

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk melihat efektifitas pelatihan hardiness yang diberikan kepada karyawan PT "X". Tujuan dari pelatihan hardiness ini adalah untuk meningkatkan tingkat hardiness pada karyawan. Sedangkan efektifitas pelatihan ini dilihat dari peningkatan skor hardiness pada masing-masing karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah one group design dan pre-test dan post-test design. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Skor hardiness dari masing-masing karyawan didapatkan melalui kuesioner hardiness yang diadaptasi oleh penelitian Desi Marlina (2012) berdasarkan teori dari Maddi & Khosaba (2005). Kuesioner ini terdiri dari 27 item dengan koefisien validitas antara 0.309 – 0.861 dan koefisien realibilitas sebesar 0.862.*

*Terdapat 9 karyawan yang mengikuti pelatihan dan mengisi kuesioner sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa semua karyawan memiliki peningkatan skor hardiness. Hardiness memiliki tiga komponen : commitment, control, dan challenge. Skor masing-masing komponen juga menunjukkan peningkatan dimana pada komponen commitment mengalami peningkatan sebesar 82%, pada skor control sebesar 45% dan challenge terdapat peningkatan sebesar 64%. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan hardiness dapat meningkatkan tingkat hardiness karyawan dalam rangka resiliene at work. saran untuk pelatihan selanjutnya bahwa pelatihan hardiness dapat digunakan dalam pelatihan di perusahaan serupa. Selain itu, evaluasi pelatihan dapat menggunakan evaluasi pada tahap perilaku dan hasil (Kirkpatrick, 1998). Saran praktis bagi penelitian selanjutnya, bahwa hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan program selanjutnya yaitu coaching and counseling bagi karyawan PT "X"*

## ABSTRACT

*The aim of this research is to know the effectivity of hardiness training for employees of PT "X" in Bandung. Hardiness training has purpose to improve the hardiness level of each employee. The effectivity of hardiness training is seen from the improvement level of hardiness in each employee. The methods used in this research is one group design and pre-test and post-test design. The sampling technique to determine the sample is purposive sampling. the score of hardiness is obtained from hardiness questionnaire which adapted from the research of Desi Marlina (2012) based on the theory of Maddi and Khosaba (2005). This questionnaire is consist of 27 item, has validity coefficient between 0.309 – 0.861 and reliability coefficient 0.862*

*9 employees attend the training and filled the questionnaire before and after the training session. Datas indicates that all employees has an increased score from hardiness questionnaire. Hardiness itself have three components : commitment, control and challenge. Scores in each components showed that scored in commitment increased 82%, score in control increased 45% and challenge increased 64%. This result showed that hardiness training support the employees to increased their level of hardiness. Suggestion for futher research that hardiness training can used for training in similar companies. Other than that, evaluation of training can used the evaluation in behavior and results level (Kirkpatrick, 1998). Practical suggestion for further research, the results of this research can proceed with the next program is coaching and counseling for employees of PT "X"*

## DAFTAR ISI

|   |       |
|---|-------|
| Lembar Pengesahaan                            | i     |
| Surat Orisinalitas Laporan Penelitian         | ii    |
| Laporan Publikasi Penelitian                  | iii   |
| Abstrak                                       | iv    |
| <i>Abstract</i>                               | v     |
| Kata Pengantar                                | vi    |
| Daftar Isi                                    | ix    |
| Daftar Tabel                                  | xiii  |
| Daftar Skema                                  | xiv   |
| Daftar Lampiran                               | xv    |
| Daftar Pustaka                                | xvi   |
| Daftar Rujukan                                | xviii |
| <br>  |       |
| Bab I    PENDAHULUAN                          | 1     |
| 1.1   Latar Belakang Penelitian               | 1     |
| 1.2   Identifikasi Masalah                    | 7     |
| 1.3   Maksud, Tujuan, dan Kegunaan Penelitian | 8     |
| 1.3.1 Maksud penelitian                       | 8     |
| 1.3.2 Tujuan penelitian                       | 8     |
| 1.3.3 Kegunaan Penelitian                     | 8     |
| 1.3.3.1 Kegunaan Teoritis                     | 8     |
| 1.3.3.2 Kegunaan Praktis                      | 9     |
| 1.4   Metodologi                              | 9     |

|         |  |    |
|---------|--|----|
| Bab II  | LANDASAN TEORI   | 10 |
| 2.1     | Teori  | 10 |
| 2.1.1   | Pengertian Organisasi  | 10 |
| 2.1.1.1 | Jenis Organisasi   | 10 |
| 2.1.1.2 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organisasi<br>dalam Tujuan     | 11 |
| 2.1.1.3 | Organisasi sebagai suatu Sistem dan Hubungannya<br>dengan MSDM | 16 |
| 2.1.2   | <i>Resillience</i>   | 18 |
| 2.1.2.1 | Kekuatan dari <i>Resillience</i>                               | 19 |
| 2.1.2.2 | Hardiness Kunci untuk <i>Resillience</i>                       | 19 |
| 2.1.2.3 | Stress yang dapat membangun                                    | 25 |
| 2.1.2.4 | Dampak Stress  | 25 |
| 2.1.2.5 | Menghadapi Stress yang ada                                     | 27 |
| 2.1.2.6 | Suasana Kerja yang Menimbulkan Stress                          | 28 |
| 2.1.2.7 | Penelitian <i>Hardiness</i> Tambahan                           | 28 |
| 2.1.2.8 | Pengalaman Awal yang Membangun <i>Resillience</i>              | 29 |
| 2.1.2.9 | Pengalaman Awal yang Menurunkan <i>Resillience</i>             | 31 |
| 2.1.3   | Pelatihan  | 32 |
| 2.1.3.1 | Tujuan Pelatihan   | 34 |
| 2.1.3.2 | Pelatihan <i>Hardiness</i>                                     | 35 |
| 2.1.3.3 | Mengukur Hasil Pelatihan <i>Hardiness</i>                      | 35 |
| 2.1.3.4 | Keuntungan dari Pelatihan <i>Hardiness</i>                     | 36 |
| 2.1.4   | <i>Experiential Learning</i>                                   | 37 |
| 2.1.4.1 | Karakteristik <i>Experiential Learning</i>                     | 38 |
| 2.1.4.2 | Fase <i>Experiential Learning</i>                              | 41 |

|         |   |    |
|---------|---|----|
| 2.1.4.3 | <i>Fasilitator</i>                                | 46 |
| 2.1.5   | Teori Belajar                                     | 49 |
| 2.1.6   | Metode Pelaksanaan Pelatihan                      | 52 |
| 2.1.6.1 | Evaluasi Program <i>Training</i>                  | 55 |
| 2.1.7   | Kinerja   | 57 |
| 2.1.7.1 | Pengertian Kinerja dan Penilaian Kinerja          | 58 |
| 2.1.7.2 | Standar Kinerja                                   | 60 |
| 2.1.8   | Bentuk Intervensi yang Digunakan dalam Penelitian | 61 |
| 2.2     | Kerangka Pemikiran                                | 67 |
| 2.3     | Asumsi  | 68 |
| Bab III | METODE PENELITIAN                                 | 69 |
| 3.1     | Rancangan Penelitian                              | 69 |
| 3.2     | Variabel Penelitian                               | 70 |
| 3.2.1   | <i>Independent Variable</i>                       | 70 |
| 3.2.1.1 | Definisi Konseptual Pelatihan <i>Hardiness</i>    | 70 |
| 3.2.1.2 | Definisi Operasional Pelatihan                    | 70 |
| 3.2.2   | <i>Dependent Variable</i>                         | 71 |
| 3.2.2.1 | Definisi Konseptual <i>Hardiness</i>              | 71 |
| 3.2.2.2 | Definisi Operasional <i>Hardiness</i>             | 71 |
| 3.3     | Alat Ukur   | 72 |
| 3.3.1   | Kisi-Kisi Alat Ukur                               | 73 |
| 3.3.2   | Prosedur Pengisian                                | 73 |
| 3.3.3   | Sistem Penilaian                                  | 74 |
| 3.3.4   | Uji Validitas dan Realibilitas Alat Ukur          | 74 |
| 3.3.4.1 | Validitas Alat Ukur                               | 74 |
| 3.3.4.2 | Realibilitas Alat Ukur                            | 76 |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 3.4    | Subjek Penelitian                      | 77 |
| 3.4.1  | Populasi Penelitian                    | 77 |
| 3.4.2  | Metode Pengumpulan Data                | 77 |
| 3.4.3  | Karakteristik Subyek Penelitian        | 77 |
| 3.5    | Rancangan Pelatihan                    | 78 |
| 3.5.1  | Tujuan Pelatihan <i>Hardiness</i>      | 78 |
| 3.5.2  | Evaluasi Pelatihan                     | 81 |
| 3.6    | Teknik Analisa Data                    | 81 |
| Bab IV | Hasil dan Pembahasan                   | 82 |
| 4.1    | Gambaran Responden Penelitian          | 82 |
| 4.2    | Hasil Penelitian                       | 83 |
| 4.2.1  | Hasil Pengujian Hipotesis              | 83 |
| 4.2.2  | Hasil Evaluasi Angket <i>Hardiness</i> | 84 |
| 4.3    | Pembahasan                             | 86 |
| BAB V  | Kesimpulan dan Saran                   | 89 |
| 5.1    | Kesimpulan                             | 89 |
| 5.2    | Saran                                  | 90 |

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Tabel 3.1 | Tabel kisi-kisi alat ukur <i>Hardiness</i> | 73 |
| Tabel 3.2 | Tabel modul pelatihan <i>Hardiness</i>     | 79 |
| Tabel 4.1 | Gambaran umum responden                    | 81 |
| Tabel 4.2 | Tabel Uji Beda <i>Wilcoxon</i>             | 82 |
| Tabel 4.3 | Hasil angket <i>hardiness</i>              | 83 |
| Tabel 4.4 | Hasil skor <i>Challenge</i>                | 84 |
| Tabel 4.5 | Hasil skor <i>control</i>                  | 84 |
| Tabel 4.6 | Hasil skor <i>commitment</i>               | 85 |

## **DAFTAR BAGAN**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| Bagan Kerangka Pikir       | 67 |
| Bagan Rancangan Penelitian | 69 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|            |                              |
|------------|------------------------------|
| LAMPIRAN 1 | Inform Consent               |
| LAMPIRAN 2 | Angker <i>Hardiness</i>      |
| LAMPIRAN 3 | Kuesioner Evaluasi Pelatihan |
| LAMPIRAN 4 | Materi Pelatihan             |