

**PENGARUH KEPERIBADIAN *HARDINESS* REMAJA YANG MEMILIKI
IBU BEKERJA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI DAN
KETAKUTAN TERHADAP KEGAGALAN PADA MAHASISWA**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Sebagai Salah Satu
Syarat untuk Memperoleh Gelar Strata Satu Psikologi*



Oleh :

SINDY PUTRI ARLENA
NPM : 158110007

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPERIBADIAN *HARDINESS* REMAJA YANG MEMILIKI
IBU BEKERJA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI DAN
KETAKUTAN TERHADAP KEGAGALAN PADA MAHASISWA

SINDY PUTRI ARLENA

158110007

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal

01 April 2019

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Syarifah Farradina, S.Psi., M.A

Tengku Nila Fadhlia, M.Psi., Psikolog

Sigit Nugroho, M.Psi., Psikolog

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk

Memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, _____

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi

Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, Maret 2019

Yang menyatakan,



Sindy Putri Arlena

NPM : 158110007



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dan atas izin-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian *Hardiness* Remaja yang Memiliki Ibu Bekerja terhadap Motivasi Berprestasi dan Ketakutan terhadap Kegagalan pada Mahasiswa”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan baik berupa dorongan, semangat, maupun sumbangan pikiran dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Tengku Nila Fadhlia, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau sekaligus pembimbing dua yang selalu memberikan waktu luang untuk penulis, memberikan dukungan dan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis untuk kesempurnaan di dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau sekaligus sebagai dosen pembimbing akademik yang sudah membimbing penulis selama proses perkuliahan.
5. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., M.A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

7. Ibu Syarifah Farradinna, S.Psi., M.A, selaku pembimbing satu yang selalu memberikan waktu luang untuk penulis, memberikan dukungan dan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis sehingga karya ini bisa diselesaikan.
8. Bapak Hasby Wahyudi, M.Psi yang telah mengajari penulis dalam pengolahan data menggunakan aplikasi Mplus, terima kasih ilmunya yang sangat berguna bagi penulis.
9. Bapak Sigit Nugroho, M.Psi., Psikolog, selaku dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Bapak Ahmad Hidayat, S.Thi, M.Psi, Psikolog, selaku dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
11. Bapak Fikri S.Psi., M.Si, selaku dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
12. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog, selaku dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
13. Ibu Leni Armayati, S.Psi., M.Si, selaku dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
14. Ibu dr. Raihanatu Binqalbi Ruzain., M.Kes, selaku dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
15. Ibu Icha Herawati, S.Psi, M.Soc., S.C, selaku dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
16. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog, selaku dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
17. Segenap pengurus tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membantu dalam proses administrasian dan hal-hal lainnya.
18. Terima kasih kepada keluarga tercinta terkhusus Papa dan mama, Bapak Arnes, S.T. dan Ibu Leni Marlina, Raihan dan Nadya sebagai adik terima kasih banyak untuk semua doa, semangat, dukungan, perhatian dan kasih sayang yang tiada tara serta memberikan kepercayaan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

19. Terima kasih kepada suami tercinta Bayu Alfian Rahmanto terima kasih banyak untuk semua doa, dukungan, semangat, perhatian dan kasih sayang yang tiada tara kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
20. Terima kasih kepada sahabat sejak awal masuk kuliah Regita Cahyani dan Siti Sarah. Teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan dan semangat Ory Jefry, Syahrul Nursapni, Dita Audia, Sherly Septianti, dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
21. Terima kasih teman-teman grup penelitian: Syarifah Fawani, Regita Cahyani, Ajeng Hari, Adila Rahmatika, Tiara Asyika, Astri Diyastari, Vivin Dewi. Semangat teman-teman, kita bisa dan hebat bisa menjalani semua lika-liku skripsi. Walaupun berat awalnya tapi selangkah lagi kita akan mendapatkan gelar impian kita S.Psi.
22. Terima kasih untu kakak senior Kak Rizkitha Dwi, kak Widi Pratiwi dan juga Kak Nia Ramadhani yang sudah memberikan dukungan, semangat selama penulis mengerjakan skripsi ini.
23. Semua pihak yang telah berjasa bagi penulis dan tidak dapat disebutkan satu persatu, hionggga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran khususnya di bidang psikologi.

Skripsi ini mungkin belum sepenuhnya sempurna oleh karena itu bila ada kekurangan dalam skripsi ini dapat menjadi pertimbangan bagi penulis lain agar menjadi sebuah karya tulis yang lebih lengkap.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Pekanbaru, Maret 2019

Sindy Putri Arlena

ABSTRAK

PENGARUH KEPRIBADIAN *HARDINESS* REMAJA YANG MEMILIKI IBU BEKERJA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI DAN KETAKUTAN TERHADAP KEGAGALAN PADA MAHASISWA

Oleh:

SINDY PUTRI ARLENA

Seiring perkembangan jaman dan waktu, semakin banyak wanita yang memasuki dunia pekerjaan dan mulai berkarir. Partisipasi wanita dalam kegiatan ekonomi dan dunia kerja memberikan kontribusi kesejahteraan. Ibu bekerja telah menghabiskan banyak waktu dalam menyelesaikan dan rumah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* remaja yang memiliki ibu bekerja terhadap motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa. Subjek penelitian ini berjumlah 214 orang yang merupakan mahasiswa Universitas Islam Riau (UIR) dengan menggunakan teknik sampling aksidental. Adapun alat ukur yang digunakan adalah skala kepribadian *hardiness* yang terdiri dari 17 aitem, skala motivasi berprestasi yang terdiri dari 26 aitem dan skala ketakutan terhadap kegagalan yang terdiri dari 24 aitem yang diadaptasi oleh peneliti. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis teknik *Structural Equating Modeling* (SEM) untuk melihat *path analysis* dengan bantuan aplikasi Mplus version 7. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara ketakutan terhadap kegagalan, motivasi berprestasi dan kepribadian *hardiness*. Model yang dihasilkan memiliki *z-value* yang lebih besar dari 1.96, yakni 13.599 dari hasil motivasi berprestasi terhadap kepribadian *hardiness* dan 12.636 ketakutan terhadap kegagalan terhadap kepribadian *hardiness*. Adapun kontribusi kepribadian *hardiness* terhadap motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan sebesar 77.8% kepribadian *hardiness* mampu memprediksi motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan. Oleh karena itu, perlu dilakukan satu program peningkatan mengenal kepribadian *hardiness* diri lebih mendalam.

Kata Kunci : kepribadian *hardiness*, motivasi berprestasi, ketakutan terhadap kegagalan, ibu bekerja, mahasiswa.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE *HARDINESS* PERSONALITY OF TEENAGERS WITH WORKING MOTHER ON THE ACHIEVEMENT MOTIVATION AND THE FEAR OF FAILURE WITHIN UNIVERSITY STUDENTS

Prepared By:

SINDY PUTRI ARLENA

As the time evolves, the more women involves in working environment and builds their career, including in Indonesia. The increasing women's participation in economic activities are perceived to contribute to the family welfare. As working mothers have spent a lot of time completing assignments from the workplace, they still need to carry out both domestic and professional roles in one interaction. This research is a qualitative study, collecting data using Likert scale which aim to determine the influence of the *hardiness* personality of teenagers with working mother on the achievement motivation and the fear of failure within university students. The study uses data from 214 participants who are students of the Islamic University of Riau (UIR) using accidental sampling techniques. The data collection tool in the form of a *hardiness* personality scale consisting of 17 items, a scale of achievement motivation consisting of 26 items and a scale of fear of failure consisting of 24 items. Data were analyzed through Structural Equating Modeling (SEM) techniques using software of Mplus version 7. Based on the results of the analysis, it was found that there was a significant relationship between fear of failure, achievement motivation and *hardiness* personality. The resulting model has a z-value greater than 1.96, which is 13,599 from the results of *hardiness* personality achievement motivation and 12,636 fears of failure to *hardiness* personality. It is also known that the variance or the contribution of *hardiness* personality variables to achievement motivation and fear of failure at 77.8% *hardiness* personality can predict achievement motivation and fear of failure.

Keywords : *hardiness*, achievement motivation, fear of failure, working mother, university students.

ABSTRAK ARAB

تأثير شخصية *HARDINESS* للمراهقين الذين عندهم الأم العاملة على التحفيز للتفوق والخوف من
الفشل لدى الطلاب

سندي فوتري أرلينا
15811007

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الريوية

ملخص

مع تطور الزمان والوقت، يدخل كثير من النساء إلى عالم العمل ويبدأن حياتهم المهنية بما في ذلك إندونيسيا. زيادة مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية وعالم العمل من جهة ستسهم في رفاهية الأسرة. أمضت الأمهات العاملات الكثير من الوقت في إكمال الواجبات من مكان العمل، وتحاول الأمهات العاملات تنفيذ كلا الدورين في تفاعل واحد. هذا البحث عبارة عن بحث كمي مع جمع البيانات باستخدام مقياس likert والذي يهدف إلى تحديد تأثير شخصية *hardiness* لدى المراهقين الذين لديهم أمهات عاملات في التحفيز للتفوق والخوف من الفشل لدى الطلاب. عينة هذه الدراسة 214 شخصاً وهم طلاب الجامعة الإسلامية الريوية (UIR) باستخدام تقنيات أخذ العينات *sampling aksidental*. وأداة جمع البيانات في شكل مقياس شخصية *hardiness* تتكون من 17 بنداً، ومقياس التحفيز للتفوق يتكون من 26 بنداً ومقياس الخوف من الفشل يتكون من 24 بنداً قامت الباحثة بتكليفه. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات *Structural Equating Modeling (SEM)* بمساعدة برنامج *Mplus version 7* بناءً على نتائج التحليل، تبين أن هناك علاقة كبيرة بين الخوف من الفشل، وتحفيز للتفوق وشخصية *hardiness*. النموذج المحصول له *z-value* أكبر من 1.96، وهو 1399 من نتائج التحفيز للتفوق لشخصية *hardiness* 123636 الخوف من الفشل في شخصية *hardiness*. وتبين أيضاً أن التباين أو مساهمة متغيرات شخصية *hardiness* في تحفيز التفوق والخوف من الفشل عند 77.8% شخصية *hardiness* يمكن أن تتنبأ بتحفيز التفوق والخوف من الفشل.

الكلمات المفتاحية: شخصية *hardiness*، التحفيز للتفوق، الخوف من الفشل، الأم العاملة، الطلاب.

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------------------------|
| HALAMAN PENGESAHAN..... | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN | Error! Bookmark not defined. |
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| ABSTRAK ARAB | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| A. Kepribadian Hardiness..... | 8 |
| B. Motivasi Berprestasi | 14 |
| C. Ketakutan terhadap Kegagalan | 19 |
| D. Dinamika Psikologis Pengaruh Kepribadian Hardiness Remaja yang Memiliki Ibu Bekerja terhadap Motivasi Berprestasi dan Ketakutan terhadap Kegagalan pada Mahasiswa..... | 24 |
| E. Hipotesis Penelitian | 25 |

| | |
|--|----|
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 27 |
| A. Identifikasi Variabel Penelitian..... | 27 |
| B. Definisi Operasional | 27 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 48 |
| A. Gambaran Lokasi Penelitian | 48 |
| B. Pelaksanaan Penelitian..... | 48 |
| C. Persiapan Penelitian | 48 |
| D. Deskripsi Data Penelitian..... | 49 |
| E. Uji Hipotesis | 52 |
| F. Pembahasan..... | 55 |
| BAB V PENUTUP..... | 57 |
| A. Kesimpulan | 57 |
| B. Saran | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA | 59 |
| LAMPIRAN | 63 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 - Kategorisasi Jenis Kelamin..... | 30 |
| Tabel 3.2 - Kategorisasi Usia..... | 31 |
| Tabel 3.3 - Kategorisasi Semester..... | 31 |
| Tabel 3.4 - Kategorisasi Fakultas..... | 32 |
| Tabel 3.5 - <i>Blue Print</i> Kepribadian <i>Hardiness</i> | 33 |
| Tabel 3.6 - <i>Blue Print</i> Motivasi Berprestasi..... | 34 |
| Tabel 3.7 - <i>Blue Print</i> Ketakutan terhadap Kegagalan..... | 36 |
| Tabel 3.8 - Muatan Faktor Alat Ukur Kepribadian <i>Hardiness</i> | 41 |
| Tabel 3.9 - Muatan Faktor Alat Ukur Motivasi Berprestasi | 43 |
| Tabel 3.10 - Muatan Faktor Alat Ukur Ketakutan Terhadap Kegagalan..... | 46 |
| Tabel 4.1 - Rentang Skor Penelitian | 49 |
| Tabel 4.2 - Rumus Kategorisasi..... | 50 |
| Tabel 4.3 - Kategorisasi Empirik dan Hipotetik Kepribadian <i>Hardiness</i> | 50 |
| Tabel 4.4 - Kategori Empirik dan Hipotetik Motivasi Berprestasi | 51 |
| Tabel 4.5 - Kategori Empirik dan Hipotetik Ketakutan terhadap Kegagalan | 52 |
| Tabel 4.6 - Hubungan antar Variabel..... | 54 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 3. 1 - Model <i>First Order</i> Alat Ukur Kepribadian <i>Hardiness</i> | 40 |
| Gambar 3. 2 - Model <i>First Order</i> Alat Ukur Motivasi Berprestasi | 42 |
| Gambar 3. 3 - Model <i>First Order</i> Alat Ukur Ketakutan Terhadap Kegagalan..... | 45 |
| Gambar 4. 1 - <i>Path Analysis</i> | 53 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan jaman dan waktu, semakin banyak wanita yang memasuki dunia pekerjaan dan mulai berkarir. Tidak hanya pada negara maju saja, negara berkembang pun mulai banyak pekerja yang merupakan wanita, tidak terkecuali di Indonesia. Pasca reformasi, ekonomi Indonesia mengalami perubahan yang cukup signifikan selama beberapa dekade terakhir. Kemajuan ekonomi ini juga didukung oleh semakin banyaknya keterlibatan wanita di dalam sektor perekonomian. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh organisasi *Grant Thornton*, terjadi kenaikan pada posisi senior manajemen perusahaan di dunia yang diisi oleh perempuan yang terjadi dalam 12 bulan terakhir di tahun 2016. Menurut hasil penelitian *Grant Thornton International Business Report 2016*, kawasan Eropa Timur tercatat sebagai kawasan yang memberikan kesempatan paling banyak pada perempuan untuk memimpin sebuah perusahaan dengan persentase hingga mencapai 35 persen (Brosnan, 2016).

Secara global, region Asia Tenggara tercatat sebagai posisi tertinggi kedua di dunia dalam hal pemberian posisi tinggi dalam sebuah perusahaan kepada wanita, yaitu 34 persen dan Indonesia menempati posisi keenam wanita karir terbanyak di dunia. Di Indonesia, wanita telah berperan sebagai pelaku usaha sebanyak 35 persen dalam kepemilikan usaha kecil dan menengah di Indonesia dalam mendukung perekonomian Indonesia. Konsep emansipasi wanita semakin hari semakin gencar diterapkan di dalam aspek-aspek kehidupan untuk

mendukung keterlibatan wanita di dalam berbagai aspek, dalam hal ini aspek kegiatan ekonomi (Asia Foundation, 2012)

Peningkatan partisipasi wanita di dalam kegiatan ekonomi dan dunia kerja di satu sisi akan memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan keluarga. Jumlah wanita bekerja diperkirakan terus meningkat, hal ini diprediksi karena kesempatan pendidikan bagi wanita, terbukanya peluang ekonomi baru, pengetahuan tentang kesetaraan wanita dan kemajuan teknologi yang memudahkan akses informasi bagi semua orang. Sementara itu, keterlibatan wanita dalam kegiatan ekonomi juga kerap mengundang potensi konflik berkaitan dengan peran wanita dalam konsep keluarga konvensional (Fadillawati, 2011). Keterlibatan wanita dalam kegiatan ekonomi menimbulkan pembagian tanggung jawab karena wanita memiliki dua peran dan fungsi, yakni peran domestik di dalam rumah tangga dan peran publik sebagai salah satu bentuk usaha peningkatan sumber pendapatan tambahan.

Ibu bekerja telah menghabiskan banyak waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas dari tempat kerja, para ibu bekerja berusaha untuk melaksanakan kedua peran dalam satu interaksi keseimbangan peranan agar dapat menghasilkan kesejahteraan yang lebih baik (Nomaguchi, Milkie, & Bianchi, 2005). Hal ini membuka berbagai konflik bagi kehidupan kesejahteraan keluarga. Konflik yang terjadi adalah konflik dimana ibu bekerja memiliki waktu yang dihabiskan dalam kedua peran pada saat yang bersamaan sehingga menimbulkan ketegangan, antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan tekanan secara psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja. Ketegangan yang terjadi, antara pekerjaan dan keluarga

dapat menimbulkan perilaku ekspresif dan sensitif pada ibu bekerja (Farradinna & Halim, 2016).

Pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang penting dalam kehidupan seorang wanita, dan banyak riset yang telah dilakukan untuk mengetahui dampak psikologisnya. Seiring dengan majunya pendidikan dan kesempatan untuk mengembangkan diri, peran ibu pun berkembang dalam hal pekerjaan di luar rumah dan di dalam rumah tangga. Meskipun pekerjaan dapat memberikan kepuasan dan kepercayaan diri, potensi stress dan perlunya keseimbangan & prioritas perlu menjadi fokus bagi setiap keluarga. Pada penelitian yang dilakukan tahun 2017 di Pekanbaru, diketahui bahwa tingkat kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja bervariasi tergantung dari jenis pekerjaan dan seberapa besar tuntutan dari pekerjaan itu (Syafhendry, Fadhlia, & Arief, 2017).

Heinrich (dalam Farradinna, 2018) menyatakan bahwa komunikasi yang dilakukan secara konsisten antara ibu dan remaja akan menjadikan tumbuh kembang individu yang lebih baik, dan stabil. Heinrich memandang bahwa remaja yang memiliki ibu bekerja menjadikannya sebagai model yang positif, sehingga remaja mencari kesamaan dirinya dengan ibu dalam kemampuan melakukan hal yang sama seperti ibunya. Kehadiran orangtua, khususnya ibu adalah fitur kunci dari kedekatan individu terutama pada remaja. Membangun kualitas komunikasi yang efektif dua arah antara ibu dan remaja membantu stimulus sosial dan kognitif pada remaja. Komunikasi antara ibu dan remaja sangat penting dalam mengembangkan kedekatan yang lebih positif dan mengembangkan kepercayaan antara ibu dan remaja (Farradinna, 2018).

Menurut Ardhana (Fakhria & Setiowati, 2017) salah satu perwujudan memperoleh pengalaman baru pada remaja adalah melalui prestasi. Terdapat faktor umum yang dapat menjadi pemicu seseorang untuk berprestasi, yaitu motivasi dari dalam diri atau ketakutan akan kegagalan. Motivasi adalah salah satu faktor utama dalam pencapaian suatu prestasi, baik prestasi akademik dan di dalam bidang-bidang lainnya. Motivasi akan mendorong kemauan seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuannya. Motivasi berprestasi dianggap memiliki peran penting dalam perilaku dan kinerja individu.

Motivasi untuk berprestasi ditimbulkan oleh suatu dorongan yang kuat dalam diri seseorang untuk mencapai suatu prestasi dengan kriteria atau standar tertentu, baik yang berasal dari dalam diri sendiri atau berasal dari lingkungan (Adibah, 2009). Berbagai faktor dapat mempengaruhi motivasi berprestasi pada individu, diantaranya adalah dukungan sosial keluarga dan budaya dalam keluarga serta pengakuan atas prestasi individu (Fernald & Fernald, 1999). Motivasi berprestasi berhubungan erat dengan aspek kepribadian suatu individu dan prosesnya dibentuk sejak masih kanak-kanak. Pada faktor pengakuan atas prestasi, individu akan memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja lebih keras apabila individu merasa mendapatkan kepedulian dan perhatian dari orang lain (Fernald & Fernald, 1999). Dengan demikian, peran orangtua khususnya ibu menjadi semakin penting dalam pembentukan motivasi pada anak.

Fear of failure, atau dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai perasaan takut akan gagal, dianggap sebagai stimulus untuk memiliki motivasi berprestasi yang lebih besar dalam diri seseorang. Menurut Stefanus (dalam Fakhria & Setiowati, 2017), ketakutan akan kegagalan adalah salah satu karakteristik

sesorang yang memiliki motivasi untuk berprestasi. Perasaan ketakutan akan kegagalan merupakan kecenderungan seseorang untuk mengevaluasi ancaman dan merasa cemas dalam situasi yang kemungkinan akan menimbulkan terjadinya kegagalan. Perasaan ini ditunjukkan dengan adanya sikap cemas, percaya diri yang rendah, dan standar yang terlalu perfeksionis (Conroy, Kaye, & Fifer, 2007).

Pada individu yang telah terbiasa menghubungkan kegagalan dengan konsekuensi negatif, kegagalan seringkali dianggap sebagai ancaman. Individu yang meyakini bahwa konsekuensi negatif tersebut akan terjadi ketika mereka gagal, maka mereka memiliki suatu kecenderungan menilai situasi yang pada dasarnya bersifat evaluasi sebagai ancaman. Oleh karena itu, keyakinan tentang konsekuensi dari kegagalan dapat digunakan menunjukkan tingkat ketakutan akan kegagalan seseorang (Setyadi & Mastuti, 2014). Motivasi berprestasi juga seringkali melibatkan ketakutan terhadap kegagalan, yang bekerja secara bersamaan dan membentuk perilaku berprestasi dari suatu individu (Akram & Khan, 2017).

Berbagai gejala yang mempengaruhi motivasi berprestasi suatu individu baik dari sisi perilaku dan psikologis, salah satunya adalah kepribadian (Ahmadi, Zainalipour, & Rahmani, 2013). Kepribadian merupakan sistem psikologi dalam diri seseorang yang dapat menentukan kemampuan suatu individu untuk beradaptasi dengan lingkungan dimana dia berada. Faktor dari kepribadian menjadi penting perlu diperhatikan karena berkaitan erat dengan semangat dan harapan seseorang untuk bekerja secara inovatif, membawa tujuan tertentu dan ikut bertanggung jawab dalam penyelesaian suatu permasalahan (Muhsin & Sutomo, 2016).

Individu dengan kepribadian *hardiness* cenderung menganggap stress adalah suatu pengalaman yang normal dalam hidup yang menarik dan bermanfaat secara umum (Akram & Khan, 2017). Individu dengan kepribadian *hardiness* memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dan mampu lebih baik dalam menggunakan strategi koping aktif, dukungan sosial, serta kesempatan yang ada. Hal-hal tersebut akan membantu suatu individu dalam mengatasi tekanan yang dialaminya (Florian, Mikulincer, & Taubman, 1995).

Kepribadian *hardiness* terbentuk pada fase awal kehidupan dan akan stabil seiring waktu, meskipun masih dapat berubah pada kondisi-kondisi tertentu (Akram & Khan, 2017). Salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya kepribadian *hardiness* adalah dukungan sosial keluarga. Hal ini berkaitan dengan perilaku dan kognitif individu, dimana dukungan keluarga menentukan kualitas dan kuantitas anak dalam hal berpikir, menunjukkan perasaan mereka, dan berperilaku sosial. (Dasgupta & Sain, 2015). Selanjutnya penulis menjelaskan bahwa kasih sayang yang secara konsisten diberikan oleh orangtua di dalam lingkungan keluarga dapat mendorong individu mencapai motivasi berprestasi.

Berdasarkan uraian serta latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kepribadian *Hardiness* Remaja yang Memiliki Ibu Bekerja terhadap Motivasi Berprestasi dan Ketakutan terhadap Kegagalan Pada Mahasiswa”.

B. Rumusan Masalah

Hal yang menjadi pokok rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran kepribadian *hardiness* dengan motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa yang memiliki ibu bekerja?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepribadian *hardiness* dengan motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa yang memiliki ibu bekerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat di bidang keilmuan untuk menjadi bahan literatur yang digunakan untuk perkembangan di bidang psikologi khususnya pada bidang psikologi organisasi dan industri (PIO) dan ekonomi yang mempunyai keterkaitan dengan ini.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini, dapat menunjukkan gambaran kepribadian *hardiness* dengan motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa yang memiliki ibu bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepribadian *Hardiness*

1. Definisi Kepribadian *Hardiness*

Studi mengenai *hardiness* dimulai pada tahun 1970-an yang berawal dari riset mengenai perbedaan individu dalam bereaksi terhadap stress ditinjau dari komitmen, kontrol dan tantangan. Salah satu pondasi riset mengenai kepribadian *hardiness* dilakukan di Illinois Bell Telephone (IBT), sebuah anak perusahaan dari perusahaan telekomunikasi besar di Amerika Serikat yang bernama AT&T (Kobasa, 1979). Sejak itu, riset mengenai kepribadian *hardiness* mulai berkembang baik secara teoretis maupun praktik. Cakupan riset mengenai *hardiness* juga berkembang dan kemudian dikaitkan dengan banyak aspek lain, di antaranya: coping, interaksi sosial, perawatan diri, serta perannya dalam peningkatan kinerja dan kesehatan. Selain itu, cakupan riset mengenai *hardiness* juga berkembang, dari sekadar riset pada individu hingga meluas ke studi pada level suatu organisasi (Maddi, 1999)

Beberapa riset yang dilakukan telah menunjukkan adanya hubungan antara sikap para manajer dengan gejala penyakit mental & fisik. Para manajer yang lebih sedikit menunjukkan gejala penyakit mental & fisik memiliki kecenderungan sikap-sikap tertentu. Riset-riset tersebut juga menunjukkan bahwa sikap-sikap tersebut, yang ditopang oleh support sosial yang baik dan aktivitas olahraga, dapat menghasilkan perlindungan

terhadap penyakit yang berkaitan dengan stress, meskipun manajer-manajer tersebut sangat rentan terhadap stress yang tinggi (Maddi, 1999). Sikap dan perilaku para manajer tersebut kemudian diukur dengan menggunakan skala yang telah ada dan kemudian dirumuskan menjadi tiga aspek yaitu: komitmen, kontrol, dan tantangan. (Maddi, 1999).

Riset lain mengenai *hardiness* di IBT berfokus pada awal mula proses terbentuknya kepribadian *hardiness* pada suatu individu. Dari hasil wawancara para manajer, diketahui bahwa para manajer yang memiliki *hardiness* tinggi pada umumnya pernah mengalami kehidupan keluarga yang berat. Selain itu, beberapa dari mereka juga dituntut untuk menjadi sukses oleh orang tuanya dan diwujudkan dengan bekerja keras untuk menjadi harapan bagi keluarganya (Khosaba, 1990).

Kepribadian *hardiness* berpengaruh terhadap kesehatan mental dengan cara mengubah penilaian kognitif suatu individu terhadap suatu kondisi stress dan strategi mengatasinya. Secara spesifik, kepribadian *hardiness* dapat mengurangi ketakutan seseorang terhadap suatu ancaman dan meningkatkan ekspektasi seseorang bahwa upaya coping stress-nya akan berhasil (Tartasky, 1993)

Kepribadian *hardiness* merupakan serangkaian kepribadian yang dapat membuat seseorang menjadi lebih kuat, tahan banting, stabil dan optimis dalam menghadapi stres serta dapat mengurangi efek negatif yang mungkin timbul dari stress yang dihadapi (Maddi & Kobasa, 1984). Individu dengan kepribadian *hardiness* mempunyai sikap yang dapat membuatnya menjadi lebih tangguh terhadap stres, tidak mudah putus asa

dan dapat beradaptasi terhadap perilaku-perilaku yang maladaptif yang terjadi di lingkungannya. Individu yang memiliki *hardiness* dalam bekerja, ditunjukkan dengan perilaku mereka menikmati dan menganggap hidup lebih menyenangkan dan lebih antusias dengan pekerjaan mereka (Kobasa, 1979). Karakteristik kepribadian *hardiness* membantu individu dalam menghadapi stress. *Hardiness* membantu individu dalam menghadapi dan mengelola stres dialami (Sukmono, 2009). Karakteristik kepribadian *hardiness* dapat mempengaruhi kemampuan suatu individu dalam bereaksi terhadap kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan dan bagaimana individu tersebut memetik hikmah positif terhadap suatu kejadian sehingga tidak menimbulkan stress (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011).

Menurut Schultz dalam (Dodik & Astuti, 2012) kepribadian *hardiness* mempunyai strategi penyesuaian dengan menggunakan sumber-sumber daya sosial yang ada di lingkungan sekitarnya, termasuk di lingkungan pekerjaan. Individu yang memiliki tipe kepribadian *hardiness* memiliki serangkaian kepribadian yang menguntungkan bagi individu untuk dapat mengatasi tekanan- tekanan hidupnya sehingga menjadi pribadi yang tangguh. Dengan kata lain orang-orang dengan tipe kepribadian *hardiness* ini tidak mudah lari dan dapat menyelesaikan masalah secara dewasa (Astuti, 1994)

2. Aspek-Aspek Kepribadian *Hardiness*

Berdasarkan hasil dari riset yang telah dilakukan, terdapat 3 aspek yang dimiliki oleh individu yang memiliki kepribadian *hardiness* diantara lain: komitmen, kontrol, dan tantangan (Khoshaba & Maddi, 1999)

a) Komitmen

Aspek komitmen menunjukkan kecenderungan dan kemauan suatu individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan atau situasi yang sedang dihadapi saat ini. Pada individu dengan komitmen rendah, terkadang kegiatan-kegiatan yang dijalani terasa membosankan atau tidak berarti sehingga keterlibatannya dalam tugas-tugas yang harus dilakukan menjadi tidak maksimal.

b) Kontrol

Aspek kontrol menunjukkan bagaimana keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kendali dan pengaruh di dalam peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya. Individu dengan kepribadian *hardiness* yang rendah terkadang merasa tidak berdaya dan menganggap hal yang terjadi pada dirinya diakibatkan oleh faktor lain di luar kendalinya.

c) Tantangan.

Aspek tantangan menunjukkan kecenderungan suatu individu untuk memandang suatu perubahan secara positif sebagai kesempatan mengembangkan diri, dan bukan sebagai ancaman terhadap dirinya. Sebaliknya, terkadang ada orang-orang yang merasa keamanan dan

kenyamanannya terancam oleh perubahan dan lebih menyukai hal yang tetap dan stabil.

Ketiga aspek kepribadian *hardiness* yang diruaikan di atas akan memelihara kesehatan dan psikis suatu individu walaupun berhadapan dengan kejadian-kejadian yang dapat menimbulkan stress. Secara lebih spesifik, orang-orang yang memiliki komitmen, kontrol, dan tantangan yang kuat cenderung untuk bereaksi lebih tenang terhadap kondisi yang dapat menimbulkan stress dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai komitmen, kontrol, dan tantangan yang rendah.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian *Hardiness*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepribadian *Hardiness* menurut (Bissonnette, 1998), antara lain:

a) Penguasaan Pengalaman

Persepsi kontrol terhadap lingkungan di sekitar mengarah kepada perasaan menguasai menjadi sebuah pengalaman hidup. Penguasaan pengalaman tersebut menunjukkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk berhasil sehingga mengakibatkan meningkatnya kepribadian tahan banting.

b) Perasaan Positif

Hubungan orang tua dengan anak yang hangat, peduli, saling mencintai dan memimpin anak-anaknya akan memberikan penilaian diri yang positif bagi anak. Sikap-sikap tersebut mampu menjadikan seseorang melihat dirinya sebagai orang yang dicintai dan berharga

bagi orang lain dan dirinya sendiri sehingga menimbulkan persepsi yang positif dalam dirinya.

c) Pola Asuh Orang Tua

Sikap orang tua dalam menunjukkan optimisme dapat mempengaruhi tingkat optimisme pada anak-anaknya. Hubungan di dalam keluarga yang dekat, positif, saling peduli dan mendukung akan bermanfaat untuk perkembangan kesejahteraan anak dan sesuai dengan kebutuhannya, dan pada akhirnya akan memberikan kontribusi untuk berkembangnya sikap tahan banting pada anak .

d) Hubungan yang Hangat atau Mendukung

Penilaian kognitif, orang yang keras cenderung lebih sehat dan menganggap hidup sebagai hal yang positif dan menantang. Hal tersebut tidak jauh dari peran keluarga yang memberikan sikap yang hangat dan saling mendukung sehingga konsep keluasan keluarga ini dapat menjadi kontribusi dalam membangun sikap *hardiness* pada anak.

Berdasarkan pemaparan teori di atas disimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* dimulai pada tahun 1970-an yang berawal dari riset mengenai perbedaan individu dalam bereaksi terhadap stress ditinjau dari komitmen, kontrol dan tantangan. Kepribadian *hardiness* berpengaruh terhadap kesehatan mental dan fisik dengan cara mengubah penilaian kognitif suatu individu terhadap suatu kondisi stress dan strategi mengatasinya. Individu dengan kepribadian *hardiness* memiliki rangkaian kepribadian yang

membuat individu menjadi kuat, tangguh, stabil dan optimis dalam menghadapi stress dan dapat mengurangi efek negatif yang dihadapinya.

B. Motivasi Berprestasi

1. Definisi Motivasi Berprestasi

Teori motivasi berprestasi telah menjadi salah satu domain penting dalam ilmu psikologi karena prestasi merupakan salah satu aspek fundamental dalam usaha yang dilakukan oleh manusia. Teori mengenai motivasi berprestasi mulai berkembang pesat sejak pertengahan abad ke 20 melalui beberapa tokoh psikologi terkenal diantaranya (McClelland, Atkinson, Russell, & Lowell, 1953). Teori motivasi berprestasi didasarkan pada karakteristik kepribadian yang ditunjukkan sebagai kecenderungan akan adanya suatu kebutuhan untuk berkembang dan bekerja dengan baik yang mengacu pada suatu standard keunggulan (Kaplan & Maehr, 2007).

Teori motivasi berprestasi berevolusi dari hasil pekerjaan McClelland yang dimulai sejak tahun 1940-an. Pada tahun 1958, McClelland mengidentifikasi motif manusia yang berhubungan dengan prestasi, afiliasi, seksualisme dan kekuasaan. McClelland menyatakan bahwa setiap manusia akan termotivasi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan dalam tingkatan yang berbeda-beda (McClelland, 1961). Kebutuhan-kebutuhan ini diperoleh atau dipelajari sepanjang hidup seorang manusia (Daft, 2008).

Kebutuhan akan suatu prestasi didefinisikan sebagai suatu keberhasilan dalam kompetisi yang memiliki standard keunggulan (McClelland, Atkinson, & Lowell, 1958). Standard kompetisi akan terlihat jelas ketika seseorang memiliki kompetitor langsung ataupun dapat ditinjau dari seberapa baik pencapaian individu tersebut dalam mengerjakan tugasnya (McClelland, 1958). Penulis lain juga mengemukakan bahwa kebutuhan akan prestasi adalah sebagai perhatian di alam bawah sadar dalam kesempurnaan pencapaian melalui usaha individu. Kebutuhan berprestasi juga dapat diartikan sebuah hasrat untuk mendapatkan sesuatu yang sulit, mencapai standard kesuksesan yang tinggi, menyelesaikan tugas yang rumit, dan mendapatkan hasil yang lebih baik dari orang lain (Lussier & Achua, 2007).

Kebutuhan untuk berprestasi pada dasarnya didefinisikan sebagai kebutuhan untuk sukses dalam sebuah kompetisi yang memiliki suatu standard keunggulan dimana individu akan berusaha untuk lebih baik atau paling tidak memiliki kinerja yang setara dengan individu lainnya. Konsep motivasi berprestasi terdiri dari beberapa element yaitu: kesuksesan, standard keunggulan, kompetisi, dan evaluasi kinerja (Knowles, 1969).

2. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Aada beberapa aspek yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur dan mengevaluasi motivasi berprestasi suatu individu sebagai (McClelland, 1961):

- a) Berani mengambil risiko moderat

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan mempertimbangkan faktor risiko yang dihadapi dalam melakukan suatu pekerjaan. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi biasanya menyukai tantangan dalam tugas, namun tantangan tersebut masih dalam batas yang wajar dan dapat diselesaikan. Maka dari itu, individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih tugas dengan risiko sedang. Individu dengan motivasi berprestasi yang lebih rendah biasanya lebih menyukai pekerjaan yang mudah dan memiliki risiko kecil sehingga akan memudahkan dirinya dalam menyelesaikan tugasnya.

b) Menghendaki umpan balik segera (*immediate feedback*)

Seseorang dengan memiliki motivasi berprestasi tinggi menganggap umpan balik dari orang lain sebagai suatu hal yang penting untuk memperbaiki hasil kerjanya di masa yang akan datang atau agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Sedangkan pada individu dengan motivasi berprestasi rendah, umpan balik atas kinerjanya justru dihindari karena umpan balik justru dianggap dapat memperlihatkan kelemahan atau kesalahannya.

c) Keberhasilan diperhitungkan secara teliti

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi mementingkan pencapaian tugas yang dibebankan kepadanya tanpa perhitungkan secara berlebihan imbalan apa yang akan dia peroleh. Bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi aspek

material merupakan efek samping dari usaha dan prestasi telah dicapainya.

d) Mengintegrasikan dengan tugas

Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan menerima dan menganggap tugas sebagai bagian dari kegiatan hidupnya. Tugas-tugas atau pekerjaan yang dihadapi atau diberikan kepadanya tidak akan dipandang sebagai beban tetapi dipandang sebagai suatu hal yang wajar terjadi di dalam kehidupan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologis yang menjadikan kesuksesan sebagai arah, tujuan, dan standard ukuran. McClelland berpendapat ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi pada suatu individu, antara lain: (Sukadji, 2001)

a) Pengalaman pada tahun-tahun awal kehidupan

Pengalaman-pengalaman hidup terutama di masa kecil akan berpengaruh terhadap perkembangan kepribadian seseorang, termasuk motivasi berprestasi. Perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap individu menyebabkan adanya variasi terhadap tinggi rendahnya kemauan untuk berprestasi dari dalam diri seseorang.

b) Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan

Unsur latar belakang dan budaya seseorang memiliki peran yang juga signifikan dalam perkembangan motivasi berprestasi. Seorang individu yang tumbuh dalam budaya kompetitif akan memiliki

motivasi berprestasi yang lebih tinggi. Latar belakang budaya yang dimaksud adalah suasana yang menekankan pada pentingnya keuletan, kerja keras, inisiatif, serta adanya dukungan terhadap individu untuk memecahkan masalah secara mandiri tanpa dihantui adanya konsekuensi negatif atau perasaan takut gagal.

c) Peniruan tingkah laku (modeling)

Seorang individu dapat meniru banyak karakteristik dari model dari apa yang dilihat, didengar, dan dialaminya, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi. Jika model tersebut memiliki motivasi dalam derajat tertentu, besar kemungkinan orang terdekatnya akan meniru apa yang dilakukannya

d) Lingkungan dan tempat proses belajar

Motivasi berprestasi yang tinggi dapat tumbuh dari iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar. Selain itu lingkungan belajar yang baik juga dapat menghasilkan individu yang memiliki toleransi terhadap kompetisi dan tidak terlalu khawatir akan kegagalan.

e) Harapan orang tua terhadap anaknya

Motivasi berprestasi juga dapat ditumbuhkan oleh pihak orang tua. Orang tua yang membiasakan anak untuk bekerja keras dan berjuang dengan harapan untuk mencapai sukses akan mendorong anak tersebut secara positif untuk berperilaku yang mengarah pada pencapaian prestasi.

Berdasarkan pemaparan teori di atas disimpulkan bahwa motivasi berprestasi sebagai kecenderungan individu pada suatu kebutuhan untuk berkembang dan bekerja dengan baik dan mempunyai standar keunggulannya. Pada individu yang memiliki motivasi berprestasi akan tampak bahwa individu tersebut mempunyai jiwa kompetisi yang jelas ketika dihadapkan dengan kompetitor langsung ataupun ditinjau dari seberapa baik pencapaian individu tersebut dalam mengerjakan tugas.

C. Ketakutan terhadap Kegagalan

1. Definisi Ketakutan terhadap Kegagalan (*Fear of Failure*)

Riset awal mengenai motivasi telah mengidentifikasi adanya suatu motif dalam diri manusia untuk menghindari kegagalan, yang dapat mendorong suatu perilaku individu (Murray, 1938) Ketakutan terhadap kegagalan telah lama dianggap sebagai pengaruh penting dalam menentukan prestasi. Para ahli teori prestasi klasik mengemukakan bahwa motif untuk menghindari kegagalan diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk berperilaku yang dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kegagalan (McClelland et al., 1953) Ketakutan terhadap kegagalan didefinisikan sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan kuat dan tidak rasional tentang kegagalan dalam mencapai suatu standar dan tujuan yang ditetapkan (American Psychological Association, 2007). Konsep dari teori ketakutan terhadap kegagalan, dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *fear of failure*, bersumber dari teori kebutuhan akan prestasi (Martin, 2012). Berdasarkan model motivasi berprestasi pelajar atau mahasiswa

secara umum dapat dibagi menjadi tiga tipe, yaitu: berorientasi pada kesuksesan, menghindari dari kegagalan, dan menerima kegagalan (A. J. Martin & Marsh, 2003)

Pelajar yang berorientasi pada kesuksesan cenderung lebih optimis, berorientasi positif dan proaktif terhadap tugas-tugas, dan merespon suatu rintangan dengan optimism dan energi (Covington & Omelich, 1991). Di sisi lain, pelajar yang menerima kegagalan pada dasarnya telah menyerah dan bahkan tidak mencoba menghindari kegagalan itu sendiri. Pelajar umumnya tidak terlalu peduli terhadap tugas yang diberikan dan tidak menunjukkan adanya motivasi yang jelas (Abramson, Seligman, & Teasdale, 1978)

Pelajar dengan tipe menghindari dari kegagalan memiliki kecenderungan untuk gelisah, ragu-ragu terhadap diri sendiri, dan tidak yakin akan kemampuan diri dalam meraih kesuksesan ataupun dalam menghindari kegagalan (Covington, 1992). Riset-riset lanjutan yang telah dilakukan membagi kembali kategori pelajar yang takut akan kegagalan menjadi dua kelompok berbeda, yaitu bekerja keras untuk menghadapi ketakutannya (*overstriver*) dan menghadapi ketakutan dengan hal-hal yang kontraproduktif, ditujukan untuk melindungi diri dari meraih kesuksesan (Covington, 1992). Individu dengan tipe melindungi diri cenderung melakukan sabotase terhadap peluang sukses dirinya sendiri dengan cara menunda pekerjaan atau tidak berusaha maksimal secara sengaja. Tindakan prokrastinasi ini dilakukan agar dirinya memiliki alasan saat dirinya terbukti tidak bekerja dengan baik dengan cara menutupi

kelemahan dirinya dan menjadikan penundaan sebagai alasan utama kegagalan (Covington, 1992).

Berdasarkan hasil pengamatan dan riset terdahulu terdapat lima konsekuensi aversif dari kegagalan yang kerap muncul yang pada akhirnya menjadi basis dari konsep ketakutan terhadap kegagalan (*fear of failure*), yaitu penghinaan dan rasa malu, penurunan harga diri, ketidakpastian di masa depan, kehilangan pengaruh dan kekecewaan terhadap orang yang penting bagi dirinya (Conroy, 2001). Dengan melakukan pengukuran kepercayaan dan persepsi suatu individu pada aspek-aspek tersebut, maka penulis akan dapat mengetahui kecenderungan seseorang untuk mengasosiasikan kegagalan dengan ancaman eksistensinya dan pada akhirnya mengalami ketakutan terhadap kegagalan itu sendiri (Conroy, 2004)

2. Aspek-Aspek Ketakutan terhadap Kegagalan

Aspek-aspek ketakutan terhadap kegagalan dirumuskan oleh (Conroy et al., 2007) sebagai berikut:

a) Ketakutan terhadap rasa malu

Individu dengan ketakutan terhadap kegagalan yang tinggi seringkali terlalu khawatir terhadap pandangan dan pikiran orang lain tentang dirinya. Mereka cemas terhadap rasa malu dan penghinaan yang mungkin didapatkan, apalagi jika banyak orang yang mengetahui keagalannya.

b) Ketakutan turunnya nilai diri

Pada individu yang memiliki ketakutan akan kegagalan yang besar, dapat muncul rasa ketidakmampuan diri. Selain itu, individu tersebut juga menganggap kegagalan sebagai tanda tidak cukup pintar, kurang berbakat, tidak berkompeten sehingga menghasilkan kinerja yang kurang baik. Pada akhirnya individu tersebut merasa nilai dirinya akan menurun di mata orang lain.

c) Ketakutan kehilangan perhatian dari orang terdekat

Individu dengan ketakutan terhadap kegagalan yang tinggi akan berpikir bahwa kegagalan dapat membuat orang-orang terdekat tidak peduli lagi padanya, menjauhinya, serta tidak mau menolongnya.

d) Ketakutan terhadap ketidakpastian masa depan

Ketakutan terhadap kegagalan juga dapat membuat seseorang menjadi ragu dan tidak yakin terhadap masa depan. Kekhawatiran akan ketidakpastian ini dianggap dapat mengubah rencana-rencana masa depan yang sudah dipersiapkan.

e) Ketakutan mengecewakan orang terdekat

Ketakutan terhadap kegagalan juga dapat dari adanya anggapan bahwa kegagalan yang dialami suatu individu akan mengecewakan orang-orang terdekatnya dan juga dapat mendatangkan kritik. Pada akhirnya, hal ini akan mempengaruhi kinerja orang tersebut.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketakutan terhadap Kegagalan

(Conroy et al., 2007) selanjutnya mengatakan bahwa ketakutan terhadap kegagalan dapat disebabkan oleh:

a) Pengalaman di awal masa kanak-kanak

Pola pengasuhan orangtua berdampak langsung terhadap pengalaman-pengalaman yang dialami di masa awal kanak-kanak. Kritik dan pembatasan kegiatan anak-anak secara berlebihan berpotensi dapat menimbulkan perasaan takut akan gagal. Ketakutan juga bisa bermula dari orangtua yang over-protektif terhadap anak-anaknya sehingga anak cenderung takut berbuat kesalahan, tidak mandiri, dan kesulitan mencapai suatu prestasi tanpa bantuan dari orangtua.

b) Karakteristik lingkungan

Lingkungan keluarga terlalu banyak menuntut prestasi merupakan salah penyebab hadirnya rasa takut akan gagal pada anak. Tekanan tambahan dari kompetisi lingkungan sekolah untuk mendapatkan nilai dan prestasi juga berpotensi semakin menambah besar timbulnya ketakutan terhadap kegagalan.

c) Pengalaman belajar

Pengalaman dalam belajar akan mempengaruhi timbulnya ketakutan terhadap kegagalan pada seseorang, baik pengalaman yang berupa kesuksesan ataupun kegagalan. Kesuksesan yang diperoleh dan kompensasi yang didapatkan dapat mendorong suatu individu merasa harus untuk kembali mencapai kesuksesan, sehingga ia akan mengalami perasaan ketakutan terhadap kegagalan. Di sisi lain,

pengalaman kegagalan dan konsekuensi yang ditimbulkannya juga bisa memunculkan rasa ketakutan terhadap kegagalan karena individu tersebut tidak mau mengalami lagi kegagalan yang sama.

d) Faktor subjektif dan kontekstual

Faktor yang terakhir ini berkaitan dengan struktur lingkungan dan persepsi seseorang terhadap lingkungannya. Struktur lingkungan dan persepsi ini akan mempengaruhi penetapan tujuan dan sasaran pencapaian prestasi. Lingkungan yang dipersepsikan tidak akan mentolerir kegagalan akan mengakibatkan individu mengalami perasaan ketakutan terhadap kegagalan. Pada akhirnya, target yang ditetapkan mungkin saja bukan berorientasi terhadap kesuksesan, namun karena rasa takut akan kegagalan. Ketakutan terhadap kegagalan pada individu akan membuat individu mengalami kegelisahan yang kuat dan tidak rasional tentang kegagalan dalam mencapai suatu standar atau tujuan yang ditetapkan oleh diri sendiri atau orang lain.

D. Dinamika Psikologis Pengaruh Kepribadian *Hardiness* Remaja yang Memiliki Ibu Bekerja terhadap Motivasi Berprestasi dan Ketakutan terhadap Kegagalan pada Mahasiswa.

Berdasarkan analisis teori di atas, kepribadian *hardiness* membantu individu menjadi kuat, tangguh, stabil dan optimis dalam menghadapi tekanan dan mengurangi efek negatif yang dihadapi suatu individu. Individu dengan kepribadian *hardiness* akan memiliki komitmen dalam suatu organisasi dan

juga dengan suatu pekerjaan. Selain memiliki komitmen, individu dengan kepribadian *hardiness* juga memiliki kontrol diri. Individu dengan kontrol diri yang baik yakin bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa yang terjadi atas dirinya atau dari lingkungan. Dengan memiliki kepribadian *hardiness* individu seharusnya mempunyai motivasi berprestasi akan cenderung berkembang dan bekerja dengan baik karena individu tersebut mempunyai standar keunggulan sendiri. Individu dengan motivasi berprestasi akan membantu individu tersebut mempunyai jiwa kompetisi jika dihadapkan dengan kompetitor untuk mencapai suatu standar keunggulan dalam mengerjakan tugas. Individu yang memiliki motivasi berprestasi pasti akan mempunyai rasa ketakutan terhadap kegagalan. Ketakutan terhadap kegagalan pada individu seperti kegelisahan yang kuat dan tidak rasional tentang kegagalan mencapai suatu standar tujuan yang telah ditetapkan oleh diri sendiri atau orang lain. Pada penelitian ini penulis ingin melihat apakah ada pengaruh dari kepribadian *hardiness* remaja yang memiliki ibu bekerja terhadap motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan kajian teori, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ha : Adanya hubungan antara variabel kepribadian *hardiness* dengan variabel motivasi berprestasi dan variabel ketakutan terhadap kegagalan.

Ho : Tidak adanya hubungan antara variabel kepribadian *hardiness* dengan variabel motivasi berprestasi dan variabel ketakutan terhadap kegagalan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dikaji dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kategori yaitu variable bebas dan variable terikat:

1. Variabel bebas (Y) : Kepribadian *Hardiness*
2. Variabel terikat (X₁) : Motivasi Berprestasi
(X₂) : Ketakutan Terhadap Kegagalan

B. Definisi Operasional

1. Kepribadian *Hardiness*

Kepribadian *hardiness* secara singkat dapat didefinisikan sebagai serangkaian kepribadian yang dimiliki individu untuk dapat membentuk individu yang kuat, tangguh, dan stabil dalam menghadapi stress serta dapat mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul dari stress. Kepribadian *hardiness* dapat diukur dengan skala yang diadaptasi berdasarkan teori Kobasa yang menyatakan terdapat tiga aspek dari kepribadian *hardiness* (Khoshaba & Maddi, 1999):

1. Komitmen (*commitment*)
2. Kontrol (*control*)
3. Tantangan (*challenge*)

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah kebutuhan untuk berprestasi berdasarkan pada target dan standar yang telah dibuat oleh individu itu sendiri. Individu dengan motivasi berprestasi akan melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan prestasi dan kesuksesan. Motivasi berprestasi dapat diukur dengan skala yang diadaptasi berdasarkan teori McClelland yang menyatakan terdapat empat aspek dari motivasi berprestasi yaitu (McClelland, 1961):

1. Berani mengambil resiko moderat
2. Menghendaki umpan balik segera
3. Keberhasilan diperhitungkan secara teliti
4. Mengintegalkan tugas

3. Ketakutan Terhadap Kegagalan

Ketakutan terhadap kegagalan didefinisikan sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan kuat dan tidak rasional tentang kegagalan dalam mencapai suatu standar dan tujuan yang ditetapkan (American Psychological Association, 2007). Ketakutan terhadap kegagalan dapat diukur dengan skala yang diadaptasi berdasarkan teori yang menyatakan terdapat lima aspek dari ketakutan terhadap kegagalan (Conroy et al., 2007), diantaranya:

1. Ketakutan terhadap rasa malu
2. Ketakutan turunnya nilai diri
3. Ketakutan kehilangan perhatian dari orang terdekat

4. Ketakutan terhadap ketidakpastian masa depan
5. Ketakutan mengecewakan orang terdekat

4. Subjek Penelitian

a. Populasi Penelitian

Populasi penelitian semua objek atau subjek yang dijadikan sumber data penelitian (Bungin, 2005). Dalam kaidah penelitian ilmiah, suatu populasi kelompok subjek harus dapat dibedakan dengan kelompok subjek lain dan memiliki karakteristik yang khusus (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus penelitian adalah mahasiswa Universitas Islam Riau (UIR) yang memiliki ibu bekerja.

b. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat digunakan untuk menentukan suatu karakteristik (Bungin, 2005). Sebagai bagian dari populasi, sampel akan memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang juga dimiliki oleh populasi itu sendiri (Azwar, 2012). Adapun jenis teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling aksidental, di mana pengambilan sampel dilakukan secara spontan. Siapapun yang bertemu dengan penulis dan memiliki ciri-ciri yang sesuai dengan karakteristik atau sumber data yang diperlukan dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Karakteristik sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa yang memiliki ibu bekerja dalam bidang apapun dan memiliki pendapat

sendiri diluar dari pemberian suami. Sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 214 mahasiswa Universitas Islam Riau (UIR). Data 214 diambil berdasarkan persyaratan untuk pengolahan data menggunakan Mplus minimal 200 sampel.

c. Data Demografi

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan penulis mendapatkan jumlah respon identitas subjek adalah sebagai berikut:

- Kategorisasi Jenis Kelamin

Tabel 3.1 - Kategorisasi Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 52 | 24,3 |
| Perempuan | 162 | 75,7 |
| Total | 214 | 100,0 |

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah rersponden laki-laki sebesar 52 orang atau 24,3 persen. Sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 162 atau 75,7 persen. Maka dapat disimpulkan lebih banyak responden perempuan dibandingkan dengan responden laki-laki.

- Kategorisasi Usia

Tabel 3.2 - Kategorisasi Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|------|-----------|------------|
| 16 | 1 | .5 |
| 17 | 1 | .5 |
| 18 | 22 | 10.3 |
| 19 | 38 | 17.8 |
| 20 | 32 | 15.0 |
| 21 | 57 | 26.6 |
| 22 | 39 | 18.2 |
| 23 | 14 | 6.5 |
| 24 | 5 | 2.3 |
| 25 | 3 | 1.4 |
| 26 | 1 | .5 |
| 28 | 1 | .5 |

Berdasarkan dari tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa responden berada pada usia 16-28 tahun. Pada penelitian ini dapat dilihat responden terbanyak berada pada usia 21 tahun dengan frekuensi 57 orang atau 26,6%, dan responden paling sedikit berada pada usia 26 dan 28 tahun dengan frekuensi 1 orang atau 0,5%.

- Kategorisasi Semester

Tabel 3.3 - Kategorisasi Semester

| Semester | Frekuensi | Persentase |
|----------|-----------|------------|
| 2 | 52 | 24 |
| 4 | 25 | 12 |
| 6 | 46 | 21 |
| 8 | 78 | 36 |
| >8 | 13 | 6 |

Berdasarkan pada di atas, dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak berada pada semester 8 dengan frekuensi 91

orang atau 42,5%, kemudian diikuti pada semester 2 dengan jumlah responden 52 orang atau 24,3%, selanjutnya pada semester 6 dengan jumlah responden 46 orang atau 21,1%, pada semester 4 dengan jumlah responden 25 orang atau 11,7% .

- Kategorisasi Fakultas

Tabel 3. 4 - Kategorisasi Fakultas

| Fakultas | Frekuensi | Persentase |
|-----------|-----------|------------|
| Ekonomi | 26 | 12.1 |
| FAI | 4 | 1.9 |
| FIKOM | 8 | 3.7 |
| FISIPOL | 16 | 7.5 |
| FKIP | 16 | 7.5 |
| Hukum | 21 | 9.8 |
| Pertanian | 8 | 3.8 |
| Psikologi | 77 | 36.0 |
| Teknik | 38 | 17.8 |

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak berada pada Fakultas Psikologi dengan jumlah responden 77 orang atau 36,0%, kemudian diikuti oleh Fakultas Teknik dengan jumlah responden 38 orang atau 17,8%, Selanjutnya pada Fakultas Ekonomi dengan jumlah responden 26 orang atau 12,1%, pada Fakultas Hukum dengan jumlah responden 21 orang atau 9,8%, pada Fakultas FISIPOL dan FKIP jumlah responden sama sama 16 orang atau 7,5%, pada Fakultas fisipol dengan jumlah responden 15 orang atau 7,1%, dan yang paling rendah pada Fakultas Agama Islam dan Pertanian dengan masing-masing jumlah responden 11 orang atau 5,2%.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu faktor krusial yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2005). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala, yang terdiri dari tiga bagian yaitu skala kepribadian *hardiness*, skala motivasi berprestasi, dan skala ketakutan terhadap kegagalan. Skala yang dipakai yang disusun dengan menggunakan model skala likert, yang terdiri dari lima kategori umum: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) (Azwar, 2012).

a. Skala Kepribadian *Hardiness*

Skala yang digunakan untuk mengukur kepribadian *hardiness* dalam penelitian ini menggunakan skala yang dikembangkan dari teori Kobasa dengan dimensi-dimensi aspek sebagai berikut : komitmen, tantangan, dan kontrol.

Tabel 3. 5 - Blue Print Kepribadian *Hardiness*

| No | Aspek | Indikator | Aitem | Jumlah |
|--------|-----------|---|----------------|--------|
| 1 | Komitmen | Individu akan melibatkan diri dalam aktivitas dan merasa sadar akan tujuan dan tidak mudah untuk menyerah | 1,4,7,10,14 | 5 |
| 2 | Kontrol | Keyakinan individu mengendalikan atau mempengaruhi suatu kejadian | 3,6,9,12,15,16 | 6 |
| 3 | Tantangan | Individu memandang suatu perubahan sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri | 2,5,8,11,13,17 | 6 |
| Jumlah | | | | 17 |

b. Skala Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi dalam penelitian ini menggunakan McClelland dengan dimensi-dimensi sebagai berikut : risiko moderat, menghendaki umpan balik segera (immediate feedback), keberhasilan diperhitungkan secara teliti, mengintegrasikan dengan tugas.

Tabel 3. 6 - Blue Print Motivasi Berprestasi

| No | Aspek | Indikator | Aitem | Jumlah |
|----|---|---|-------------|--------|
| 1 | Risiko Moderat | Menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah) | 1,2 | 2 |
| | | Tujuan merupakan “challenge” atau tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat | 3,5,4,6 | 4 |
| | | Menentukan tujuan yang sekiranya yakin sekali dapat dicapai dengan baik dan tepat | 7,8 | 2 |
| 2 | Menghendaki umpan balik segera (immediate feedback) | Segera menghendaki umpan balik dari hasil pekerjaannya. | | |
| | | Umpan balik positif tidak membuatnya terlena dan umpan balik negatif tidak menimbulkan frustrasi yang berlebihan | 9,10 | 2 |
| | | Informasi yang dia dapatkan digunakan untuk meningkatkan prestasinya menjadi lebih baik. Baik kelebihan maupun kekurangan dimanfaatkan untuk keperluan meningkatkan prestasi lebih baik dari kondisi sekarang | | |
| 3 | Keberhasilan diperhitungkan secara teliti | Lebih mementingkan pencapaian tugas yang dibebankan kepadanya kepadanya tanpa memperhitungkan secara berlebihan imbalan apa yang akan dia peroleh. Dia lebih puas dengan segi-segi intrinsik tugas. | 11,12 | 2 |
| | | | 14,16,13,15 | 4 |

| | | | |
|--------|--|-------------|----|
| | Imbalan hanya merupakan efek sampingan saja dari prestasi yang dicapainya | 18,17 | 2 |
| 4 | Mengintegral dengan tugas menerima tugas sebagai bagian dari hidupnya. Tugas tugas yang dihadapi atau dilimpahkan kepadanya tidak dipandang sebagai beban, akan tetapi dilihat sebagai kewajaran | 20,22,19,21 | 4 |
| | Biasanya bersikap tidak sengaja menunda separuh pekerjaan, bersahabat, realistik, dan mengutamakan kemampuan individual | 24,26,23,25 | 4 |
| Jumlah | | | 26 |

c. Skala Ketakutan Terhadap Kegagalan

Skala ketakutan terhadap kegagalan dalam penelitian ini menggunakan skala adaptasi berdasarkan teori Conroy (2003) dengan dimensi-dimensi sebagai berikut ketakutan terhadap rasa malu, ketakutan turunnya nilai diri, ketakutan kehilangan perhatian dari orang terdekat, ketakutan terhadap ketidakpastian masa depan, ketakutan mengecewakan orang terdekat. Adapun nilai yang bergerak untuk pernyataan favorable adalah nilai 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk ragu-ragu, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju.

Tabel 3. 7 - Blue Print Ketakutan terhadap Kegagalan

| No | Aspek | Indikator | Aitem | Jumlah |
|---------------|--|--|------------------------|-----------|
| 1 | Ketakutan terhadap rasa malu | Individu takut mempermalukan diri sendiri dan merasa cemas dengan apa yang orang lain pikirkan tentang dirinya | 10, 15, 18, 20, 22, 24 | 7 |
| 2 | Ketakutan turunnya nilai diri | Individu merasa dirinya tidak cukup pintar dan tidak cukup bakat dalam dirinya | 1, 4, 7, 16 | 4 |
| 3 | Ketakutan kehilangan perhatian dari orang terdekat | Kegagalan pada individu membuat takut orang lain tidak peduli dan menjauhinya | 2, 5, 8 | 3 |
| 4 | Ketakutan terhadap ketidakpastian masa depan | Kegagalan pada individu akan merubah masa depan yang telah direncanakan oleh individu | 11, 13, 17, 21, 23 | 5 |
| 5 | Ketakutan mengecewakan orang terdekat | Individu takut mengecewakan dan mendapat kritik dari orang terdekat | 3, 6, 9, 14, 19 | 5 |
| Jumlah | | | | 24 |

6. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Langkah pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian *unidimensionalitas* alat ukur. Selanjutnya, penulis melakukan uji validitas konstruk pada aitem-aitem data yang telah dikumpulkan. Uji validitas konstruk dalam penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis* yang dibantu perangkat lunak Mplus.

Terdapat beberapa panduan umum mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mendapatkan kriteria hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang baik (Harrington, 2009), antara lain:

- 1) Lakukan CFA model satu faktor dan perhatikan nilai *Chi-square* yang dihasilkan. Nilai *Chi-square* yang tidak signifikan ($p > 0,05$) mengindikasikan bahwa aitem hanya mengukur satu faktor saja. Jika nilai *Chi-square* cukup signifikan ($p < 0,05$), model pengukuran yang diuji perlu dimodifikasi sesuai langkah kedua berikut ini.
- 2) Untuk nilai *Chi-square* signifikan ($p < 0,05$), maka modifikasi model pengukuran dilakukan dengan cara membebaskan parameter korelasi kesalahan pengukuran, yang biasanya terjadi ketika suatu aitem mengukur lebih dari satu konstruk yang ingin diukur atau bersifat *multidimensional*. Pembebasan kesalahan pengukuran dapat membentuk suatu korelasi dan akhirnya diperoleh model fit. Model terakhir inilah yang akan digunakan pada langkah selanjutnya.
- 3) Setelah model fit diperoleh, maka dilakukan analisis aitem untuk melihat signifikansi faktor aitem tersebut dan apakah faktor aitem tersebut memiliki nilai koefisien positif. Jika *t-value* untuk koefisien muatan faktor suatu aitem lebih besar dari 1,96 (*absolute*), maka aitem tersebut dinyatakan signifikan dalam mengukur faktor yang hendak diukur. Sebaliknya, jika *t-value* untuk koefisien muatan faktor suatu aitem kurang dari 1,96, maka aitem tersebut tidak signifikan dan perlu dikeluarkan.

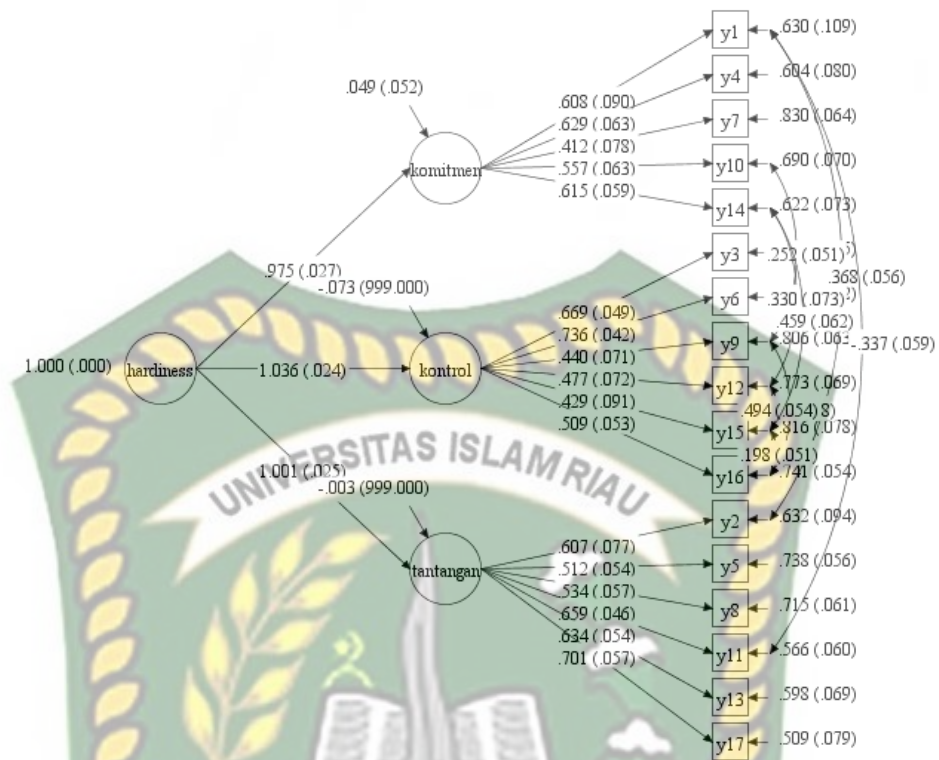
- 4) Jika ada pernyataan atau aitem yang bernilai negatif, perlu dilakukan penyesuaian arah skoringnya menjadi positif. Setelah diubah arahnya, maka berlaku perhitungan umum dimana aitem bermuatan faktor negatif dikeluarkan.
- 5) Tinjau *loading factor* yang menunjukkan seberapa besar korelasi (kovarian) antar indikator dengan konstruk latennya setelah diperoleh dari model yang fit. *Loading factor* sebesar 0,5 atau lebih yang dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten. Jika sudah sesuai, maka aitem tersebut dinyatakan valid dalam mengukur faktor yang hendak diukur.
- 6) Apabila kesalahan pengukurannya berkorelasi terlalu banyak dengan kesalahan pengukuran pada aitem lain, maka aitem seperti ini pun dapat di-*drop* karena bersifat sangat *multidimensional*.

Secara praktis, nilai uji validitas konstruk bisa dilihat dengan menggunakan standar nilai *goodnes of fit* sebagai tingkat kecocokan yang bisa diterima, dimana nilai *Chi-square* digunakan sebagai acuan yang mengikuti standard uji statistik berkaitan dengan persyaratan signifikan, dimana ketika nilai semakin kecil maka semakin baik (Wijanto, 2008). Kemudian nilai dengan standar *p-value* > 0,05, kemudian kriteria RMSEA menghasilkan nilai < 0,08, dan kriteria yang lain yaitu GFI, NFI dan CFI menghasilkan nilai > 0,9, sehingga model yang dihasilkan sudah *goodness of fit*. Kemudian selanjutnya suatu variabel dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel latennya, jika nilai t muatan faktornya (*factor loading*) lebih besar dari nilai kritis atau $\geq 1,96$.

Hasil dari uji validitas konstruk dari masing-masing variabel dalam penelitian ini merupakan hasil modifikasi yang menghasilkan model yang baik dan dapat dilanjutkan pada analisis *structural equating modeling*. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap sekumpulan aitem pada alat ukur penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Validitas konstruk Kepribadian *Hardiness*

Penelitian menguji apakah ke-17 aitem yang ada bersifat *unidimensional*, artinya benar hanya mengukur satu faktor yaitu kepribadian *hardiness*. Hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor menunjukkan hasil yang tidak fit. Setelah itu, penulis melakukan modifikasi terhadap model dengan membebaskan kesalahan pengukuran pada beberapa aitem untuk berkorelasi satu sama lain. Diperoleh model fit terhadap sekumpulan aitem kepribadian *hardiness* yang diuji dengan $Chi-square = 192.342$, $df = 112$, $p-value = 0.0000$, $RSMEA = 0,058$. Berikut akan disajikan path diagram model CFA yang dimaksud:



Gambar 3.1 - Model *First Order* Alat Ukur Kepribadian *Hardiness*

Nilai RMSEA $< 0,05$ menunjukkan bahwa model dengan satu faktor dapat diterima, yang artinya seluruh aitem hanya mengukur satu faktor saja yaitu *hardiness*. Kemudian penulis melihat apakah aitem tersebut mengukur faktor yang hendak diukur secara signifikan dan sekaligus menentukan apakah aitem tersebut perlu digugurkan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai z bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti tabel dibawah:

Tabel 3. 8 - Muatan Faktor Alat Ukur Kepribadian *Hardiness*

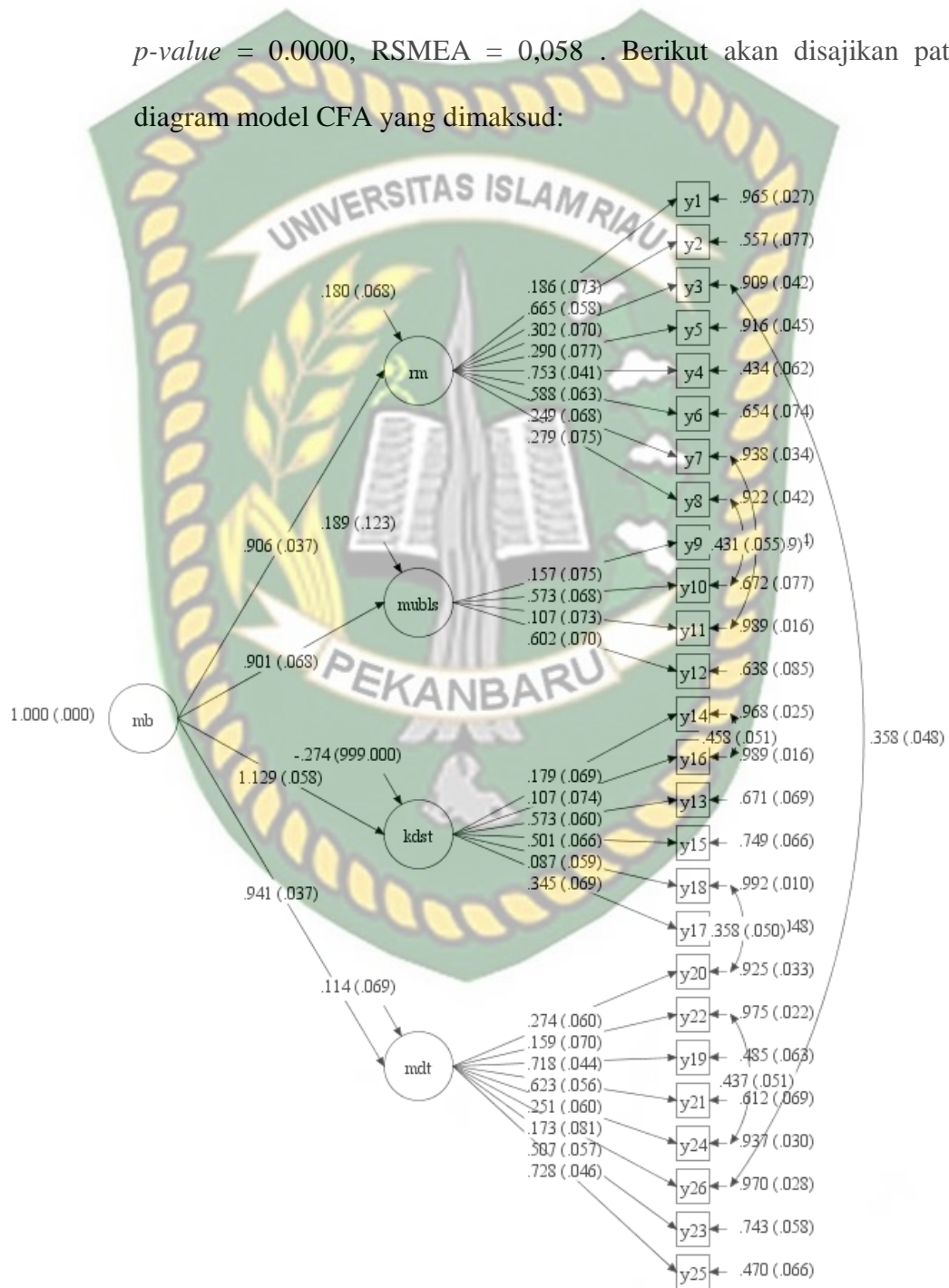
| Aitem | Estimate | Standard Error | <i>z-value</i> | Keterangan |
|-------------------|----------|----------------|----------------|------------|
| Dimensi Komitmen | | | | |
| Y1 | 0,608 | 0.090 | 6.787 | Valid |
| Y4 | 0,629 | 0.063 | 9,957 | Valid |
| Y7 | 0,412 | 0.078 | 5,298 | Valid |
| Y10 | 0.557 | 0.063 | 8,806 | Valid |
| Y14 | 0,615 | 0.059 | 10,390 | Valid |
| Dimensi Kontrol | | | | |
| Y3 | 0,669 | 0.049 | 13,691 | Valid |
| Y6 | 0,736 | 0.042 | 17,362 | Valid |
| Y9 | 0.440 | 0.071 | 6,194 | Valid |
| Y12 | 0.477 | 0.072 | 6,615 | Valid |
| Y15 | 0.429 | 0.091 | 4,704 | Valid |
| Y16 | 0.509 | 0.053 | 9,554 | Valid |
| Dimensi Tantangan | | | | |
| Y2 | 0,607 | 0.077 | 7.853 | Valid |
| Y5 | 0.512 | 0.054 | 9.426 | Valid |
| Y8 | 0.534 | 0.057 | 9.341 | Valid |
| Y11 | 0.659 | 0.046 | 14.405 | Valid |
| Y13 | 0.634 | 0.054 | 11,723 | Valid |
| Y17 | 0.701 | 0.057 | 12,379 | Valid |

Berdasarkan tabel 3.1, nilai *z* bagi koefisien muatan faktor pada 17 aitem signifikan karena $z > 1,96$ sehingga semua aitem valid mengukur kepribadian *hardiness*. Selanjutnya penulis melihat muatan faktor dari aitem, dan diketahui tidak ada aitem yang bermuatan negatif

2) Validitas konstruk Motivasi Berprestasi

Penelitian menguji apakah ke-26 aitem yang ada bersifat unidimensional, artinya benar hanya mengukur satu faktor yaitu motivasi berprestasi. Hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor menunjukkan hasil yang tidak fit. Setelah itu, penulis

melakukan modifikasi terhadap model dengan membebaskan kesalahan pengukuran pada beberapa aitem untuk berkorelasi satu sama lain. Sehingga diperoleh model fit terhadap sekumpulan aitem motivasi berprestasi yang diuji dengan Chi-square = 490,825, df = 289, $p\text{-value} = 0.0000$, RSMEA = 0,058 . Berikut akan disajikan path diagram model CFA yang dimaksud:



Gambar 3.2 - Model *First Order* Alat Ukur Motivasi Berprestasi

Nilai RMSEA < 0,05 menunjukkan bahwa model dengan satu faktor dapat diterima, yang artinya seluruh aitem hanya mengukur satu faktor saja yaitu *hardiness*. Kemudian penulis melihat apakah aitem tersebut mengukur faktor yang hendak diukur secara signifikan dan sekaligus menentukan apakah aitem tersebut perlu digugurkan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai z bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti tabel di bawah:

Tabel 3. 9 - Muatan Faktor Alat Ukur Motivasi Berprestasi

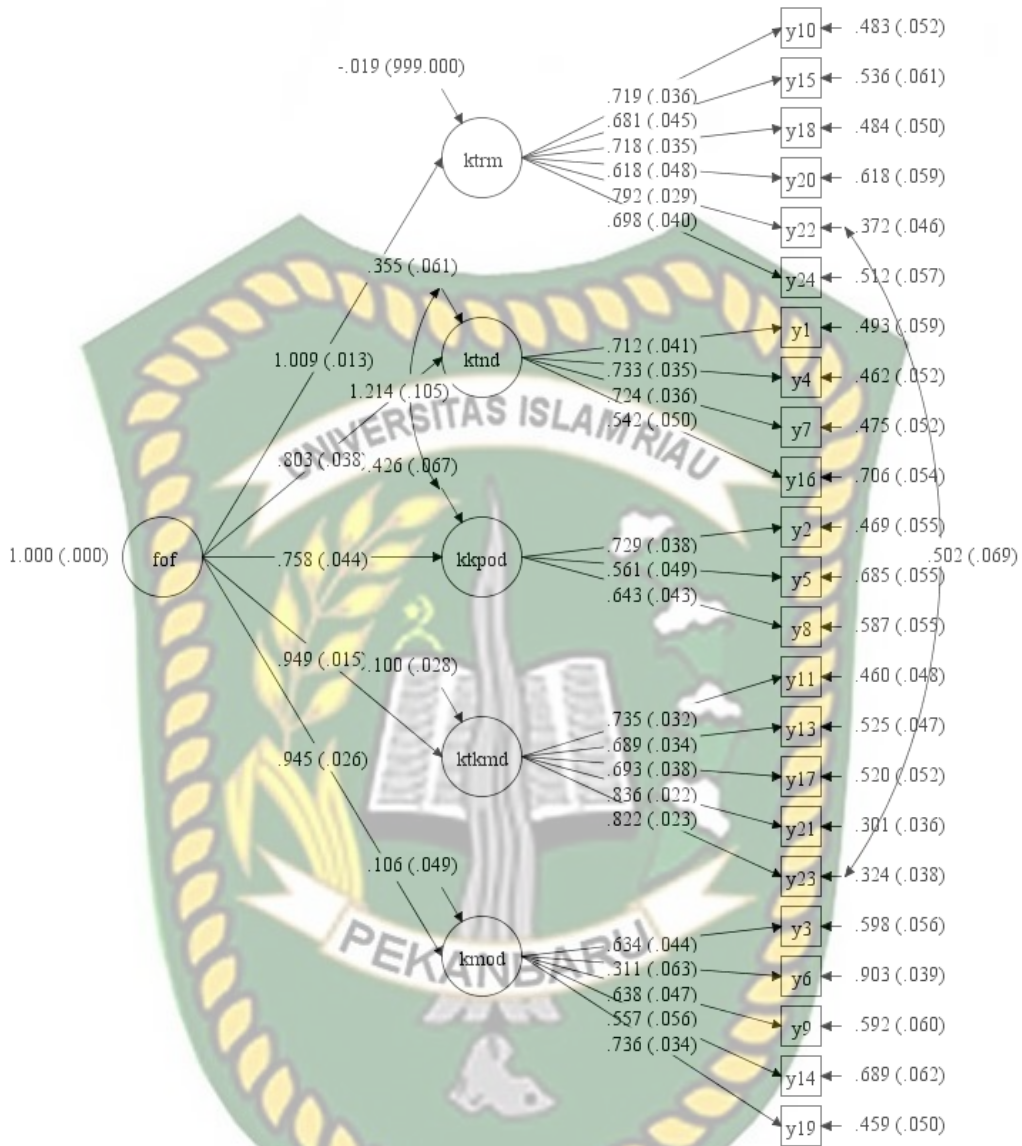
| Aitem | Estimate | Standard Error | z-value | Keterangan |
|--|----------|----------------|---------|-------------|
| Dimensi Resiko Moderat | | | | |
| Y1 | 0.186 | 0.073 | 2.564 | Valid |
| Y2 | 0.665 | 0.058 | 11.470 | Valid |
| Y3 | 0.302 | 0.07 | 4.298 | Valid |
| Y5 | 0.29 | 0.077 | 3.749 | Valid |
| Y4 | 0.753 | 0.041 | 18.144 | Valid |
| Y6 | 0.588 | 0.063 | 9.384 | Valid |
| Y7 | 0.249 | 0.068 | 3.669 | Valid |
| Y8 | 0.279 | 0.075 | 3.750 | Valid |
| Dimensi Menghendaki Umpan Balik Segera | | | | |
| Y9 | 0.157 | 0.075 | 2.086 | Valid |
| Y10 | 0.573 | 0.068 | 8.486 | Valid |
| Y11 | 0.107 | 0.073 | 1.474 | Tidak Valid |
| Y12 | 0.602 | 0.07 | 8.562 | Valid |
| Dimensi Keberhasilan Diperhitungkan Secara Teliti | | | | |
| Y14 | 0.179 | 0.069 | 2.575 | Valid |
| Y16 | 0.107 | 0.074 | 1.452 | Tidak Valid |
| Y13 | 0.573 | 0.06 | 9.597 | Valid |
| Y15 | 0.501 | 0.066 | 7.616 | Valid |
| Y18 | 0.087 | 0.059 | 1.474 | Tidak Valid |
| Y17 | 0.345 | 0.069 | 4.970 | Valid |
| Dimensi Mengintegral Dengan Tugas | | | | |
| Y20 | 0.274 | 0.06 | 4.597 | Valid |
| Y22 | 0.159 | 0.07 | 2.259 | Valid |
| Y19 | 0.718 | 0.044 | 16.465 | Valid |
| Y21 | 0.623 | 0.056 | 11.217 | Valid |

| | | | | |
|-----|-------|-------|--------|-------|
| Y24 | 0.251 | 0.06 | 4.156 | Valid |
| Y26 | 0.173 | 0.081 | 2.141 | Valid |
| Y23 | 0.507 | 0.057 | 8.838 | Valid |
| Y25 | 0.728 | 0.046 | 15.987 | Valid |

Berdasarkan tabel 3.1, nilai z bagi koefisien muatan faktor pada 26 aitem, terdapat 23 aitem yang signifikan dengan nilai $z > 1,96$ dan terdapat 3 aitem yang perlu dikeluarkan karena tidak signifikan ($z < 1,96$). Selanjutnya penulis melihat muatan faktor dari aitem, apakah ada yang berhubungan negatif atau tidak, lalu diketahui tidak ada aitem yang bermuatan negatif.

3) Validitas konstruk Ketakutan Terhadap Kegagalan

Penelitian menguji apakah ke-24 aitem yang ada bersifat unidimensional, artinya benar hanya mengukur satu faktor yaitu ketakutan terhadap kegagalan. Dari hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor, ternyata tidak fit. Oleh sebab itu, maka penulis melakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa aitem dibebeaskan berkorelasi satu sama lainnya. Sehingga diperoleh model fit terhadap sekumpulan aitem motivasi berprestasi yang diuji dengan Chi-square = 490,825, $df = 289$, $p\text{-value} = 0.0000$, RSMEA = 0,058 . Berikut akan disajikan path diagram model CFA yang dimaksud:



Gambar 3.3 - Model *First Order* Alat Ukur Ketakutan Terhadap Kegagalan

Nilai RMSEA < 0,05 menunjukkan bahwa model dengan satu faktor dapat diterima, yang artinya seluruh aitem hanya mengukur satu faktor saja yaitu *hardiness*. Kemudian penulis melihat apakah aitem tersebut mengukur faktor yang hendak diukur secara signifikan dan sekaligus menentukan apakah aitem tersebut perlu digugurkan atau

tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai z bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti tabel di bawah:

Tabel 3. 10 - Muatan Faktor Alat Ukur Ketakutan Terhadap Kegagalan

| Aitem | Estimate | Standard Error | <i>z-value</i> | Keterangan |
|--|----------|----------------|----------------|------------|
| Dimensi Ketakutan Terhadap Rasa Malu | | | | |
| Y10 | 0.719 | 0.036 | 19.812 | Valid |
| Y15 | 0.681 | 0.045 | 15.101 | Valid |
| Y18 | 0.718 | 0.035 | 20.657 | Valid |
| Y20 | 0.618 | 0.048 | 12.832 | Valid |
| Y22 | 0.792 | 0.029 | 27.468 | Valid |
| Y24 | 0.698 | 0.04 | 17.255 | Valid |
| Dimensi Ketakutan Turunnya Nilai Diri | | | | |
| Y1 | 0.712 | 0.041 | 17.306 | Valid |
| Y4 | 0.733 | 0.035 | 20.785 | Valid |
| Y7 | 0.724 | 0.036 | 20.035 | Valid |
| Y16 | 0.542 | 0.05 | 10.806 | Valid |
| Dimensi Ketakutan Kehilangan Perhatian Orang Terdekat | | | | |
| Y2 | 0.729 | 0.038 | 19.389 | Valid |
| Y5 | 0.561 | 0.049 | 11.395 | Valid |
| Y8 | 0.643 | 0.043 | 15.052 | Valid |
| Dimensi Ketakutan Terhadap Ketidakpastian Masa Depan | | | | |
| Y11 | 0.735 | 0.032 | 22.604 | Valid |
| Y13 | 0.689 | 0.034 | 20.134 | Valid |
| Y17 | 0.693 | 0.038 | 18.401 | Valid |
| Y21 | 0.836 | 0.022 | 38.82 | Valid |
| Y23 | 0.822 | 0.023 | 35.891 | Valid |
| Dimensi Ketakutan Mengecewakan Orang Terdekat | | | | |
| Y3 | 0.634 | 0.044 | 14.325 | Valid |
| Y6 | 0.311 | 0.063 | 4.937 | Valid |
| Y9 | 0.638 | 0.047 | 13.555 | Valid |
| Y14 | 0.557 | 0.056 | 9.996 | Valid |
| Y19 | 0.736 | 0.034 | 21.604 | Valid |

b. Uji Hipotesis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM)

Uji CFA dan uji model diestimasi menggunakan *software* Mplus (Muthen & Muthen, 2003). Program Mplus mampu melakukan analisis baik secara linear dan nonlinear, logistik, maupun normal metrik dengan berbagai estimator yang lengkap didalamnya, sehingga memudahkan dalam penyesuaian dengan rancangan analisis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini (Muthen & Muthen, 2015).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Tahapan pertama yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian adalah memahami lokasi yang menjadi target penelitian. Pada penelitian ini, penulis mengambil subjek penelitian yaitu pada mahasiswa yang memiliki ibu bekerja di Universitas Islam Riau. Subjek penelitian terdiri dari 9 fakultas yang ada di Universitas Islam Riau dan subjek tersebar pada semester 2,4,6,8 dan lewat dari semester 8. Dengan demikian, maka tempat penelitian yang menjadi sasaran penulis adalah Universitas Islam Riau.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan selama seminggu terhitung dari tanggal 22 Februari 2019 sampai tanggal 1 Maret 2019 dengan jumlah sampel 214 pada mahasiswa yang memiliki ibu bekerja di Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan skala penelitian kepada mahasiswa fakultas-fakultas di Universitas Islam Riau dengan menggunakan bantuan *google form*. Setelah seminggu disebar, skala penelitian terkumpul sebanyak 214 partisipan yang dapat dianalisis.

C. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu membuat skala dengan bantuan *google form*. Setelah skala di *google form* selesai penulis

memberikan link skala kepada teman-teman penulis di fakultas-fakultas yang ada di Universitas Islam Riau penulis meminta bantuan kepada teman untuk memberikan link skala ke grup fakultas-fakultas di Universitas Islam Riau.

D. Deskripsi Data Penelitian

Hasil penelitian di lapangan mengenai pengaruh kepribadian *hardiness* remaja yang memiliki ibu bekerja terhadap motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa. Jumlah sampel sebanyak 214 orang yang terdiri dari 10 fakultas di Universitas Islam Riau (UIR). Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer dengan menggunakan aplikasi Mplus versi 7.4

Tabel 4. 1 - Rentang Skor Penelitian

| Variabel Penelitian | Skor x yang diperoleh (empirik) | | | | Skor X yang dimungkinkan (hipotetik) | | | |
|------------------------------|---------------------------------|-------|-----------|--------|--------------------------------------|-------|-----------|-------|
| | X Min | X Max | Rata-rata | SD | X Min | X Max | Rata-rata | SD |
| Kepribadian <i>Hardiness</i> | 19 | 85 | 69,79 | 8,728 | 17 | 85 | 51 | 11,3 |
| Motivasi Berprestasi | 67 | 127 | 89,07 | 10,538 | 23 | 115 | 69 | 15,33 |
| Ketakutan Terhadap Kegagalan | 26 | 120 | 67,92 | 17,972 | 24 | 120 | 72 | 16 |

Berdasarkan deskripsi data di atas, untuk data empirik dapat dinilai bahwa nilai rata-rata untuk kepribadian *hardiness* adalah 69.79 dengan standar deviasi 8.728. Pada variabel motivasi berprestasi nilai rata-rata 89.07 dengan standar deviasi 10.538. Pada variabel ketakutan terhadap kegagalan nilai rata-rata 67.92 dengan standar deviasi 17.972. Sementara untuk data hipotetik dapat dilihat bahwa nilai rata-rata untuk

variabel Kepribadian *hardiness* adalah 42 dengan standar deviasi 9,33. Pada variabel kepribadian *hardiness* nilai rata-rata 51 dengan standar deviasi 17. Diketahui bahwa kedua variabel memiliki skor rata-rata empirik lebih tinggi daripada hipotetik. Ada lima kategori yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah yang ditentukan dengan norma berikut:

Tabel 4. 2 - Rumus Kategorisasi

| Kategori | Rumus |
|---------------|---|
| Sangat Tinggi | $X > M + 1,5 \text{ sd}$ |
| Tinggi | $M + 0,5 \text{ sd} < x \leq M + 1,5 \text{ sd}$ |
| Sedang | $M - 0,5 \text{ sd} \leq x \leq M + 0,5 \text{ sd}$ |
| Rendah | $M - 1,5 \text{ sd} \leq x < M - 0,5 \text{ sd}$ |
| Sangat Rendah | $X < M - 1,5 \text{ sd}$ |

Keterangan :

M = Rata-rata SD = Standar Deviasi

Tabel 4. 3 - Kategorisasi Empirik dan Hipotetik Kepribadian *Hardiness*

| Kategori | Rentang Nilai Empirik | Freq | % | Rentang Nilai Hipotetik | Freq | % |
|---------------|--------------------------|------|----|-------------------------|------|----|
| Sangat Tinggi | $x > 82.882$ | 13 | 6 | $x > 67.95$ | 132 | 62 |
| Tinggi | $82.882 < x \leq 74.154$ | 45 | 21 | $67.95 < x \leq 56.65$ | 73 | 34 |
| Sedang | $74.154 < x \leq 65.426$ | 91 | 43 | $56.65 < x \leq 45.35$ | 7 | 3 |
| Rendah | $65.426 < x \leq 56.698$ | 56 | 26 | $45.35 < x \leq 34.05$ | 0 | 0 |
| Sangat Rendah | $x < 56.698$ | 9 | 4 | $x < 34.05$ | 2 | 1 |

Pada tabel empirik di atas, dapat diketahui secara umum kepribadian *hardiness* pada kategori sangat tinggi 6%. Responden yang memiliki tingkat kepribadian *hardiness* pada kategorisasi yang tinggi 21%. Responden yang memiliki kepribadian *hardiness* pada kategorisasi sedang 43%. Responden yang memiliki tingkat kepribadian *hardiness* pada kategorisasi rendah 26.%, dan responden yang memiliki tingkat kepribadian *hardiness* pada kategorisasi sangat rendah sebesar 4%. Jika

dilihat dari data hipotetik pada tingkat kepribadian *hardiness*, terdapat 62% responden yang memiliki kepribadian *hardiness* yang sangat tinggi. Responden yang memiliki tingkat kepribadian *hardiness* pada kategorisasi tinggi 34%. Responden yang memiliki tingkat kepribadian *hardiness* pada kategorisasi sedang 3%, Sedangkan pada kategorisasi rendah 0% dan sangat rendah hanya 1% responden yang berada dalam kategorisasi tersebut.

Tabel 4.4 - Kategori Empirik dan Hipotetik Motivasi Berprestasi

| Kategori | Rentang Nilai Empirik | Freq | % | Rentang Nilai Hipotetik | Freq | % |
|---------------|-------------------------|------|----|-------------------------|------|----|
| Sangat Tinggi | $x > 104.877$ | 0 | 0 | $x > 103.995$ | 0 | 0 |
| Tinggi | $104.88 < x \leq 94.34$ | 30 | 14 | $103.99 < x \leq 86.67$ | 96 | 45 |
| Sedang | $94.34 < x \leq 83.80$ | 99 | 46 | $86.67 < x \leq 69.335$ | 94 | 44 |
| Rendah | $83.80 < x \leq 73.263$ | 55 | 26 | $69.335 < x \leq 52.01$ | 2 | 1 |
| Sangat Rendah | $x < 73.263$ | 30 | 14 | $x < 52.01$ | 22 | 10 |

Pada tabel empirik di atas, dapat diketahui secara umum motivasi berprestasi pada kategori sangat tinggi 0%. Responden yang memiliki tingkat motivasi berprestasi pada kategorisasi tinggi 14%. Responden yang memiliki tingkat motivasi berprestasi pada kategorisasi sedang 46%. Responden yang memiliki tingkat motivasi berprestasi pada kategorisasi rendah 26%, dan responden yang memiliki tingkat motivasi berprestasi pada kategorisasi sangat rendah 14%. Jika dilihat dari data hipotetik responden pada tingkat motivasi berprestasi pada kategorisasi yang sangat tinggi 0%. Responden yang memiliki tingkat motivasi berprestasi tinggi 45%. Responden yang memiliki tingkat motivasi berprestasi sedang 44%. Sedangkan responden yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang rendah 1% dan tingkat motivasi berprestasi sangat rendah 10%.

Tabel 4.5 - Kategori Empirik dan Hipotetik Ketakutan terhadap Kegagalan

| Kategori | Rentang Nilai Empirik | Freq | % | Rentang Nilai Hipotetik | Freq | % |
|---------------|--------------------------|------|----|-------------------------|------|----|
| Sangat Tinggi | $x > 94.878$ | 7 | 3 | $x > 96$ | 5 | 2 |
| Tinggi | $94.878 < x \leq 76.906$ | 53 | 25 | $96 < x \leq 80$ | 45 | 21 |
| Sedang | $76.906 < x \leq 58.934$ | 91 | 43 | $80 < x \leq 64$ | 81 | 38 |
| Rendah | $58.934 < x \leq 40.962$ | 40 | 19 | $64 < x \leq 48$ | 53 | 25 |
| Sangat Rendah | $x < 40.962$ | 23 | 11 | $x < 48$ | 30 | 14 |

Pada tabel empirik di atas, dapat diketahui secara umum ketakutan terhadap kegagalan pada kategori sangat tinggi 3%. Responden yang memiliki tingkat ketakutan terhadap kegagalan pada kategorisasi tinggi 25%. Responden yang memiliki tingkat ketakutan terhadap kegagalan pada kategorisasi sedang 43%. Responden yang memiliki tingkat ketakutan terhadap kegagalan pada kategorisasi rendah 19%, dan responden yang memiliki tingkat ketakutan terhadap kegagalan pada kategorisasi sangat rendah 11%. Jika dilihat dari data hipotetik responden pada tingkat ketakutan terhadap kegagalan pada kategorisasi yang sangat tinggi 2%. Responden yang memiliki tingkat ketakutan terhadap kegagalan tinggi 21%. Responden yang memiliki tingkat ketakutan terhadap kegagalan sedang 38%. Sedangkan responden yang memiliki tingkat ketakutan terhadap kegagalan yang rendah 25% dan tingkat ketakutan terhadap kegagalan sangat rendah 14%.

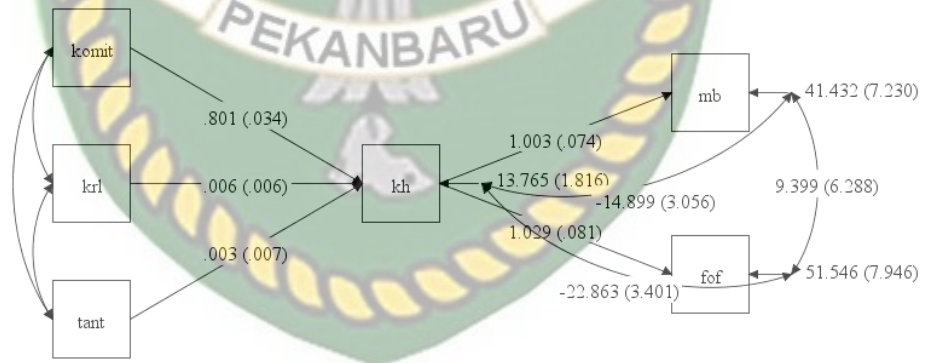
E. Uji Hipotesis

Uji hipotesis secara umum dalam penelitian ini merujuk pada hasil analisis data dengan menggunakan teknik statistik *structural equating modeling*

(SEM). Analisis ini mencakup pemeriksaan terhadap signifikansi koefisien-koefisien yang diestimasi. Jadi setiap koefisien yang mewakili hubungan kausal yang dihipotesiskan dapat diuji signifikansinya secara statistik dengan nilai-z yang $\geq 1,96$ atau melihat t hitung dibandingkan z hitung dengan alpha 5 %, sehingga model dianggap signifikan apabila nilai $t_{\text{statistik}} > t\text{-table } 1,96$.

1. Hubungan Kepribadian *Hardiness* dengan Motivasi Berprestasi dan Ketakutan terhadap Kegagalan

Berdasarkan uji model atau pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diperoleh bahwasannya nilai chi-square = 5.608, *p-value* = 0,2304 ($p > 0.05$) dan RMSEA = 0,043 ($t < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwasannya model fit, interpretasi terhadap masing-masing model yang diuji dalam penelitian ini. Berikut akan ditampilkan path diagram hasil uji model:



Gambar 4. 1 - Path Analysis

Selanjutnya, penulis ingin melihat bagaimana hubungan masing-masing variabel dalam penelitian ini. Lebih lanjut akan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6 - Hubungan antar Variabel

| Model | <i>Estimate</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Z-value</i> | <i>P-value</i> | Keterangan |
|--|-----------------|-------------------|----------------|----------------|------------|
| Motivasi Berprestasi on Kepribadian <i>Hardiness</i> | 1.003 | 0.074 | 13.599 | 0 | Signifikan |
| Ketakutan terhadap Kegagalan on Kepribadian <i>Hardiness</i> | 1.029 | 0.081 | 12.636 | 0 | Signifikan |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwasanya motivasi berprestasi signifikan mempengaruhi kepribadian *hardiness*, hal ini ditunjukkan dengan nilai *z-value* sebesar 13.599 ($z > 1,96$) dan *p-value* 0.000 ($p < 0.05$). selanjutnya, nilai estimate yang positif yakni 1.003 menunjukkan arah korelasi positif. Dalam artian semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* semakin tinggi pula motivasi berprestasi. Kemudian ketakutan terhadap kegagalan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepribadian *hardiness*, hal ini ditunjukkan dengan nilai *z-value* sebesar 12.636 ($z > 1,96$) dan *p-value* 0.000 ($p < 0.05$). selanjutnya. Nilai estimate yang positif yakni 1.029 menunjukkan arah korelasi positif. Dalam artian semakin tinggi kepribadian *hardiness* semakin tinggi pula ketakutan terhadap kegagalan.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan perangkat lunak Mplus, diketahui juga bahwasannya R^2 (*R-square*) dari kepribadian *hardiness* adalah 0.778. Artinya 77.8 % kepribadian *hardiness* mampu memprediksi motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan. Sisanya 22.2 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

F. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukan dapat ditemukan bahwa dari 214 sampel, maka ditemukan rata-rata kepribadian *hardiness* pada mahasiswa yang memiliki ibu bekerja di Universitas Islam Riau berjumlah 91 orang atau persentase sebesar 43% berada pada rentang skor 74.154-65.426 dan termasuk dalam kategori “sedang”. Pada rata-rata motivasi berprestasi pada mahasiswa yang memiliki ibu bekerja di Universitas Islam Riau berjumlah 99 orang atau persentase sebesar 46% berada pada rentang skor 94.339-83.801 dan termasuk dalam kategori “sedang”. Selanjutnya rata-rata ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa yang memiliki ibu bekerja di Universitas Islam Riau berjumlah 91 orang atau persentase sebesar 43% berada pada rentang skor 76.906-58.934 dan termasuk dalam kategori “sedang”.

Berkaitan dengan hubungan antara kepribadian *hardiness*, motivasi berprestasi, dan ketakutan akan kegagalan, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi berprestasi (z -value 13.6) dan ketakutan akan kegagalan (z -value 12.6). Ketiga variabel ini pun teramati memiliki hubungan positif yang menandakan bahwa tingginya kepribadian *hardiness* dalam diri seseorang akan membuat motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan juga menjadi semakin tinggi. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis data menyatakan bahwa hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Kenyon dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kontrol (salah satu dimensi dari kepribadian *hardiness*) dan motivasi berprestasi mempengaruhi bagaimana pendekatan seseorang dalam hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas di sekolah (Kenyon, 2006). Gottfried dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa ada korelasi positif antara kepribadian *hardiness* dan motivasi berprestasi yang berpengaruh terhadap pencapaian studi para pelajar dan dapat mengurangi kecemasan di antara para pelajar (Gottfried & Gottfried, 2004). Pada tahun 2013, Taheri Nasab mempelajari mengenai kepribadian *hardiness* dan motivasi berprestasi dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi motivasi berprestasi seseorang (Taheri Nasab, 2013).

Bansal dan Pahwa dalam penelitiannya di tahun 2014 juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan korelasi yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dan motivasi berprestasi, dimana kombinasi antara motivasi berprestasi yang tinggi dan kepribadian yang tahan banting dapat membantu para pelajar mengatasi stress dan menghindari depresi. Diketahui dari 250 sampel yang diambil datanya, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan kepribadian *hardiness*, dengan *F-value* sebesar 4.929 (*F-tabel* 3.96) dengan signifikansi di level 0.05 (Bansal & Pahwa, 2015).

Adapun kekurangan dari penelitian ini, adalah belum adanya data pembandingan pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap motivasi berprestasi

dan ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa yang ibunya tidak bekerja. Seandainya data pembanding atau hasil penelitian mengenai hal itu tersedia, maka dapat dilakukan analisis perbandingan antara kedua kelompok untuk melihat lebih jauh apakah ada perbedaan yang signifikan atau tidak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi berprestasi dan ketakutan akan kegagalan. Ketiga variable ini pun teramati memiliki hubungan positif yang menandakan bahwa tingginya kepribadian *hardiness* dalam diri seseorang akan membuat motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan juga menjadi semakin tinggi. Dari hasil penelitian dapat menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab 1 bahwa gambaran dari pengaruh kepribadian *hardiness* dengan motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa yang memiliki ibu berkerja adalah signifikan dan berhubungan positif.

B. Saran

1. Bagi Kampus

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian bahwa kepribadian *hardiness* pada mahasiswa UIR dalam kategori “sedang”, motivasi berprestasi dalam kategori “sedang”, dan ketakutan terhadap kegagalan

dalam kategori “sedang”. Diharapkan pihak kampus atau universitas memberikan seminar-seminar pada mahasiswa untuk meningkatkan kepribadian *hardiness* dan motivasi berprestasi. Kampus juga diharapkan memberikan seminar untuk menurunkan ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa di Universitas Islam Riau. Seperti diadakannya seminar motivasi dan seminar kepribadian dan seminar tentang bagaimana menghadapi ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa..

2. Bagi Penulis Selanjutnya

Penulis selanjutnya disarankan dapat mengembangkan penelitian ini lebih luas dan mendalam. Peneliti selanjutnya dapat meneliti perbedaan pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap motivasi berprestasi dan ketakutan terhadap kegagalan pada mahasiswa yang ibunya bekerja dan mahasiswa yang ibunya tidak bekerja (ibu rumah tangga).

DAFTAR PUSTAKA

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. (1978). Learned helplessness in human: critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49–74.
- Adibah, P. (2009). Hubungan antara motivasi berprestasi dengan fear of success pada wanita bekerja dewasa muda, 1–18.
- Ahmadi, A., Zainalipour, H., & Rahmani, M. (2013). Studying the role of academic hardiness in academic achievement of students of islamic azad university, bandar abbas branch. *Journal of Life Science and Biomedicine*, 3(6), 418–423.
- Akram, M., & Khan, M. I. (2017). Influence of hardiness on achievement motivation of adolescents. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(3).
- American Psychological Association. (2007). *APA dictionary of psychology*. Washington DC: APA.
- Andy Arciana Dodik, S. S. & K. A. (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota Polri bagian operasional di Polresta Yogyakarta, 10, 37–48.
- Astuti, K. (1994). *Hubungan antara tipe kepribadian tangguh dengan somatisasi pada ibu rumah tangga*. Universitas Gajah Mada.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bansal, P., & Pahwa, J. (2015). Hardiness and achievement motivation as factors of academic achievement. *Elixir Psychology*, 78, 29751–29754.
- Bissonnette, M. (1998). Optimism, hardiness, and resiliency: a review of the literature prepared for the child and family partnership project. *Review Literature And Arts Of The Americas*, 1–22.
- Brosnan, A. F. (2016). *The Grant Thornton International Business Report (IBR): The Global Economy in 2016*.
- Bungin, B. (2005). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Conroy, D. E. (2001). Progress in development of a multidimensional measure of fear of failure: the performance failure appraisal inventory (PFAI). *Anxiety, Stress and Coping*, 14, 413–452.
- Conroy, D. E. (2004). The unique psychological meanings of multidimensional fear of failing. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 26, 484–491.

- Conroy, D. E., Kaye, M. P., & Fifer, A. M. (2007). Cognitive links between fear of failure and perfectionism. *Journal of Rational - Emotive and Cognitive - Behavior Therapy*, 25(4), 237–253.
- Covington, M. V. (1992). *Making the grade: a self-worth perspective on motivation and school reform*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Covington, M. V., & Omelich, C. L. (1991). *Need Achievement revisited: verification of atkinson's original 2x 2 model*. In C.D: Spielberger.
- Daft, R. L. (2008). *The leadership experience* (4th ed.). Mason, OH: SouthWestern, Cengage Learning.
- Dasgupta, M., & Sain, R. R. (2015). The impact of family environment upon development of life skills and psychological hardiness among adolescent boys, 2(2).
- Fadillawati, E. (2011). *Kesetaraan gender: peran perempuan dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga*. Universitas Negeri Jakarta.
- Fakhria, M., & Setiowati, E. A. (2017). Motivasi berprestasi siswa ditinjau dari fasilitasi sosial dan ketakutan akan kegagalan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2, 29–42.
- Farradinna, S. (2018). Kelekatan ibu bekerja pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis remaja, 14(2), 124–137.
- Farradinna, S., & Halim, F. W. (2016). The Consequences of work-family conflict, burnout and organizational commitment among women in indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 241–247.
- Fernald, L. D., & Fernald, P. S. (1999). *Introduction to psychology* (5th Edition). India: A.I.T.B.S. Publishers & Distributors.
- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? the roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 687–695.
- Foundation, T. A. (2012). *Gender in Indonesia*.
- Gottfried, A. E., & Gottfried, A. W. (2004). toward the development of a conceptualization of gifted motivation. *Gifted Child Quarterly*, 48, 121.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford: University Press.
- Kaplan, A., & Maehr, M. (2007). The contributions and prospects of goal orientation theory, 19, 141–184.
- Kenyon, S. C. (2006). Locus of control and achievement motivation: critical factors in educational psychology.

- Khosaba, D. M. (1990). Early antecedents of hardiness. *Unpublished Doctoral Dissertation, Illinois School of Professional Psychology.*
- Khoshaba, D. M., & Maddi, S. R. (1999). Early experiences in hardiness development. *Consulting Psychology Journal, 51*(2), 106–116.
- Knowles, G. (1969). The achievement motive and education. *Test, (1).*
- Kobasa, S. C. (1979). Stressfull life events, personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*, 1–11.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2007). *Leadership: theory application, skill development (3rd ed.)*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Maddi, S. R. (1999). The personality construct of hardiness: i. effects on experiencing, coping, and strain. *Consulting Psychology Journal, 51*(2), 83–94.
- Maddi, S. R., & Kobasa, S. C. (1984). *The hardy executive: health under stress*. Homewood Illinois: Dow Jones-Irwin.
- Martin, A. J. (2012). Fear of failure in learning. *Encyclopedia of the Sciences of Learning.*
- Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2003). Fear of failure: friend or foe? *Australian Psychologist, 38*, 31–38.
- McClelland, D. C. (1958). *Methods of measuring human motivation*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand Company, Inc.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: The Free Press.
- McClelland, D. C., Atkinson, J., & Lowell, E. L. (1958). *Ascoring manual for the achievement motive*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand Company, Inc.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Russell, A. C., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Muhsin, N., & Sutomo, Y. (2016). Pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi budaya organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana, 1–16.*
- Murray, H. (1938). *Explorations in personal*. New York: Oxford University Press.
- Muthen, L. K., & Muthen, B. O. (2015). *Mplus user's guide (7th Edition)*. Los Angeles, CA: Muthen & Muthen.

- Nomaguchi, K. M., Milkie, M. A., & Bianchi, S. M. (2005). Time strains and psychological well-being: do dual-earner mothers and fathers differ? *Journal of Family Issues*, 26(6).
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). Hubungan kepribadian hardiness dengan optimisme pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN Disnakertrans Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 10(2), 126–132.
- Setyadi, P., & Mastuti, E. (2014). Pengaruh fear of failure dan motivasi berprestasi terhadap prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang berasal dari program akselerasi. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 3(01), 12–20.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukadji. (2001). *Motivasi dalam masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Sukmono. (2009). *Training meditasi "NSR": natural stress reduction*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syafhendry, Fadhli, T. N., & Arief, Y. (2017). Psychological well-being of riau malay woman working across different organizations. *International Journal of Control Theory and Applications*, 10(35), 139–146.
- Taheri Nasab, E. (2013). *The survey of relation between hardiness and academic resiliency with academic motivation and performance of girl students at Isfahan High School*.
- Tartasky, D. S. (1993). *Hardiness: conceptual and methodological issues*, 25, 225–229.
- Wijanto, H. S. (2008). *Structural equation modeling dengan Lisrel 8.8*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.