Yuserina, F. (2022). Hubungan kepribadian tangguh dengan resiliensi terhadap isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai tidak tetap (ptt) di dinas perizinan kabupaten banjar. *Jurnal Kognisia, 4*(2), 114-123. http://doi.org/10.20527/kognsia.2021.10.004

0.317with a level of significance 0,021. Then with the effective contribution of Hardiness to resilience was 10.1% while other contributions were 89.9% and instructed by other variables such as self-esteem, social support, spirituality, and positive emotions.The study result revealed there is a significant relationship between hardiness and resilience on the issue of work termination in temporary government employees at the Permit Department of Banjar Regency with the positive vector of variables' relationship, in which if there is an increase on the subjects' hardiness, then one's resilience will also get increased and vice versa.

Keywords: Hardiness, resilience, work termination, temporary employee

PENDAHULUAN

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) tengah marak di kalangan industri, terutama pada masa Pandemi Covid-19. Direktur Lembaga Bantuan Hukum (LBH) mengatakan bahwa Pandemi ini menjadi alasan untuk melakukan PHK besar-besaran yang tak terkontrol dan kewajiban perusahaan bayar pesangon tidak dilakukan sepenuhnya (Purnamasari & Krisdandi, 2020). Terdapat banyak pegawai yang terkena PHK akibat adanya virus Corona yang sedang melanda Indonesia. Pemutusan hubungan kerja menjadi masalah yang umum bagi karyawan saat bekerja, terutama secara psikologis. Selain itu, meningkatnya angka PHK dalam suatu masyarakat akan mengurangi lapangan kerja bagi mereka yang berada dalam usia produktif (Garaga, 2017).

Puluhan ribu pegawai tidak tetap (PTT) yang bekerja di instansi atau lembaga pemerintah terancam diPHK. Sekitar tiga ribu pegawai tidak tetap (PTT) pemerintah daerah Provinsi Jawa Timur mengalami ancaman serupa menyusul wacana penghapusan jabatan pegawai tidak tetap (PTT) yang akan menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) (tribunnews.com). Pegawai tidak tetap adalah pegawai pemerintahan yang dipekerjakan atau diangkat pada kurun waktu tertentu untuk membantu tugas administrasi dan teknis profesional dalam pemerintahan dalam kerangka struktur organisasi kepegawaian. Pegawai tidak tetap berbeda dengan pegawai negeri sipil karena tidak adanya masa pensiun dan dapat diberhentikan oleh instansi pemerintahan di mana mereka bekerja ketika kontrak kerja mereka berakhir (Simanungkalit, 2013).

Akibat adanya Pandemi Covid-19, terdapat isu mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap pegawai PTT di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar. Pegawai pada Dinas Perizinan Kabupaten Banjar berjumlah orang 80 orang, diantaranya terdapat pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap (PTT). Pegawai ASN yang bekerja di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar berjumlah 28 orang dan jumlah pegawai tidak tetap (PTT) yang bekerja di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar berjumlah 53 orang.

Isu terhadap pemutusan hubungan kerja menimbulkan tekanan yang berat bagi pegawai atau karyawan. Kemampuan dalam keberlangsungan atau melalui berbagai hambatan dan tekanan-tekanan yang berat dan situasi yang sulit dikenal dengan istilah resiliensi (Tugade, 2004). Menurut Maddi & Khoshaba (2005) resiliensi adalah kemampuan untuk bertahan dan pulih setelah mengalami keadaan yang penuh dengan *stressor-stressor*. Orang dengan kemampuan resiliensi yang baik akan dapat mendukung serta mengemban perubahan-perubahan pada tempat kerja mereka. Tetapi jika individu memiliki resiliensi yang rendah, maka individu tersebut hanya akan bertahan di posisi aman untuk pekerjaan mereka. Menurut Gustiana (2016) resiliensi merupakan faktor protektif/pelindung yang membantu seseorang untuk terus bertahan dan tegar serta optimis dalam keadaan lingkungan yang penuh risiko dan permasalahan yang bersifat rutin atau konstan.

Studi pendahuluan dengan wawancara yang dilaksanakan pada 26 Maret 2020 kepada salah satu pegawai PTT berjenis kelamin laki-laki berusia 25 tahun di Dinas Perizinan

Kabupaten Banjar menemukan bahwa subjek merasakan adanya isu akan terjadi pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid 19. Hal ini dikarenakan anggaran dari pemerintah daerah lebih memprioritaskan untuk penanganan covid 19, hal ini sesuai dengan surat yang di edarkan oleh pemerintah daerah mengenai akan di adakannya pemangkasan anggaran guna menanggulangi covid-19. Dengan adanya isu tersebut membuat Subjek merasa tertekan. Subjek merasa cemas mendengar isu tersebut dan subjek merasa tidak semangat untuk tetap bekerja setiap hari, mengetahui dirinya memiliki kemungkinan terkena PHK. Subjek mengaku bimbang apakah harus mencari pekerjaan di tempat lain atau tetap bertahan di pekerjaan yang ada. Subjek mengatakan bahwa dirinya tidak merasa percaya diri akibat dari isu tersebut. Dari hasil studi pendahuluan ini, dapat diketahui bahwa subjek memiliki kepribadian tangguh dan resiliensi yang rendah. Berdasarkan tambahan wawancara pada tanggal 16 Juni dengan kasubag perencanaan dan Bersama staf PTT lainnya. Kasubag Perencanaan beliau menyatakan bahwa adanya pemangkasan anggaran yang terjadi sekarang. Penyebab jadi adanya pemangkasan anggaran tersebut dikarenakan perihal dari pemerintah daerah yang mempunyai skala prioritas untuk menangani penanganan Covid-19. Maka dari itulah tujuan dari pemangkasan anggaran di pemerintah daerah ini guna membantu untuk penanganan COVID-19 yang melanda di kabupaten Banjar. Kemudian mengenai isu tentang pemangkasan karyawan pada pegawai tidak tetap (PTT) itu masih belum bisa diketahui untuk kepastiannya. hal itu di karenakan dari pihak tim dari dinas perizinannya masih melihat kondisi anggaran yang akan datang di 2021. Dan meliat kondisi untuk beberapa bulan kedepanya mengenai kondisi pandemi pada saat ini apakah situasi pandemic sudah berakhir atau tidak. kemudian tambahan wawancara pada pegawai PTT lainnya, subjek menyatakan bahwa isu ini masih terus berlangsung selama pandemi Covid-19 dan belum ada keputusan pasti apakah akan terjadi pemutusan hubungan kerja atau tidak dan kapan hal tersebut akan berakhir. Hal ini membuat para pegawai cemas dan gelisah.

Beranjak dari pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya mengenai resiliensi, kepribadian tangguh, dan adanya isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai tidak tetap di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar hingga saat ini, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan kepribadian tangguh dengan resiliensi terhadap isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai Tidak tetap Dinas Perizinan Kabupaten Banjar.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini disusun secara kuantitatif menggunakan analisis korelasi. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif, data penelitian yang dikumpulkan di lapangan dari para responden penelitian berupa angka yang nantinya akan dianalisa secara statistik. Penelitian kuantitatif umumnya dilaksanakan pada responden yang dipilih secara acak dengan harapan bahwa kesimpulan pada hasil akhir studi dapat digeneralisasikan kepada populasi di mana penelitian ini berada (Sugiyono, 2017).

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perizinan Kabupaten Banjar yang berjumlah 82 orang. Untuk memilih sampel penelitian, digunakan teknik *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah ditetapkan oleh peneliti sesuai keperluan dan tujuan penelitian (Azwar, 2015). Pengambilan sampel disesuaikan dengan karakteristik yang ditentukan peneliti. Adapun karakteristik yang peneliti tentukan yaitu seluruh Pegawai tidak tetap (PTT) yang bekerja di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar berjumlah 53 orang.

Sampel uji coba yang digunakan pada uji coba ini adalah pada keseluruh pegawai tidak tetap di Dinas Sosial Kabupaten Banjar yaitu yang berjumlah 52. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh *Rescue* yaitu besar sampel yang dapat digunakan dalam suatu penelitian sosial

adalah berkisar di antara 30 hingga 500 orang responden (Sugiyono, 2017).

Pengukuran

Instrumen yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua alat ukur psikologi yang terdiri atas skala kepribadian tangguh dan skala resiliensi. Pada penelitian ini seleksi aitem skala penelitian menggunakan *corrected-item total correlation* pada kedua alat ukur menggunakan program statistik SPSS. Jumlah aitem dalam variabel keperibadian tangguh yaitu sebanyak 34 aitem. selanjutnya dalam variabel Resiliensi yaitu sebanyak 28 aitem. Kemudian untuk skor reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebesar r = 0,317. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi hasil ukur pada berbagai latar belakang populasi yang berbeda sehingga suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki kecermatan yang universal (Azwar, 2015). Reliabilitas pada skala penelitian ini diujikan menggunakan koefisien reliabilitas alpha cronbach dengan bantuan program statistik komputer

Prosedur

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melakukan persiapan sehubungan dengan perizinan untuk pengambilan data serta dalam pengujian alat ukur sebelum digunakan untuk pengambil data tersebut. Adapun langkah-langkah pelaksanaan penelitian yang dilakukan terlebih dahulu, yaitu persiapan administrasi berkaitan dengan perijinan penelitian yang ditujukan kepada Kepala Dinas Perizinan Kabupaten Banjar. Kemudian Setelah mendapat mendapatkan izin, peneliti mempersiapkan alat ukur, yaitu skala keperibadian tangguh dan skala resiliensi yang sebelumnya telah diujicobakan pada 1 Oktober 2020 di Dinas Sosial Kabupaten Banjar sebanyak 52 responden. Sedangkan pengambilan data dilaksanakan pada 3 November 2020 dengan menyebarkan alat ukur terhadap responden penelitian yang berjumlah 53 orang. Proses pengambilan data penelitian dilakukan secara online yaitu dengan menggunakan *google form.*

Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan untuk melihat hubungan kepribadian tangguh dengan resiliensi menggunakan *Pearson product moment correlation.* Cara perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Dari hasil analisis data ditemukan jika dari variabel kepribadian tangguh dengan resiliensi menunjukkan koefisien r = 0,317 dan nilai signifikansi 0,021 ($p<0,05$). Korelasi bersifat signifikan pada nilai signifikansi 0,05. Dapat diketahui bahwa Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dari situ maka dapat disimpulkan jika hipotesis penelitian bahwa ada hubungan antara kepribadian tangguh dan resiliensi terhadap isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai tidak tetap (PTT) di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar dapat diterima.

HASIL

Deskripsi Data Penelitian

Hasil pengambilan data yang diperoleh dari masing-masing responden kemudian dilakukan skoring. Skor-skor yang diperoleh dilakukan analisis deskriptif dengan membandingkan skor hipotetik dengan skor empirik variabel penelitian. Adapun skor hipotetik diperoleh melalui rumus perhitungan sebagai berikut: X_{max} = jumlah aitem x 4, X_{min} = jumlah aitem x 1, Mean = 1/2 (X_{max} + X_{min}), SD = 1/6 (X_{max} – X_{min}). Berdasarkan perhitungan rumus tabel 1, didapatkan perbandingan skor hipotetik dan skor empirik kedua variabel yang hasilnya dipaparkan pada tabel 2.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui variabel kepribadian tangguh memiliki *mean* empirik sebesar 114 dengan standar deviasi 13,899, sedangkan *mean* hipotetiknya adalah sebesar 85 dengan standar deviasi 17.

Tabel 1. Rumus Perhitungan Skor Hipotetik Variabel Penelitian

Variabel	N Aitem	Skor Hipotetik			
		X_{min}	X_{max}	Mean	SD
Kepribadian Tangguh	34	X_{min} = 34 × 1 = 34	X_{max} = 34 × 4 = 136	μ = ½ (136+ 34) = 85	$\sigma = {}^{1}/_{6}$ (136 - 34) = 17
Resiliensi	28	X_{min} = 28 × 1 = 28	X_{max} = 28 × 4 = 112	μ = ½ (112 + 28) = 70	$\sigma = {}^{1}/_{6}$ (112 - 28) = 14

Tabel 2. Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	X_{min}	X_{max}	Mean	SD	X_{min}	X_{max}	Mean	SD
Kepribadian Tangguh	34	136	85	17	52	126	114	13,899
Resiliensi	28	112	70	14	64	75	70,08	2,895

Hasil ini menunjukkan jika *mean* empirik variabel kepribadian tangguh lebih besar dari pada *mean* hipotetiknya (114>85) dan SD empirik yang lebih kecil dari SD hipotetiknya (13,899<17). Sementara itu, pada variabel resiliensi didapatkan *mean* empirik sebesar 70,08 dengan standar deviasi 2,895, sedangkan *mean* hipotetiknya adalah sebesar 70 dengan standar deviasi 14. Hasil menunjukkan jika *mean* empirik variabel resiliensi lebih besar dari *mean* hipotetiknya (70,08>70) dan SD empirik yang lebih kecil dari SD hipotetiknya (2,895<14).

Selanjutnya dilakukan kategorisasi data dengan tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hal ini bertujuan untuk mengelompokkan sampel ke dalam kategori-kategori yang terpisah secara bertingkat dan berkesinambungan sesuai dengan atribut ukur (Azwar, 2015). Adapun rumus pembuatan norma kategorisasi dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3. Rumusan Norma Kategorisasi

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1	Rendah	$X < (\mu - 1{,}0\ \sigma)$
2	Sedang	$(\mu - 1{,}0\ \sigma) \leq X < (\mu + 1{,}0\ \sigma)$
3	Tinggi	$X \geq (\mu + 1{,}0\ \sigma)$

Keterangan: μ = *mean* hipotetik; σ = standar deviasi

Setelah dilakukan perhitungan sesuai dengan rumus tabel 10 diperoleh kategorisasi pada variabel kepribadian tangguh berdasarkan skor total tiap subjek penelitian. Skala kepribadian tangguh terdiri atas 34 aitem, setiap aitem diberi skor minimum 1 dan maksimum 4. Rentang minimum dan maksimum skala kepribadian tangguh adalah 34x1 sampai dengan 34x4 yaitu 34 – 136. Standar deviasi hipotetik adalah 17 dan *mean* hipotetik adalah 85. Berdasarkan data tersebut, maka dapat ditentukan kategori untuk data variabel kepribadian tangguh seperti pada tabel 4.

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 4, dapat diketahui bahwa tidak ada subjek memiliki kepribadian tangguh yang rendah, 9 orang subjek (16,98%) memiliki kepribadian tangguh yang sedang dan 44 orang subjek (83,02%) yang memiliki kepribadian tangguh yang tinggi.

Sedangkan untuk variabel resiliensi, dilakukan perhitungan serupa berdasarkan rumus tabel yang telah disebutkan hingga diperoleh kategorisasi pada variabel resiliensi berdasarkan skor total tiap subjek penelitian. Skala resiliensi terdiri atas 28 aitem, setiap aitem diberi skor minimum 1 dan maksimum 4. Rentang minimum dan maksimum skala kepatuhan adalah 28x1 sampai dengan 28x4 yaitu 28 – 112. Standar deviasi hipotetik skor resiliensi adalah 14 dan mean hipotetik adalah 70. Berdasarkan data tersebut, maka dapat ditentukan kategori untuk data pada variabel kepatuhan seperti pada tabel 5.

Tabel 4. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Kepribadian Tangguh

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subjek Penelitian	
			Frekuensi	Persentase
Kepribadian Tangguh	X < 68	Rendah	-	-
	68 ≤ X < 102	Sedang	9	16,98%
	X ≥ 102	Tinggi	44	83,02%
Total			53	100,00 %

Tabel 5. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Resiliensi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subjek Penelitian	
			Frekuensi	Persentase
Resiliensi	X < 56	Rendah	-	-
	56 ≤ X < 84	Sedang	53	100,00%
	X ≥ 84	Tinggi	-	-
Total			53	100,00 %

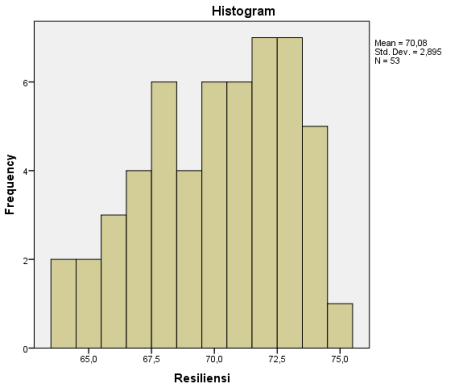
Berdasarkan hasil dari kategori pada tabel 5 tersebut, maka ada di dapatkan 53 orang subjek, yakni seluruh subjek dalam penelitian, memiliki resiliensi tepatnya pada kategori sedang (100%). Tidak ada subjek yang memiliki skor resiliensi pada kategori rendah ataupun tinggi.

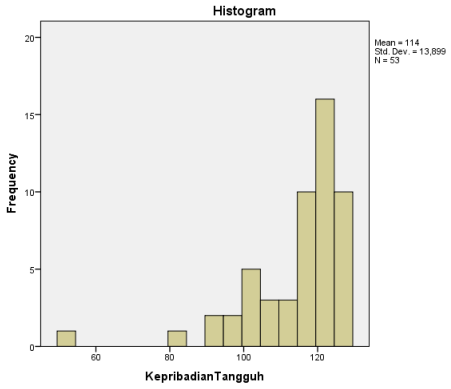
Hasil Analisa Data Penelitian

Data penelitian yang didapatkan terdiri diri skor jawaban tiap-tiap aitem pernyataan kemudian dimasukkan dalam program SPSS untuk diolah secara statistik. Analisis yang digunakan adalah analisis *Pearson product moment correlation* untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Sebelum analisis data dilakukan, dilakukan uji-uji prasyarat analisis yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah populasi data yang didapatkan memiliki sebaran yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini diterapkan kepada jumlah skor keperibadian Tangguh dan resiliensi. Data dikatakan memiliki sebaran normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2010). Metode *Kolmogorov-Smirnov* Test digunakan untuk melihat normalitas sebaran data tersebut. Dari tabel 6 ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk skor resiliensi sebesar 0,040 dan untuk skor kepribadian tangguh sebesar 0,000. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Kategorisasi	KolmogorovSmirnov[a]		
	Statistic	Df	Taraf Signifikansi
Resiliensi	0,124	53	0,040
Kepribadian Tangguh	0,225	53	0,000





Dari tabel 6 ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk skor resiliensi sebesar 0,040 dan untuk skor kepribadian tangguh sebesar 0,000. Hasil itu menunjukkan bahwa kedua data tidak berdistribusi normal (< 0,05). Dalam mengatasi data yang tidak berdistribusi normal, maka transformasi data hasil dapat dilakukan sebagai jalan keluarnya (Gunawan, 2016). Transformasi data dilakukan berdasarkan bentuk histogram yang dihasilkan. Untuk distribusi data resiliensi, histogram yang dihasilkan berbentuk *moderate negative skewness* sehingga transformasi yang digunakan adalah SQRT(K-X). Untuk distribusi data kepribadian tangguh, histogram yang dihasilkan berbentuk *substantial negative skewness* sehingga transformasi yang digunakan adalah LG10(K-X). Nilai x merupakan data masing-masing variabel, sementara k merupakan skor tertinggi dari keseluruhan data suatu variabel (Yunita, 2020). Setelah dilakukan transformasi, didapatkan hasil uji normalitas pada tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Pasca Transformasi

Kategorisasi	KolmogorovSmirnov[a]		
	Statistic	**Df**	**Taraf Signifikansi**
Transformasi Resiliensi	0,099	49	0,200*
Transformasi Kepribadian Tangguh	0,104	49	0,200*

Keterangan: *This is a lower bound of the true significance*.

Pada tabel 7 ditunjukkan bahwa setelah data ditransformasikan, nilai signifikansi distribusi skor total resiliensi dan skor total kepribadian tangguh sama-sama menjadi sebesar ialah 0,200. Hal tersebut Berdasarkan nilai signifikansi ini, dimana koefiesien taraf signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi data resiliensi dan kepribadian tangguh berdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk melihat hubungan linear antara dua variabel atau faktor penelitian secara signifikan. Uji dilaksanakan menggunakan teknik *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kedua variabel penelitian dinyatakan memiliki hubungan yang linear jika taraf signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 (Priyatno, 2010). Hasil dari uji linearitas pada kedua variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
Resiliensi Kepribadian Tangguh	5,906	0,021

Berdasarkan tabel 8, diperoleh bahwa antara variabel kepribadian tangguh dan resiliensi menunjukkan adanya nilai sigifikansi 0,021 (<0,05). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kepribadian tangguh dan resiliensi.

Dalam Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan *Pearson product moment correlation*. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan ada hubungan antara kepribadian tangguh dan resiliensi terhadap isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai tidak tetap (PTT) di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar. Pengujia hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan secara signifikan terhadap variabel tergantung. Hasil uji korelasi antara variabel-variabel dalam penelitian ditunjukkan pada tabel 9 :

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Variabel

Variabel	R	Taraf Signifikansi	r^2
Resiliensi Kepribadian Tangguh	0,317*	0,021	0,101

Keterangan: * = *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Dari hasil analisis data ditemukan jika dari variabel kepribadian tangguh dengan resiliensi menunjukkan koefisien r = 0,317 dan nilai signifikansi 0,021 (p<0,05). Korelasi bersifat signifikan pada nilai signifikansi 0,05.

Dapat diketahui bahwa Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dari situ maka dapat disimpulkan jika hipotesis penelitian bahwa ada hubungan antara kepribadian tangguh dan resiliensi terhadap isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai tidak tetap (PTT) di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar dapat diterima. Interpretasi hubungan korelasi kedua variabel didasarkan pada panduan menurut Priyatno (2014), yakni sebagai berikut:

Tabel 10. Panduan Interpretasi Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan	Interval Koefisien
0,00 – 0,199	Sangat Rendah	0,00 – 0,199
0,20 – 0,399	Rendah	0,20 – 0,399
0,40 – 0,599	Sedang	0,40 – 0,599
0,60 – 0,779	Kuat	0,60 – 0,779
0,80 – 1,000	Sangat Kuat	0,80 – 1,000

Berdasarkan panduan pada tabel 10, maka diketahui bahwa nilai r = 0,317 yang didapatkan menunjukkan bahwa hubungan antara kepribadian tangguh dan resiliensi termasuk dalam kategori rendah. Hubungan kedua variable tersebut adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi skor kepribadian tangguh subjek maka semakin tinggi skor resiliensi yang dimilikinya dan begitu juga sebaliknya semakin rendah skor dari kepribadian tangguh, maka semakin rendah skor resiliensi yang dimilikinya. Berdasarkan nilai r tersebut juga dapat diperoleh nilai r2 = 0,101. Dengan demikian dapat dilihat bahwa sumbangan efektif kepribadian tangguh terhadap resiliensi dalam penelitian ini adalah sebesar 10,1% dari total variabilitas, sedangkan 89,9% sumbangan lainnya berasal dari variabel-variabel atau faktor-faktor lain.

PEMBAHASAN

Dari hasil uji hipotesis di atas, didapatkan koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,317 dengan signifikansi 0,021 (p<0,05). Korelasi bersifat signifikan pada nilai signifikansi 0,05. Nilai ini berarti menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian tangguh dan resiliensi terhadap isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai tidak tetap (PTT) di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar. Nilai koefisien yang positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi skor kepribadian tangguh subjek maka semakin tinggi skor resiliensi yang dimilikinya dan juga sebaliknya semakin rendah skor kepribadian tangguh subjek, maka semakin rendah skor resiliensi yang dimilikinya.

Berdasarkan kategorisasi skor total kepribadian tangguh pada pegawai tidak tetap di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar, didapatkan tidak ada subjek memiliki kepribadian tangguh yang rendah, 9 orang subjek (16,98%) memiliki kepribadian tangguh yang sedang dan 44 orang subjek (83,02%) yang memiliki kepribadian tangguh yang tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan subjek dalam penelitian ini merasakan jika diri mereka memiliki kepribadian tangguh yang tinggi. Kepribadian tangguh yang tinggi dapat diartikan bahwa subjek merasakan bahwa situasi penuh tekanan yang mereka rasakan sebagai tantangan dan kesempatan bagi karir mereka dan merasa percaya untuk mengendalikan diri mereka agar tetap bertahan dari kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya bahwa dalam situasi kerja yang tidak pasti, termasuk dalam status kerja yang tidak tetap dan rentan pemutusan hubungan kerja (PHK), koping stres yang proaktif sangat diperlukan. Koping proaktif ini sendiri memerlukan ketangguhan pada seseorang agar ia dapat terus melakukan pekerjaannya sehari-hari tanpa gangguan meskipun ada ancaman dan tekanan yang terus menerus terhadap status pekerjaannya (Stiglbauer & Batinic, 2015).

Berdasarkan kategorisasi skor total resiliensi pada pegawai tidak tetap di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar, didapatkan 53 orang, yakni seluruh subjek dalam penelitian, memiliki kemampuan resiliensi yang sedang

(100%). Tidak ada subjek yang merasa bahwa diri mereka memiliki kemampuan resiliensi yang rendah ataupun tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan subjek dalam penelitian ini merasakan jika diri mereka memiliki kemampuan resiliensi terhadap stres yang sedang. Resiliensi yang sedang dapat diartikan bahwa subjek merasakan bahwa mereka akan memiliki kemampuan untuk mampu dalam bertahan dan bangkit dari kesulitan serta situasi yang penuh tekanan, namun tidak dilakukan setiap saat atau selalu pada stres sehari-harinya. Hasil ini dapat dijelaskan oleh beberapa penelitian lain yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam situasi yang tidak pasti, seperti dalam pekerjaan, individu akan kesulitan dalam menerapkan strategi koping yang tepat sehari-harinya terlepas dari kemampuan ia untuk terus melakukan koping. Hal itu membuat resiliensi seseorang berbeda-beda setiap harinya sesuai dengan tuntutan dan tekanan yang dirasakan dalam situasi yang diterima (Darvishmotevali & Ali, 2020).

Namun di dalam penelitian ini juga ada Terdapat beberapa keterbatasan pada pelaksanaannya di lapangan. Dalam proses pengambilan data, tidak bisa dilakukan secara tatap muka dikarenakan situasi wabah *Covid-19* sehingga mobilitas peneliti menjadi terbatas yang membuat peneliti tidak dapat turun langsung kelapanagan dalam pengambilan data. Sehingga data penelitian di ambil dengan menggunakan *google form* dan membuat peneliti tidak bisa bertatap muka langsung kepada subjek. Akibatnya, peneliti tidak bisa memastikan apakah subjek benar-benar memahami maksud dari kuisioner dari yang peneliti berikan melalui *google form*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang hubungan kepribadian tangguh dengan resiliensi terhadap isu pemutusan hubungan kerja pada pegawai tidak tetap (PTT) di Dinas Perizinan Kabupaten Banjar, menunjukkan ada korelasi antara kepribadian tangguh dengan resiliensi. Korelasi kedua variabel yaitu positif, sehingga dapat di artikan bahwa semakin tinggi skore kepribadian tangguh subjek maka semakin tinggi skor resiliensi yang dimilikinya dan sebaliknya semakin rendah skor kepribadian tangguh subjek, maka semakin rendah skor resiliensi yang dimilikinya. Kemudian untuk saran dalam penelitian ini diharapkan kepada Bagi para pegawai tidak tetap, diharapkan agar mempertahankan ketangguhannya secara pribadi dalam mengatasi permasalahan dan tekanan yang dirasakan di tempat kerja, termasuk terkait isu pemutusan hubungan kerja. Selain ketangguhan, peningkatan pada faktor-faktor pelindung lain seperti dukungan sosial dan spiritualitas juga dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan resiliensi di tempat kerja. Kemudian selanjutnya Bagi pemerintah daerah, diharapkan untuk melakukan pelatihan mental yang berkaitan dalam penguatan kepribadian tangguh dan resiliensi di tempat kerja. Pelatihan harus dilakukan sebagai agenda rutin yang tidak hanya menyasar pegawai-pegawai dalam ikatan kontrak tidak tetap, namun juga pada pegawai yang sudah memiliki ikatan kedinasan tetap. Hal ini akan berguna tidak hanya mengurangi stres, namun juga meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja dan kemudian yang terakhir untuk peneliti selanjutnya, jika dalam pengambilan data menggunakan *google form* agar melakukan koordinasi dengan pimpinan instansi yang terkait mengenai proses pengambilan data agar tidak terjadi kesalahan penapsiran dari maksud atau tujuan dari angket yang di berikan oleh peneliti melalui google form sehingga hasil yang didapat sesuai yang di inginkan oleh peneliti dan untuk peneliti selanjutnya agar melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi resiliensi, yakni di antaranya harga diri, dukungan sosial, spiritualitas, dan emosi positif, pada pegawai dinas pemerintahan baik yang tetap maupun tidak tetap.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, *87*, 102462.

Garaga, B. N. I. (2017). Kepribadian tangguh Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *PSIKOBORNEO*, 5(3), 642-653.

Gustiana, R. (2016). Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Resiliensi pada Penghuni Lapas di Kelas II A Samarinda. *MOTIVASI*, *3*(1), 25-42.

Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. Amacom Books.

Priyatno, D. (2010). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom

Priyatno. (2014). SPSS 22 pengolah data terpraktis. *PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS BENGKULU*. https://doi.org/978-979-29-4300-9

Purnamasari, D. M., & Krisiandi. (2020, April 26). *Kebijakan presiden Terkait Penanganan Covid-19 disebut Bisa Berubah*. KOMPAS.com. https://nasional.kompas.com/read/2020/04/26/19130971/kebijakan-presiden-terkait-penanganan-covid-19-disebut-bisa-berubah

Simanungkalit, J. H. U. (2013). Penataan Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Civil Service Journal*, *7*(2).

Stiglbauer, B., & Batinic, B. (2015). Proactive coping with job insecurity: is it always beneficial to well-being?. *Work & Stress*, *29*(3), 264-285.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, *86*(2), 320