

Hubungan antara Adversity Quotient dengan Kepercayaan Diri Karyawan yang Mengalami Workplace Bullying di Yogyakarta

by Azzahra Shakila

Submission date: 30-Jul-2025 12:18PM (UTC+0700)

Submission ID: 2722709488

File name: Turnitin-Azzahra_Shakila.docx (206.4K)

Word count: 9868

Character count: 62068

²⁵
**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN
KEPERCAYAAN DIRI KARYAWAN YANG MENGALAMI
WORKPLACE BULLYING ⁵ DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Program Studi Psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Sosial
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh:

Azzahra Shakila Meisa Putri

212303026

⁵
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA
2025**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di zaman sekarang, *bullying* tidaklah menjadi suatu hal yang asing lagi karena kerapnya terjadinya kasus ini. *Bullying* sendiri merupakan tindakan yang dilakukan seseorang secara terus-menerus dan mengakibatkan kerugian secara fisik serta mental bagi seseorang yang menjadi korbannya (Syah, 2018). Fenomena *bullying* ini sangat jelas merugikan karena tindakan *bullying* ini sering kali menimbulkan permasalahan mengenai motivasi atau harga diri, serta masalah kesehatan mental lainnya (Hasanah & Nursalim, 2023).

Menurut Sejiwa (Kundre & Rompas, 2018), seseorang yang mendapatkan *bullying* sering mengalami kepercayaan diri yang menurun, dalam kasus ekstrem kematian menjadi ujungnya. Hal itu sependapat dengan Faizah dan Sulfiana (2023)⁴ yang menyatakan bahwa salah satu dampak yang sering terlihat dari *bullying* adalah rendahnya tingkat kepercayaan diri. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan Kundre dan Rompas (2018) menunjukkan bahwa sebagian besar sampel penelitiannya yang mengalami *bullying* berat menerima rasa percaya diri yang rendah, karena mereka kerap menjadi sasaran *bullying* dari temannya dan masih merasa takut untuk mengungkapkan perasaan¹² yang mereka alami akibat dari perilaku *bullying* tersebut.

Fenomena *bullying* bukan menjadi suatu hal yang hanya ada pada sekelompok remaja di lingkungan sekolah maupun lingkungan bermain, tetapi di lingkungan kerja juga atau biasa disebut dengan *workplace bullying*. *Workplace bullying* merupakan tindakan buruk yang dilakukan oleh karyawan pada karyawan lain di tempat kerja seperti tindakan mengasingkan, pelecehan, ataupun tindakan yang tidak hanya merusak hubungan antar karyawan, tapi juga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak sehat dan merusak produktivitas kerja (Bodhi & Zahara, 2022). *Workplace Bullying* menjadi fenomena yang selalu diamati di berbagai negara, hal ini diperkuat dengan hasil survei ke-6 *Workplace Bullying Institute* (WBI) di Amerika tahun 2024, hasil survei WBI menunjukkan 32% orang Amerika melaporkan bahwa mereka mengalami *workplace bullying* atau setara dengan 52,2 juta orang mengalami *workplace bullying* (*Workplace Bullying Survey*, 2024).

Menurut Andriansyah dan Sahrah (2014), terkadang *workplace bullying* tidak dikenali sebagai suatu perundungan karena dianggap sebagai bentuk candaan atau proses pembentukan mental, hal tersebut menyulitkan karyawan yang mengalami *workplace bullying*, terutama di lingkungan yang sangat menjunjung tinggi budaya hierarki dan harmoni sosial yang bersembunyi dibalik norma kesopanan dan ketundukan. Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan kota budaya dan pendidikan, nilai-nilai seperti *unggah-ungguh*, *ewuh pakewuh*, dan *nrimo ing pandum* masih tertanam kuat dalam praktik sosial masyarakat, termasuk dalam lingkungan kerja. Menurut Pidada dan Wahab (2024), di Yogyakarta sejumlah karyawan yang mengalami

workplace bullying lebih memilih untuk diam dan tidak melaporkan peristiwa yang dialami, hal tersebut mencerminkan adanya budaya lokal yang cenderung mendiamkan *workplace bullying*.

Di Yogyakarta terdapat salah satu kasus mengenai *workplace bullying*, yaitu *workplace bullying* pada karyawan di perusahaan farmasi yang bergerak dibidang manufaktur. Kasus ini sendiri dinyatakan berawal dari tindakan *bullying* secara verbal, yaitu korban sering menjadi sasaran amarah rekan kerja satu timnya, walaupun korban merasa sudah bekerja sesuai prosedur, kemarahan itu tetap berlanjut bahkan sering dilakukan di depan banyak orang, selain itu korban juga tidak diikutsertakan dalam proyek-proyek yang seharusnya berhubungan dengan kompetensinya, sedangkan rekan kerjanya diikutsertakan. Hal ini membuat korban merasa dikucilkan di tempat kerjanya, ditambah dengan riwayat penyakit asam lambung yang sering membuat korban merasa tidak nyaman berdekatan dengan *pressure* yang tinggi sehingga penyakit asam lambungnya selalu kambuh dan korban mengalami stres (Ipde, 2019). Menurut Attell, Brown, dan Treiber (Wibawa & Andriyani, 2021), seseorang yang mengalami *workplace bullying* dapat membuat dirinya mempertanyakan konsep diri serta nilai dirinya sendiri dalam menghadapi lingkungan yang mengancam, yang mengakibatkan kerugian secara psikologis dan fisik.

Menurut Oade (Izzatinisa & Siswati, 2017) dampak dari *workplace bullying* dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu berdasarkan aspek fisiologis dan aspek psikologis. Dampak fisiologis yang dapat dialami oleh korban meliputi nyeri di area kepala, tenggorokan, dan perut, detak jantung yang lebih cepat, nyeri punggung, berkeringat dan gemetar, kehilangan nafsu makan, serta penurunan daya tahan tubuh. Sedangkan dampak psikologis yang mungkin dirasakan oleh seseorang yang mengalami *workplace bullying* mencakup depresi, perasaan tertekan, stres berkepanjangan yang sulit diatasi, kecemasan, perasaan terasing dan kesepian, suasana hati yang tidak stabil, penurunan motivasi, serta berkurangnya rasa percaya diri.

Berdasarkan hasil survei peneliti pada 20 Maret 2025 dengan tipe pertanyaan terbuka melalui media *google form* terhadap beberapa karyawan yang mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta, menunjukkan adanya permasalahan psikologis, salah satunya kepercayaan diri yang dialami korban *bullying*. Menurut salah satu responden, yaitu karyawan inisial W yang pernah mengalami *bullying* mengungkapkan bahwa *bullying* membuat karyawan inisial W merasa tidak cukup pantas berada di lingkungan kerja, dan merasa kalau pencapaian atau kemampuan yang karyawan inisial W miliki tidak akan pernah cukup karena penampilan selalu menjadi tolak ukur.

Kepercayaan diri karyawan W menurun akibat dari tindakan karyawan lain yang sering melakukan candaan, dan membanding-bandingkan karyawan inisial W dengan rekan divisi yang dianggap lebih menarik secara fisik. Pada awalnya karyawan inisial W mencoba mengabaikannya dan tetap percaya diri,

namun kepercayaan karyawan inisial W semakin menurun saat terdapat situasi di mana perusahaan melewatkannya untuk tugas-tugas yang melibatkan representasi perusahaan hanya karena karyawan inisial W kurang menarik secara fisik, akibat dari tindakan itu karyawan inisial W mengungkapkan bahwa ia menjadi ragu untuk berbicara dalam forum dan menyampaikan pendapatnya karena takut dinilai dari fisik sebelum ide yang ia punya dipertimbangkan.

Menurut penelitian Abelia et al., (2025), seseorang yang memiliki penampilan fisik yang dianggap menarik cenderung memperoleh perhatian lebih dari atasan maupun rekan kerja, serta mendapatkan akses yang lebih mudah terhadap berbagai peluang karier dan perlakuan yang menguntungkan. Sebaliknya, seseorang yang tidak sesuai dengan standar kecantikan yang berlaku sering kali mengalami hambatan dalam memperoleh pengakuan atas kompetensi mereka, yang pada akhirnya menciptakan situasi kerja yang tidak setara dan penuh ketimpangan.

Kepercayaan diri menjadi sangat penting, karena kepercayaan diri itu memberi dampak yang besar terhadap aspek pekerjaan karyawan, hal ini disetujui oleh karyawan inisial E yang dianggap tidak mampu, disalahkan di depan umum, dan disalahkan secara personal di saat karyawan inisial E hanya perantara antar sistem yang diatur oleh pusat perusahaannya. Bahkan di saat karyawan inisial E sedang membutuhkan bantuan ataupun bertanya di grup, tidak ada yang menjawab dan hal itu dilakukan selama beberapa bulan. Saat ditanya apakah tindakan *bullying* itu mempengaruhi kepercayaan diri

karyawan inisial E, karyawan inisial E mengatakan bahwa tindakan *bullying* itu sangat mempengaruhi kepercayaan dirinya sehingga membuat karyawan inisial E merasa tidak percaya pada kemampuan dirinya sendiri, tidak berani membuka *group chat*, dan tidak berani ikut serta dalam diskusi karena merasa rendah diri apalagi di saat nama provokator itu disebut.

Di sisi lain karyawan inisial F yang juga mengalami tindakan *bullying* di tempat kerja mengungkapkan pengalaman tidak menyenangkan di lingkungan kerja yang mempengaruhi kepercayaan dirinya, yaitu saat pertama kali sesi perkenalan bersama tim. Karyawan inisial F menjadi sasaran lelucon dari senior laki-laki dengan menirukan sikap melambai dan ditertawakan oleh anggota tim lainnya. Perlakuan tersebut tidak hanya membuat karyawan inisial F merasa terintimidasi, tetapi juga mengikis kepercayaan diri karyawan inisial F secara signifikan. Karyawan inisial F mulai takut berinteraksi dengan rekan-rekan tersebut dan merasa cemas dengan identitas dirinya karena sering dijadikan bahan lelucon, bahkan sampai disangka memiliki orientasi seksual tertentu. Akibatnya, karyawan inisial F merasa sangat tidak nyaman, ⁷³ tidak percaya diri, dan cenderung menarik diri dari lingkungan sosial tersebut.

Menurut Kalonio, Mandey, dan Lengkong (2019), kepercayaan diri merupakan gabungan dari efikasi diri dan harga diri, yang mempengaruhi sikap dan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dan tidak merasakan cemas dalam berlaku, serta leluasa untuk melakukan semua hal yang diinginkan karena sopan dan bertanggung jawab dalam tindakannya. Dariyo dan Gunarsa (2007), berpendapat bahwa seseorang dengan kepercayaan diri yang baik itu

pasti memiliki inisiatif yang tinggi, kreatif, serta percaya dengan masa depan, menganggap ⁶⁵ dunia sebagai hal yang bisa dikontrol dan melihat dirinya sendiri sebagai orang yang mampu mengontrolnya karena memiliki kepercayaan dan pemikiran positif bahwa semua permasalahan pasti memiliki jalan keluarnya.

Kepercayaan diri itu satu hal yang dibutuhkan dalam kehidupan individu maupun kelompok, karena kepercayaan diri dapat membantu seseorang dalam mengembangkan kemampuan dirinya. Seseorang yang kepercayaan diri rendah sering kali merugikan dengan menjadi penghambat dalam bertindak dan menimbulkan masalah seperti tidak menyadari potensi besar yang ada di dalam dirinya sehingga dapat kehilangan kesempatan yang berharga (Rahmansyah & Heryadi, 2023).

Menurut Spencer (Rais, 2022), kepercayaan diri sangat memengaruhi kesuksesan seseorang karena itu merupakan hal dasar yang pasti dimiliki oleh para unggulan atau *Superior Performers*. Sejalan dengan pendapat di atas, Surya dalam Rais (2022) juga menyatakan bahwa kepercayaan diri mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dan merupakan suatu hal yang penting untuk perkembangan diri seseorang.

Maharani dan Frendika (2023) menyatakan kepercayaan diri sangat penting di lingkungan kerja karena seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi memiliki keinginan untuk terus menjadi lebih baik dan membuat seseorang berani menghadapi berbagai tantangan. Kepercayaan diri akan membuat seseorang memiliki pikiran positif mengenai kemampuannya dan membuat seorang karyawan dapat mengembangkan potensinya, kepercayaan

diri juga dapat membuat seseorang merasa bahwa dirinya adalah penting, berharga dan berpengaruh. Seseorang yang terkena *workplace bullying* kerap merasakan kepercayaan diri rendah, sehingga ragu dengan kemampuan dan kelebihan yang dimilikinya, serta takut dan ragu untuk bertindak, yang kemudian dapat menyebabkan kesulitan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Perdana (2019) menyatakan ¹⁸ faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri seseorang adalah lingkungan tempat di mana seseorang tumbuh dan berkembang yang memberikan kesan-kesan menarik karena kepercayaan diri itu dapat dibangun sejak anak usia balita, dan anak usia balita akan meniru gaya hidup serta tingkah laku orang-orang di sekelilingnya. Salah satu faktornya kepercayaan diri, yaitu konsep diri yang tercipta di lingkungan seseorang tumbuh dan berkembang, lingkungan yang positif dan mendukung dapat membentuk kemampuan maupun kompetensi seseorang, salah satunya seperti kemampuan bertahan dan mengatasi kesulitan maupun tantangan dalam hidupnya, dan kondisi ini disebut dengan kecerdasan adversitas.

Kecerdasan adversitas atau yang biasa disebut dengan ⁹ *adversity quotient* adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasan yang ada pada dirinya untuk mengenali serta mengelola kesulitan yang sedang dihadapi, sehingga kecerdasan tersebut dapat membantu membuat kesulitan itu menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikan (Krisna, Sumaryoto, & Uly, 2023). *Adversity quotient* yang tinggi dapat membuat seseorang lebih kuat atau bertahan, seperti mampu beradaptasi dalam situasi yang sulit, kepercayaan diri yang memuncuni walaupun sedang menghadapi tekanan, maka dari itu

adversity quotient sering kali menentukan sukses atau tidak suksesnya seseorang (Anggara, Hidayat, & Bisri, 2021).

Menurut Tian dan Fan (2014), dalam kehidupan ini seseorang memang sangat perlu memiliki kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan spiritual (SQ), dan terdapat satu lagi kecerdasan yang juga sangat penting dimiliki oleh seseorang, yaitu *adversity quotient* (AQ), kecerdasan seseorang yang dapat membantu dalam menghadapi masalah maupun kesulitan. Menurut Miradji, Santoso, Wasisca, dan Verdiani (2024), *adversity quotient* tidak hanya menekankan pada seberapa banyak masalah yang dapat dihadapi, tetapi lebih pada bagaimana seseorang merespons dan melewati pengalaman-pengalaman yang tidak sulit itu.

Menurut penelitian terdahulu oleh Ilmiah dan Utomo (2020) yang menguji hubungan kepercayaan diri dengan kecerdasan adversitas mahasiswa pasca *drop out* di Universitas Trunojoyo Madura, menyatakan bahwa mahasiswa pasca *drop out* di UTM yang memiliki rasa percaya diri tinggi diikuti oleh kecerdasan adversitas yang tinggi pula, sedangkan untuk mahasiswa yang rasa percaya diri rendah akan memiliki kecerdasan adversitas yang rendah juga. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan terus berusaha keras untuk meraih tujuannya, dan sikap pantang menyerah yang dimiliki sesuai dengan konsep *adversity quotient*, yaitu kemampuan untuk tetap kuat menghadapi kesulitan dan terus mencari jalan keluar seperti mahasiswa yang pernah mengalami *drop out*, kepercayaan diri yang tinggi pada mahasiswa yang mengalami *drop out* akan membantu mereka lebih

tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan. Hal ini membuktikan bahwa pada temuan sebelumnya terdapat arah hubungan positif antara kepercayaan diri dengan kecerdasan adversitas.

Menurut Markman (Nuranasmita, 2022) *adversity quotient* menjadi suatu hal yang amat penting, karyawan yang *adversity quotient* tinggi pasti memiliki semangat juang yang kuat, tidak mudah menyerah dan akan tetap bertahan di masa-masa sulit yang membuatnya menjadikan kesulitan yang dihadapi sebagai sumber kekuatan untuk menghadapi tantangan berikutnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Rosita (2015) bahwa karyawan yang *adversity quotient* tinggi akan memiliki kekebalan atas rintangan yang sedang dihadapinya dan tidak akan membiarkan situasi sulit itu mempengaruhinya.

Berdasarkan pemaparan di atas *adversity quotient* menjadi sangat penting bagi seseorang untuk mempertahankan kepercayaan diri akibat dari *workplace bullying* karena *adversity quotient* memegang peranan penting dalam menghadapi kesulitan dan tantangan, sehingga menimbulkan rumusan masalah berupa “apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri seorang karyawan yang mengalami *workplace bullying*?”. Maka dari itu, peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta.

34

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian**1. Manfaat Teoritis**

Penelitian disemogakan dapat memberi bantuan dan pembelajaran yang berhubungan dengan psikologi kepada peneliti dan juga khalayak umum, terkhusus tentang topik penelitian hubungan antara *adversity quotient* (AQ) dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying*.

3

2. Manfaat Praktis**a. Bagi Peneliti**

Penelitian disemogakan dapat menjadi media yang menunjukkan hasil pengetahuan peneliti selama kuliah, serta dapat menjadi bantuan untuk meningkatkan wawasan, keterampilan, dan memberikan pengalaman penelitian bagi peneliti.

b. Bagi Instansi

Penelitian mengenai topik ini semoga dapat membantu meningkatkan pengetahuan serta kesadaran bagi instansi untuk selalu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian disemogakan dapat menjadi suatu ide yang dapat memfasilitasi penelitian selanjutnya yang berkeinginan untuk meneliti lebih mendalam ²⁵ mengenai hubungan antara *adversity quotient* (AQ) dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying*.

¹ **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai *adversity quotient* dan kepercayaan diri tentunya telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, akan tetapi sejauh peneliti mencari referensi masih sangat jarang peneliti temukan penelitian yang membahas judul seperti yang peneliti ambil, yaitu ²⁵ mengenai hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying*.

Penelitian oleh Annikmah, Darminto, dan Darmono (2020), dengan tiga variabel, ³⁰ yaitu kepercayaan diri (X1), kecerdasan adversitas (X2) dan kemampuan pemecahan masalah matematika (Y), mengemukakan hasil pengaruh positif antara ³ kepercayaan diri dan kecerdasan adversitas terhadap kemampuan pemecahan masalah matematika. Terdapat pembeda variabel, karena penelitian ini hanya memakai ²¹ dua variabel yaitu *adversity quotient* (X) dan kepercayaan diri (Y), dan kesamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah *adversity quotient* sebagai variabel bebas. Subjek yang digunakan berbeda, pada penelitian sebelumnya menggunakan subjek siswa

kelas XI program keahlian Bisnis Daring dan Pemasaran di SMK Negeri 1 Kebumen, sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan yang mengalami *workplace bullying* sebagai subjek. Selain itu, teori kepercayaan diri yang digunakan juga berbeda, peneliti menggunakan teori Peter Lautser, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teori Ghufroon dan Risnawati. Namun terdapat kesamaan pada teori *adversity quotient* yaitu menggunakan teori Paul G. Stoltz.

Penelitian oleh Krisna, Sumaryoto, dan Uly (2023), yang meneliti apakah ada pengaruh *adversity quotient* dan rasa percaya diri terhadap prestasi belajar, sedangkan penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan, dan kesamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah *adversity quotient* sebagai variabel bebas. Penelitian sebelumnya menggunakan siswa SMA Negeri di Kota Depok sebagai subjek, sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan yang mengalami *workplace bullying* sebagai subjek. Teori *adversity quotient* yang digunakan oleh penelitian sebelumnya sama dengan penelitian ini, yaitu teori Paul G. Stoltz.

Penelitian Ilmiah dan Utomo (2020), mengemukakan bahwa ada hubungan antara kepercayaan diri dengan kecerdasan adversitas mahasiswa *pasca drop out* di Universitas Trunojoyo, kepercayaan diri variabel bebas, dan *adversity quotient* variabel tergantung, sedangkan pada penelitian ini menggunakan *adversity quotient* variabel bebas, dan kepercayaan diri variabel terikat. Subjek yang digunakan berbeda, subjek pada penelitian sebelumnya

adalah mahasiswa pasca *drop out*, subjek penelitian ini adalah karyawan yang mengalami *workplace bullying*. Terdapat kesamaan antar teori dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, yaitu mengaplikasikan teori kepercayaan diri dari Peter Lautser, dan teori *adversity quotient* dari Paul G. Stoltz.

Penelitian oleh Meiyrdhayanti dan Askafi (2021), menggunakan empat variabel yang akan dianalisis, yaitu *adversity quotient* (X1), *occupational stress* (X2), motivasi kerja (M), dan kinerja pegawai (Y), sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel untuk dilihat hubungannya, yaitu *adversity quotient* (X) dan kepercayaan diri (Y), terdapat kesamaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu *adversity quotient*. Terdapat perbedaan subjek dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini walaupun sama-sama karyawan, subjek penelitian sebelumnya adalah karyawan PPNPN PPI, sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan yang mengalami *workplace bullying*. Teori *adversity quotient* penelitian sebelumnya sama dengan teori *adversity quotient* dalam penelitian ini, yaitu teori Paul G. Stoltz.

Penelitian oleh Maharani dan Frendika (2023), berbeda dengan penelitian ini. Penelitian sebelumnya menjadikan kepercayaan diri variabel bebas, penelitian ini kepercayaan diri variabel tergantung. Subjek penelitian sebelumnya hanya karyawan restoran, sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan yang mengalami *workplace bullying*. Selain itu, teori kepercayaan diri pada penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian ini, penelitian sebelumnya menggunakan teori Indriawati (2018), Fitria dkk. (2021), serta

Hasibuan (2020), sedangkan penelitian ini menggunakan teori kepercayaan diri Peter Lautser.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti menemukan gap antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, sebagaimana dijelaskan pada poin-poin berikut:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini berbeda topik dengan beberapa penelitian terdahulu, topik penelitian ini adalah hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying*. Di mana *adversity quotient* variabel bebas dan kepercayaan diri variabel tergantung. Sedangkan penelitian sebelumnya, seperti penelitian Ilmiah dan Utomo (2020), yang menggunakan kepercayaan diri variabel bebas, dan *adversity quotient* variabel tergantung, dan penelitian Krisna et al., (2023), untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* dan rasa percaya diri terhadap prestasi belajar.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini mengaplikasikan teori kepercayaan diri dari Lauster (1992) dan teori *adversity quotient* dari Stoltz (2000), yang mana memiliki kesamaan teori dengan teori pada penelitian Ilmiah dan Utomo (2020).

3. Keaslian Alat Ukur

¹⁵ Penelitian ini memodifikasi skala kepercayaan diri milik Nurhuda (2019) berdasarkan aspek-aspek menurut Lauster (1992) dan skala *adversity quotient* milik Mukaromah (2018) berdasarkan dimensi Stoltz (2000).

4. Keaslian Subjek

Tidak ada kesamaan subjek penelitian ini dengan penelitian sebelum-sebelumnya karena penelitian ini melibatkan karyawan yang pernah mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta menjadi subjek.

Berdasarkan penjelasan keaslian penelitian di atas, penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti merupakan penelitian baru dan murni berdasarkan topik penelitian dan subjek penelitian, maka dari itu peneliti memiliki harapan ⁷⁸ hasil penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak.

PERPUSTAKAAN
JENDERAL ACHMAD YANI
UNIVERSITAS
YOGYAKARTA

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Tergantung : Kepercayaan Diri

Variabel Bebas : *Adversity Quotient*

B. Definisi Operasional

1. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri dapat dipahami sebagai sikap yakin terhadap kemampuan pribadi tanpa mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain, disertai kesadaran akan kelebihan dan kekurangan diri, serta tanggung jawab atas pilihan yang dibuat. Kepercayaan diri penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lauster (1992) yang meliputi keyakinan terhadap kemampuan diri, sikap optimis, objektivitas, tanggung jawab, serta pemikiran yang rasional dan realistis.

2. *Adversity Quotient*

Adversity quotient ialah suatu kemampuan yang diperoleh seseorang dalam mencermati dan memproses sebuah kemalangan tersebut dengan kecerdasannya sehingga kesulitan tersebut menjadi suatu tantangan yang wajib diselesaikan. *Adversity quotient* akan diukur berdasarkan dimensi *adversity quotient* menurut Stoltz (2000), *control* (C), *origin-ownership* (O2), *reach* (R), dan *endurance* (E).

C. Subjek Penelitian

Populasi penelitian adalah suatu kelompok yang memiliki karakteristik dan indikasi sama yang nantinya dikenakan generalisasi hasil penelitian. Setiap bagian dari populasi itu adalah sampel dan ⁴⁹ sampel adalah bagian dari populasi tersebut. Sampel sendiri adalah sebagian khusus dari populasi yang mewakili karakteristik dan indikasi populasi secara lengkap karena suatu sampel itu representasi yang baik bagi populasinya (Azwar, 2017).

Maka dari itu, subjek penelitian ini adalah karyawan yang pernah mengalami *workplace bullying*, dengan menggunakan metode pengalaman perilaku atau yang biasa disebut dengan metode paparan yang dirasakan, dengan secara tidak langsung mengidentifikasi prevalensi perundungan dengan meminta responden memberitahu seberapa lama dan sering mereka mengalami berbagai perilaku perundungan di tempat kerja, dan penelitian ini menggunakan kriteria Leymann (Ciby & Raya, 2015). Teknik Sampling ⁵⁷ penelitian ini adalah *non probability* dengan teknik *purposive sampling* yang berfokus pada kriteria tertentu yang sejalan dengan tujuan ⁶ penelitian ini. Adapun kriteria subjek pada penelitian ini, yaitu:

1. Laki-Laki dan Perempuan.
2. Domisili di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Karyawan yang pernah mengalami salah satu ciri-ciri *Workplace Bullying* dari Ciby dan Raya (2015).

13 D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data mempergunakan metode skala psikologi dan skala psikologi penelitian ini adalah skala sikap model likert. Menurut Azwar (2017), skala sikap model likert adalah pernyataan-pernyataan yang diformulasikan untuk mengemukakan suatu sikap, seperti sikap suka atau tidak, sikap setuju atau tidak, maupun sikap positif dan negatif terhadap isu tertentu.

Penelitian ini dibantu oleh *google form* sebagai wadah penyebaran Skala dan pengumpulan data responden. Skala likert pada penelitian ini menggunakan dua kelompok aitem yaitu aitem F atau *favorable* (Aitem mendukung) dan aitem UF atau *unfavorable* (Aitem tidak mendukung), beserta lima jawaban yang dapat dipilih, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral, Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dan untuk rentang skor pada aitem *favorable* adalah 5-1, sedangkan rentang skor untuk aitem *unfavorable* adalah 1-5.

Tabel 3.1 Skor Aitem

Skor <i>Favorable</i>	Respons Jawaban	Skor <i>Unfavorable</i>
5	Sangat Setuju (SS)	1
4	Setuju (S)	2
3	Netral	3
2	Tidak Setuju (TS)	4
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

1. ³Kepercayaan Diri

Skala kepercayaan diri penelitian ini memodifikasi skala yang disusun oleh Nurhuda (2019) menggunakan acuan aspek-aspek menurut Lauster (1992), yaitu keyakinan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional, serta realistis. Salah satu butir aitem oleh Nurhuda (2019) yang mengalami modifikasi adalah ¹³“saya yakin akan menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu” menjadi “saya merasa saya bisa menghadapi perundungan di tempat kerja”.

Modifikasi skala sendiri ditujukan untuk mengubah ciri khas dan ketentuan skala asli karena pada dasarnya peneliti hanya mempertahankan konsep teoritis dan kerangka skala asli saja (Azwar, 2017). Penelitian modifikasi skala ini peneliti menghapus dan melakukan perubahan pada beberapa aitem yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan topik penelitian yang ditujukan agar aitem tersebut menjadi lebih valid dan fokus sehingga dapat menghasilkan data yang sesuai.

²⁴**Tabel 3.2** *Blueprint* Skala Kepercayaan Diri Sebelum Modifikasi

No	Aspek	F	Jumlah	UF	Jumlah
1	Keyakinan akan kemampuan diri	1, 4, 5, 8, 12, 19, 21, 22, 32	9	35, 38, 39, 42, 53, 56, 59, 65, 68	9
2	Optimis	2, 7, 9, 18, 24, 25, 29	7	36, 41, 46, 66, 43, 58, 62	7
3	Obyektif	10, 13, 29	3	44, 47, 52	3
4	Bertanggung Jawab	17, 20, 26, 27, 33, 34	6	51, 54, 55, 60, 61, 67	6
5	Rasional dan Realistis	3, 6, 11, 14, 15, 16, 23, 30, 31	9	6, 37, 40, 45, 48, 49, 50, 57, 64	9
			34		34

⁷**Tabel 3.3** *Blueprint* Skala Kepercayaan Diri Setelah Modifikasi

No	Aspek	F	Jumlah	UF	Jumlah
1	Keyakinan akan kemampuan diri	1, 2, 3	3	13, 14, 15, 16, 17	5
2	Optimis	4, 5, 6	3	18, 19, 20, 21	4
3	Obyektif	7	1	22	1
4	Bertanggung Jawab	8, 9	2	23, 24, 25, 26	4
5	Rasional dan Realistis	10, 11, 12	3	27, 28, 29	3
			12		17

2. Adversity Quotient

¹⁰Skala *adversity quotient* memodifikasi skala *adversity quotient* yang disusun oleh Mukaromah (2018) mengacu pada empat dimensi menurut Stoltz (2000), yaitu *control* (C), *origin-ownership* (O2), *reach* (R), dan *endurance* (E). Pada skala ini juga peneliti mengubah dan menghapus beberapa aitem yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan topik penelitian. Salah satu butir aitem yang mengalami modifikasi adalah “³ketika diremehkan teman, saya akan membuktikan mampu berprestasi” menjadi “saat diejek dan diremehkan, saya merasa putus asa”.

⁴**Tabel 3.4** *Blueprint* Skala *Adversity Quotient* Sebelum Modifikasi

No	Dimensi	F	Jumlah	UF	Jumlah
1	<i>Control</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9	8	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	8
2	<i>Origin-Ownership</i>	8, 10, 11, 12, 13, 14	6	36, 37, 38, 39, 40, 41	6
3	<i>Reach</i>	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	8	42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49	8
4	<i>Endurance</i>	23, 24, 25, 26, 27	5	50, 51, 52, 53, 54	5
			27		27

³ **Tabel 3.5** *Blueprint Skala Adversity Quotient* Setelah Modifikasi

No	Dimensi	F	Jumlah	UF	Jumlah
1	<i>Control</i>	1, 2, 3, 4, 5	5	16, 17, 18, 19, 20	5
2	<i>Origin-Ownership</i>	6, 7, 8	3	21, 22, 23, 24	4
3	<i>Reach</i>	9, 10, 11, 12	4	25, 26, 27	3
4	<i>Endurance</i>	13, 14, 15	3	28, 29, 30	3
			15		15

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data memanfaatkan bantuan dari IBM SPSS 27 *for windows (Statistical Packages for the Social Science)* untuk menganalisis dan mengolah data secara statistik.

³³ I. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Menurut Azwar (2012), uji normalitas ditujukan untuk memperoleh informasi tentang data terdistribusi normal atau tidak. Data akan dianggap memenuhi asumsi normalitas dan tidak berbeda secara signifikan dengan distribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05 dan pada penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnow*.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas menggunakan *test for linearity* demi memastikan bahwa dua variabel yang akan diteliti saling berhubungan satu sama lain. Dua variabel dapat dinyatakan linear apabila jika nilai signifikansi > 0,05 dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear antara dua variabel (Azwar, 2012).

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis korelasi *product-moment* dari Karl Pearson, yang ditujukan untuk mengukur daya kuat dan arah hubungan linier antara satu variabel X dan satu variabel Y, yaitu *adversity quotient* dan kepercayaan diri. Hasil dari korelasi *product-moment* ini akan ditunjukkan melalui koefisien korelasi Pearson (r), yang nilainya berkisar antara -1 hingga +1, dengan interpretasi hubungan negatif, tidak ada hubungan, dan hubungan positif (Azwar, 2017).

F. Kredibilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (2012) Aiken's V dirancang oleh Aiken untuk menghitung *content-validity coefficient* yang diperoleh dari hasil penilaian mengenai apakah aitem-aitem tersebut sesuai dengan konstruk oleh panel ahli sebanyak n orang dengan memberikan penilaian angka 1 (Sangat tidak mewakili) sampai angka 5 (Sangat mewakili), sehingga penelitian ini menggunakan validitas isi Aiken's V dengan penghitungan rumus sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum S}{n(C-1)}$$

Keterangan:

V : Validitas Instrumen

S : $r - l_o$

r : angka diberikan oleh penilai

l_o : angka terendah (misalnya 1)

c : angka tertinggi (misalnya 5)

n : jumlah penilai

2. Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* (α), untuk mengukur konsistensi atau homogenitas suatu instrumen penelitian, sehingga dapat dinyatakan saling berkorelasi dan mengukur satu konstruk yang sama, maka dari itu nilai koefisien reliabilitas penelitian ini adalah $r > 0,80$ yang sudah cukup untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen memiliki konsistensi yang baik (Azwar, 2017).

Menurut Azwar (2017), pemilihan aitem didasarkan pada parameter daya diskriminasi aitem dapat mengoptimalkan fungsi skala. Daya diskriminasi aitem sendiri seberapa aitem dapat membedakan antara individu maupun kelompok yang ada dan tidak ada atribut tertentu. Semakin tinggi daya diskriminasi aitem maka nilai korelasinya akan mendekati angka 1.00, namun dalam praktek seleksi aitem, semua aitem yang tidak mencapai koefisien 0.300 tapi cukup mendekati seperti 0.275 itu sudah dikatakan memadai.

G. Rancangan Penelitian

I. Tahapan Penelitian

a) Tahap Persiapan

Tahap persiapan ini peneliti mencari *trending topic* di berbagai platform media sosial yang tentunya relevan dengan bidang psikologi serta memiliki urgensi untuk diteliti, sehingga ditemukanlah topik mengenai *workplace bullying*. Setelah menemukan topik, peneliti melakukan identifikasi permasalahan dengan menentukan tujuan dan manfaat penelitian. Peneliti melakukan studi pustaka untuk mencari teori yang relevan dari penelitian terdahulu, menentukan metode untuk penelitian, subjek untuk penelitian, serta instrumen penelitian. Setelah melakukan kajian, peneliti menyusun proposal yang terdiri dari tiga bab, yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, dan metode penelitian.

b) Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan ini peneliti menyiapkan instrumen penelitian yang kemudian diuji pada beberapa karyawan yang pernah mengalami *workplace bullying* untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas skala yang akan digunakan. Setelah instrumen penelitian teruji validitas dan reliabilitasnya, peneliti menyebarkan skala penelitian secara *online* dengan bantuan *google form* ke beberapa platform di media sosial.

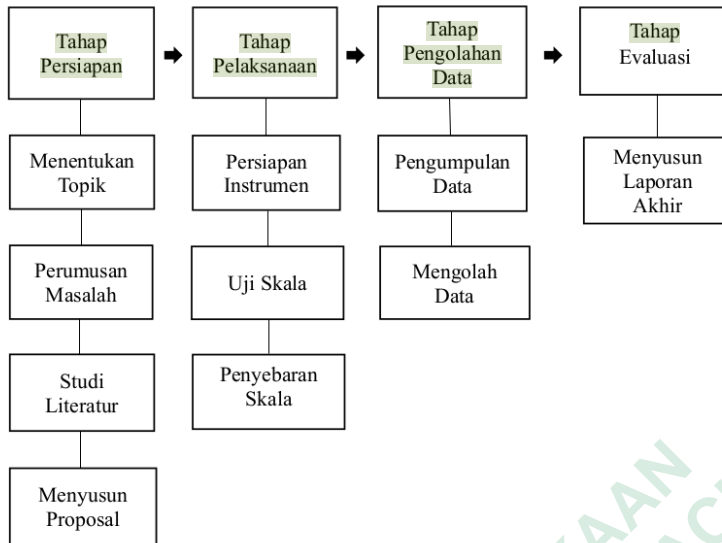
c) Tahap Pengolahan Data

Tahap ini, setelah data terkumpul peneliti akan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS 25 *for windows* guna membantu mengolah data mentah menjadi informasi yang lebih terstruktur dan dapat dianalisis lebih lanjut serta melakukan analisis sesuai dengan tujuan penelitian.

d) Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi, setelah pengolahan data selesai, peneliti akan menyusun bab hasil penelitian ¹ untuk menjawab hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian ini dan menuliskan kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan pemahaman dari hasil penelitian ini serta menuliskan saran untuk penelitian selanjutnya. Berikut bagan ²² tahapan penelitian ini:

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan

1. Orientasi Kacah

Penelitian ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta sejak dari tanggal 25 Juni 2025 sampai dengan 7 Juli 2025 dengan menggunakan *google form* sebagai wadah untuk pengumpulan data secara *online*. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sendiri merupakan provinsi yang terletak di bagian selatan Pulau Jawa, yang secara astronomis berada di antara 7°33'–8°12' Lintang Selatan dan 110°00'–110°50' Bujur Timur. Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri atas satu kota madya, yaitu Kota Yogyakarta yang menjadi pusat pemerintahan dan budaya, dengan empat kabupaten, yaitu Sleman, Bantul, Kulon Progo, dan Gunungkidul.

Kriteria responden pada penelitian ini adalah karyawan yang mengalami *workplace bullying*, dan peneliti memilih Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai lokasi penelitian karena Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri dikenal sebagai kota budaya, yang masih sangat kental dengan nilai-nilai tradisional Jawa yang sopan, ramah, dan menjunjung tinggi adat istiadat. Pada kenyataannya fenomena *bullying* di Daerah Istimewa Yogyakarta ini masih terjadi, walaupun nilai-nilai seperti *unggah-ungguh* atau tata krama, *ewuh pakewuh* yang mengajarkan rasa sungkan dan menjaga harmoni dengan tidak mengatakan sesuatu yang bisa menyinggung

orang lain, serta *nrimo ing pandum* yang artinya menerima takdir dengan ikhlas, masih tertanam kuat dalam praktik sosial masyarakat, termasuk dalam lingkungan kerja.

11 2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi ini peneliti menyiapkan kriteria subjek yang sesuai dengan karakteristik penelitian terlebih dahulu, yaitu karyawan laki-laki dan perempuan yang mengalami *workplace bullying* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Proses pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *google form* dan disebarluaskan secara online, sehingga penelitian ini tidak memerlukan surat izin penelitian dari instansi. Namun sebelum subjek dapat mengisi kuesioner tersebut, peneliti sudah menyiapkan kalimat pernyataan kesediaan atau *informed consent* sebagai bentuk persetujuan dan kesediaan subjek bahwa data yang diberikan akan dipakai untuk kepentingan penelitian dengan tetap menjaga kerahasiaannya.

1 b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, yaitu skala *adversity quotient* dan skala kepercayaan diri.

1) Skala *Adversity Quotient*

Penelitian ini memodifikasi skala *adversity quotient* yang disusun oleh Mukaromah (2018) mengacu pada empat dimensi menurut Stoltz (2000), yaitu *control* (C), *origin-ownership* (O2),

reach (R), dan *endurance* (E). Skala *adversity quotient* pada penelitian ini terdiri dari 30 aitem, dan terbagi menjadi 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Pada penelitian ini responden akan diminta untuk memilih respon jawaban yang terdiri dari lima pilihan, yaitu Sangat Sesuai (SS) dengan skor 5, Sesuai (S) dengan skor 4, Netral dengan skor 3, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1.

Skala *adversity quotient* yang telah dimodifikasi ini peneliti uji validitas isi menggunakan metode Aiken's V kepada lima orang ahli atau *expert* pada bidangnya dengan nilai minimum Aiken's V yang dianggap valid sebesar ≥ 0.8 (Aiken, 1985). Berdasarkan hasil penilaian para ahli terhadap skala *adversity quotient* menghasilkan nilai Aiken's V yang berada pada kisaran 0.85 hingga 1.0, sehingga terdapat tiga aitem yang dieliminasi dari instrumen karena memperoleh nilai Aiken's V sebesar 0.7, yaitu aitem nomor 23, 24, dan 29.

Tabel 4.1 Blueprint Skala *Adversity Quotient* Setelah Uji Validitas

No	Dimensi	F	Jumlah	UF	Jumlah
1	<i>Control</i>	1, 2, 3, 4, 5	5	16, 17, 18, 19, 20	5
2	<i>Origin-Ownership</i>	6, 7, 8	3	21, 22	2
3	<i>Reach</i>	9, 10, 11, 12	4	23, 24, 25	3
4	<i>Endurance</i>	13, 14, 15	3	26, 27	2
			15		12

2) ³ Skala Kepercayaan Diri

Skala kepercayaan diri penelitian ini memodifikasi skala Nurhuda (2019) yang disusun menggunakan aspek-aspek menurut Lauster (1992), yaitu keyakinan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, serta rasional dan realistis. Skala kepercayaan diri penelitian ini memiliki 29 aitem dengan 12 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable*. Penelitian ini menggunakan lima respon jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS) = skor 5, Sesuai (S) = skor 4, Netral = skor 3, Tidak Sesuai (TS) = skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = skor 1.

Peneliti melakukan uji validitas isi menggunakan metode Aiken's V kepada lima orang ahli dengan nilai minimum Aiken's V yang dianggap valid sebesar ≥ 0.8 (Aiken, 1985). Hasil dari uji validitas skala kepercayaan diri ini menghasilkan nilai Aiken's V yang berada pada kisaran 0.8 sampai 1.0, sehingga terdapat satu aitem yang gugur, yaitu aitem nomor 12 dengan nilai Aiken's v sebesar 0.75.

⁴⁵ **Tabel 4.2** *Blueprint* Skala Kepercayaan Diri Setelah Uji Validitas

No	Aspek	F	Jumlah	UF	Jumlah
1	Keyakinan akan kemampuan diri	1, 2, 3	3	12, 13, 14, 15 16	5
2	Optimis	4, 5, 6	3	17, 18, 19, 20	4
3	Obyektif	7	1	21	1
4	Bertanggung Jawab	8, 9	2	22, 23, 24, 25	4
5	Rasional dan Realistis	10, 11	3	26, 27, 28	3
			12		17

²
c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti mengawali proses penelitian dengan melaksanakan pengujian alat ukur yang bertujuan untuk memastikan sejauh mana setiap aitem pada kedua skala penelitian ini valid dan reliabel, serta ⁶¹mengetahui apakah aitem yang digunakan sudah jelas, tidak membingungkan, dan mudah dipahami oleh responden. ¹Uji coba alat ukur penelitian ini menggunakan bantuan *google form* dan disebarluaskan secara online pada tanggal 16 Juni 2025 sampai dengan tanggal 19 Juni 2025 kepada 54 responden yang sesuai kriteria penelitian dan berdomisili di Kota Yogyakarta.

Kota Yogyakarta ¹⁵dipilih sebagai lokasi pelaksanaan uji coba instrumen penelitian karena secara administratif Kota Yogyakarta berperan sebagai pusat kegiatan perkantoran, pelayanan publik, sektor swasta, serta berbagai jenis usaha jasa. Kondisi ini menjadikan kota tersebut lebih relevan untuk menjangkau kelompok karyawan dengan beragam latar belakang profesi. Selain itu, pemilihan lokasi ini juga mempertimbangkan kemudahan akses terhadap responden yang sesuai serta efisiensi dalam proses pelaksanaan uji coba. Oleh karena itu, Kota Yogyakarta dinilai lebih representatif dengan karakteristik subjek penelitian yang berfokus pada individu yang terlibat aktif dalam dunia kerja (BPS Yogyakarta, 2014).

d. Hasil Analisis Uji Coba Alat Ukur

Setelah data uji coba terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis uji coba alat ukur pada dua skala, yaitu skala *adversity quotient* dan skala kepercayaan diri. Hasil dari analisis ini menjadi dasar dalam menentukan aitem mana yang dipertahankan dan dihapus untuk memperoleh alat ukur yang valid dan reliabel.

1) Skala *Adversity Quotient*

Proses pengujian reliabilitas skala *adversity quotient* dilaksanakan dalam tiga putaran, dengan tujuan untuk mengevaluasi dan menyempurnakan kestabilan pengukuran setiap item dalam skala tersebut. Putaran pertama menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0.839 dengan daya diskriminasi aitem skala *adversity quotient* yang bergerak dari -0.016 sampai dengan 0.669. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa sebagian besar aitem sudah dipahami dengan baik oleh responden, namun terdapat beberapa aitem yang dinilai belum valid dan reliabel, oleh karena itu peneliti melanjutkan ke uji reliabilitas putaran kedua untuk memastikan bahwa seluruh aitem telah valid dan reliabel.

Sebelum melakukan uji reliabilitas skala *adversity quotient* putaran kedua, peneliti mengurangi sepuluh aitem skala *adversity quotient*, yaitu aitem nomor 1, 3, 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15, dan 17 yang memiliki daya diskriminasi di bawah 0.275. Hasil uji reliabilitas putaran kedua menghasilkan koefisien reliabilitas skala

adversity quotient sebesar 0.873²⁹ dengan daya diskriminasi yang bergerak dari 0.255 sampai dengan 0.706. Setelah melihat hasil uji reliabilitas putaran kedua, peneliti menemukan bahwa beberapa butir aitem masih²⁰ memiliki daya diskriminasi di bawah 0,275. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti melakukan uji reliabilitas putaran ketiga guna memperbaiki dan menguji kembali kelayakan aitem.

Uji reliabilitas putaran ketiga ini peneliti mengurangi dua aitem, yaitu aitem nomor 2 dan 4. Uji reliabilitas putaran ketiga skala *adversity quotient* menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0.880²⁹ dengan daya diskriminasi antar aitem yang bergerak dari 0.295 sampai dengan 0.717. Berdasarkan hasil uji reliabilitas putaran ketiga ini dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem skala *adversity quotient* telah menunjukkan reliabilitas yang memadai, hal ini menunjukkan bahwa perbaikan dan penyesuaian yang dilakukan pada putaran sebelumnya dapat meningkatkan kualitas serta efektivitas alat ukur. Berikut *blueprint* skala *adversity quotient*² setelah uji coba.

Tabel 4.3 *Blueprint* Skala *Adversity Quotient* Setelah Uji Coba

No	Dimensi	F	Jumlah	UF	Jumlah
1	<i>Control</i>	-	0	16, 18, 19, 20	4
2	<i>Origin-Ownership</i>	7, 8	2	21, 22	2
3	<i>Reach</i>	9	1	23, 24, 25	3
4	<i>Endurance</i>	13	1	26, 27	2
			4		11

2) Skala Kepercayaan Diri

Pengujian reliabilitas skala kepercayaan diri dilakukan dalam dua putaran. Hasil analisis uji reliabilitas putaran pertama yang menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0.899 dengan daya diskriminasi aitem yang bergerak dari 0.190 sampai dengan 0.721. Analisis daya diskriminasi aitem menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aitem yang memiliki daya diskriminasi di bawah 0.275, oleh karena itu peneliti melakukan uji reliabilitas skala kepercayaan diri putaran kedua.

Uji reliabilitas skala kepercayaan diri putaran kedua, peneliti mengurangi tiga aitem, yaitu aitem nomor 4, 15, dan 27. Pada putaran kedua ini hasil analisis menunjukkan koefisien reliabilitas yang meningkat, yaitu sebesar 0.902 dengan daya diskriminasi aitem yang bergerak dari 0.302 sampai dengan 0.729 yang berarti seluruh aitem yang tersisa telah memenuhi kriteria daya diskriminasi aitem. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji coba skala kepercayaan diri putaran kedua ini telah memenuhi standar valid dan reliabel. Berikut *blueprint* skala kepercayaan diri setelah uji coba.

Tabel 4.4 *Blueprint* Skala Kepercayaan Diri Setelah Uji Coba

No	Aspek	F	Jumlah	UF	Jumlah
1	Keyakinan akan kemampuan diri	1, 2, 3	3	12, 13, 14, 16	4
2	Optimis	5, 6	2	17, 18, 19, 20	4
3	Obyektif	7	1	21	1
4	Bertanggung Jawab	8, 9	2	22, 23, 24, 25	4
5	Rasional dan Realistis	10, 11	2	26, 28	2
			10		15

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 25 Juni 2025 sampai dengan 7 Juli 2025 dengan cara peneliti menyebarkan tautan kuesioner dalam bentuk *google form* pada subjek yang sesuai dengan kriteria penelitian untuk memperoleh data. Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini adalah individu berjenis kelamin laki-laki atau perempuan yang mengalami *workplace bullying* dengan setidaknya satu paparan perilaku negatif dalam satu minggu, berlokasi di empat kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu Sleman, Bantul, Kulon Progo, dan Gunungkidul. Kriteria tersebut ditentukan agar data yang diperoleh dapat merepresentasikan populasi yang menjadi sasaran, serta untuk memastikan kesesuaian antara partisipan dengan variabel yang diteliti.

Hasil dari proses pengambilan data penelitian didapatkan sejumlah 174 karyawan yang mengalami *workplace bullying* yang ikut berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian ini. Namun, setelah peneliti melakukan penelaahan terhadap seluruh jawaban yang diberikan oleh responden melalui *google form*, ditemukan bahwa terdapat lima responden yang belum memenuhi kriteria partisipan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketidaksesuaian tersebut berupa mengalami perundungan kurang dari enam bulan, oleh karena itu kelima

responden tersebut dikeluarkan dari analisis lebih lanjut. Setelah dilakukan penyaringan, ⁷¹ jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 169 yang seluruhnya telah memenuhi kriteria responden yang telah ditetapkan.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan data responden yang berhasil dikumpulkan, total partisipasi dalam penelitian ini berjumlah 169 karyawan yang mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta. Berikut rincian dari penyebaran kuesioner penelitian:

Tabel 4.5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
Laki-Laki	49	29%
Perempuan	120	71%

Berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, 120 responden atau sekitar 71% merupakan perempuan, sedangkan 49 responden atau sekitar 29% merupakan laki-laki. Distribusi ini menunjukkan dominasi partisipasi perempuan dalam pengisian kuesioner penelitian. Menurut Salin dan Hoel (2013) *bullying* merupakan fenomena yang bersifat *gendered*, di mana perempuan cenderung lebih rentan menjadi target karena berada dalam posisi kekuasaan yang lebih rendah dalam struktur organisasi. Perempuan lebih sering dinilai berdasarkan aspek non-kinerja seperti penampilan, gaya bicara, atau sikap, yang dapat memicu komentar atau perlakuan yang merendahkan. Stereotip ini dapat memperbesar peluang mengapa

perempuan menjadi sasaran ejekan, pelecehan verbal, atau perlakuan tidak profesional.

Selaras dengan itu, Ólafsson dan Jóhannsdóttir (2004) menyoroti bahwa perempuan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi dalam menyadari dan melaporkan tindakan *bullying* yang mereka alami. Perempuan lebih peka terhadap perilaku yang merugikan secara psikologis dan lebih sering mencari dukungan sosial atau melapor saat menjadi korban. Sebaliknya, laki-laki cenderung menahan pengalaman tersebut karena tekanan sosial untuk tampil kuat dan tidak menunjukkan kelemahan.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa prevalensi *bullying* pada perempuan tidak hanya mencerminkan kerentanannya sebagai target dalam sistem sosial dan organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kesadaran emosional dan kecenderungan untuk melaporkan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Tabel 4.6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	N	Persentase (%)
20	2	1.2%
21	3	1.8%
22	11	6.5%
23	10	5.9%
24	11	6.5%
25	28	16.6%
26	44	26.0%
27	29	17.2%
28	16	9.5%
29	2	1.2%
30	3	1.8%
32	3	1.8%
33	1	0.6%
35	2	1.2%
36	1	0.6%
38	1	0.6%
39	1	0.6%
40	1	0.6%
Total	169	100%

Penelitian ini tidak terdapat kriteria usia, namun berdasarkan data usia responden dalam penelitian ini memiliki rentang usia yang bervariasi.

Diketahui bahwa responden yang berusia 33, 36, 38, 39, dan 40 tahun masing-masing berjumlah 1 orang atau sekitar 0.6% dari total responden.

Responden yang berusia 20, 29, dan 35 tahun masing-masing memiliki jumlah yang sama, yaitu sebanyak 2 orang atau sekitar 1.2% dari total responden. Responden yang berusia 21, 30, dan 32 tahun masing-masing berjumlah 3 orang dengan persentase 1.8%. Responden yang berusia 23 tahun memiliki jumlah 10 orang dengan persentase 5.9%. Responden dengan usia 22 dan 24 tahun masing-masing berjumlah 11 orang dengan persentase 6.5%. Responden yang berusia 28 tahun berjumlah 16 orang

dengan persentase 9.5%. Responden yang berusia 25 tahun memiliki jumlah 28 orang dengan persentase 16.6%. Responden yang berusia 27 tahun berjumlah 29 orang dengan persentase 17.2%, dan responden yang paling banyak tercatat berada diusia 26 tahun dengan jumlah 44 orang dan memiliki persentase 26.0% dari total responden.

² **Tabel 4.7** Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Domisili

Domisili	N	Persentase (%)
Kabupaten Sleman	66	39.1%
Kabupaten Bantul	40	23.7%
Kabupaten Kulon Progo	33	19.5%
Kabupaten Gunungkidul	30	17.8%
Total	169	100%

Berdasarkan data domisili, diketahui responden yang berdomisili di Kabupaten Sleman berjumlah 66 orang dengan persentase 39.1%,
² responden yang berdomisili di Kabupaten Bantul memiliki jumlah 40 orang dengan persentase 23.7%, sedangkan untuk ² responden yang berdomisili di Kabupaten Kulon Progo memiliki jumlah 33 orang dengan persentase 19.5%, dan untuk responden yang berdomisili di Kabupaten Gunungkidul berjumlah ⁸⁰ 30 orang dengan persentase 17.8%.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berdomisili di Kabupaten Sleman, ¹⁸ hal ini dikarenakan Kabupaten Sleman merupakan kabupaten dengan jumlah penduduk tertinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta, yakni sekitar 29.9% dari total populasi atau kurang lebih 1.11 juta jiwa. Hal ini juga didukung oleh Kabupaten Sleman yang menjadi wilayah tempat tinggal utama bagi banyak individu karena biaya hidup yang relatif lebih terjangkau serta kemudahan akses transportasi menjadikan

Kabupaten Sleman sebagai kawasan penyangga sosial dan ekonomi bagi kota. Sementara itu, jumlah penduduk di kabupaten lain seperti Kabupaten Bantul (26.1%), Kabupaten Gunungkidul (20.9%), dan Kabupaten Kulon Progo (11.9%) lebih rendah, yang kemungkinan turut memengaruhi lebih sedikitnya partisipasi responden dari wilayah-wilayah tersebut (Fadhilurrahman, 2024).

Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Perundungan

Jenis Perundungan	N	Persentase (%)
Kontrol kerja secara berlebihan	62	14.2%
Dikritik secara kasar tanpa empati	81	18.5%
Beban kerja yang melebihi kapasitas	93	21.3%
Tidak dihargai dan dianggap kurang kompeten	72	16.5%
Menjadi sasaran rumor atau isu yang tidak akurat	70	16%
Tidak dilibatkan dalam kegiatan bersama di perusahaan	43	9.8%
Mengalami pelecehan verbal dan tindakan tidak pantas lainnya	16	3.7%
Total	437	100%

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai bentuk-bentuk perundungan, diketahui jenis perundungan yang dialami oleh para karyawan dalam lingkungan kerja, yaitu kontrol kerja secara berlebihan muncul sebanyak 62 kali atau sekitar 14.2% dari total responden yang mengalami hal tersebut, dikritik secara kasar tanpa empati tercatat muncul sebanyak 81 kali dengan persentase 18.5%, beban kerja yang melebihi kapasitas mendominasi dengan muncul sebanyak 93 kali atau sekitar 21.3% dari total responden, tidak dihargai dan dianggap kurang kompeten muncul sebanyak 72 kali atau sekitar 16.5%. menjadi sasaran rumor atau isu yang

tidak akurat muncul sebanyak 70% dengan persentase 16%, tidak dilibatkan dalam kegiatan bersama di perusahaan muncul sebanyak 43 kali atau sekitar 9.8%, dan mengalami pelecehan verbal dan tindakan tidak pantas lainnya muncul sebanyak 16 kali atau sekitar 3.7% dari total responden penelitian ini.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini mengaku mengalami beban kerja yang melebihi kapasitas individu mereka. Kondisi tersebut mencerminkan adanya tekanan kerja yang tidak seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan personal, beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan tidak selalu muncul sebagai konsekuensi logis dari tuntutan pekerjaan, melainkan dapat menjadi bagian dari dinamika perundungan di tempat kerja atau *work-related behaviours* yang secara sengaja dilakukan dengan tujuan menjatuhkan, melemahkan, atau menghukum individu secara psikologis (Ciby & Raya, 2015).

Tabel 4.9 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Frekuensi

Frekuensi	N	Persentase (%)
Sesekali dalam seminggu	25	14.8%
1-2 kali dalam seminggu	42	24.9%
3-5 kali dalam seminggu	70	41.4%
Setiap hari	32	18.9%
Total	169	100%

Berdasarkan data frekuensi yang menggambarkan seberapa sering responden merasa mengalami perlakuan negatif dari orang lain dalam keseharian mereka, responden yang mengalami paparan terhadap tindakan negatif hanya sesekali dalam seminggu tercatat sebanyak 25 orang atau sekitar 14.8% dari total responden. Responden yang mengalami paparan

terhadap tindakan negatif 1-2 kali dalam satu minggu berjumlah 42 orang dengan persentase 24.9%. Responden yang mengalami paparan terhadap tindakan negatif 3-5 kali dalam satu minggu adalah 70 orang dengan persentase 41.4%, dan sebanyak 32 orang atau 19.9% mengalami paparan terhadap tindakan negatif setiap hari.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk menyajikan gambaran umum mengenai data yang telah diperoleh dari responden. Langkah ini penting untuk memberikan pemahaman awal terhadap karakteristik data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, sehingga mempermudah dalam proses interpretasi hasil penelitian.

Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Adversity Quotient	Xmin	15	24
	Xmax	75	71
	Mean	45	47.5
	Standar Deviasi	10	7.8
Kepercayaan Diri	Xmin	25	43
	Xmax	125	114
	Mean	75	78.5
	Standar Deviasi	16.7	11.8

Keterangan:

Skor hipotetik : diperoleh dari skala

Skor empirik : diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel deskriptif penelitian, peneliti menggunakan informasi tersebut sebagai dasar untuk melakukan pengelompokan atau kategorisasi skor pada setiap variabel. Kategorisasi ini dilakukan terhadap skor individual tiap responden, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih sistematis dan memudahkan dalam

proses analisis data lanjutan. Menurut Azwar (2021) pemberian kategorisasi bertujuan mengelompokkan individu berdasarkan jenjang pada kontinum atribut yang diukur untuk mendukung interpretasi hasil penelitian secara sistematis. ² Kategorisasi dibuat berdasarkan rumus norma berikut ini:

Tabel 4.11 Rumus Norma Kategorisasi

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1.	Sangat Rendah	$X < \mu - 1.8 \sigma$
2.	Rendah	$\mu - 1.8 \sigma \leq X < \mu - 0.6 \sigma$
3.	Sedang	$\mu - 0.6 \sigma \leq X < \mu + 0.6 \sigma$
4.	Tinggi	$\mu + 0.6 \sigma \leq X < \mu + 1.8 \sigma$
5.	Sangat Tinggi	$X > \mu + 1.8 \sigma$

Keterangan

X: skor total

μ : mean

σ : standar deviasi

Berdasarkan rumus norma kategorisasi yang telah dijabarkan sebelumnya, langkah berikutnya adalah mengategorikan skor responden ke dalam lima tingkatan kategori. Proses ini dilakukan untuk mempermudah interpretasi data dan analisis lebih lanjut, dengan hasil distribusi responden ¹ pada masing-masing kategori ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Persentil Kategorisasi Variabel

Kategorisasi	Adversity Quotient	Kepercayaan Diri
² Sangat Rendah	$X < 26$	$X < 12$
Rendah	$26 < X \leq 36$	$12 < X \leq 48$
Sedang	$36 < X \leq 46$	$48 < X \leq 62$
Tinggi	$46 < X \leq 55$	$62 < X \leq 77$
Sangat Tinggi	$X > 55$	$X > 91$

³ Tabel 4.13 Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi	Adversity Quotient		Kepercayaan Diri	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	3	2%	5	3%
Rendah	52	31%	36	21%
Sedang	71	42%	85	50%
Tinggi	35	21%	37	22%
Sangat Tinggi	8	5%	6	4%
Total	169	100%	169	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi data penelitian di atas, terlihat bahwa jumlah subjek pada variabel *adversity quotient* yang berada pada kategori sangat rendah adalah 3 orang dengan persentase 2%, kategori rendah sebanyak 52 orang dengan persentase 31%, sementara tercatat 71 orang atau 42% berada pada kategori sedang, dan 35 orang atau 21% berada pada kategori tinggi, serta terdapat 8 orang atau 5% yang berada pada kategori sangat tinggi. Distribusi ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki tingkat *adversity quotient* pada kategori sedang.

Selain pada variabel *adversity quotient*, pola serupa juga terlihat pada variabel kepercayaan diri dalam penelitian ini, di mana menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang, yaitu 85 orang atau 50%. Sementara itu, tercatat 5 orang atau 3% berada dalam kategori sangat rendah, dan 36 orang dengan persentase 21% berada pada kategori rendah. Untuk kategori tinggi terdapat 37 orang atau 22%, sedangkan 6 orang dengan persentase 4% berada pada kategori sangat tinggi.

3. Uji Asumsi

Sebelum peneliti melakukan uji hipotesis, diperlukan tahap awal berupa uji normalitas dan uji linearitas menggunakan IBM SPSS 27 for windows. Pelaksanaan kedua uji ini penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi-asumsi statistik yang mendasari keabsahan hasil uji hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* untuk memeriksa apakah data penelitian memiliki distribusi normal sebagai syarat analisis statistik tertentu.

Adapun hasil uji normalitas penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Adversity Quotient</i>	> 0.001	Tidak normal
Kepercayaan Diri	0.023	Tidak normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi variabel *adversity quotient* sebesar 0.001 ($p < 0.05$) dan nilai signifikansi variabel kepercayaan diri sebesar 0.023 ($p < 0.05$), menunjukkan bahwa sebaran data dua variabel penelitian ini tidak normal. Hal ini mengindikasikan bahwa data tidak memenuhi asumsi normalitas yang menjadi syarat penting dalam penerapan analisis statistik parametrik, sehingga perlu dipertimbangkan penggunaan uji non-parametrik sebagai alternatif.

²²
b. Uji Linearitas

Uji linearitas penelitian ini menggunakan *test for linearity* untuk memeriksa apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil uji linearitas penelitian ini:

⁵⁰
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	p	Keterangan
<i>Adversity Quotient</i> – Kepercayaan Diri	193.495	0.789	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, diperoleh koefisien linearitas sebesar 193.495, dengan nilai signifikansi pada *deviation from linearity* adalah 0.789 ($p > 0.05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas.

¹
4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan korelasi *spearman's rho* dalam menganalisis hubungan antarvariabel penelitian sebagai alternatif dari uji Pearson. Pemilihan metode ini didasarkan pada hasil uji normalitas yang menunjukkan data tidak berdistribusi normal ($p < 0,05$), sehingga asumsi penggunaan uji korelasi Pearson tidak terpenuhi. Uji Spearman sebagai metode non-parametrik lebih sesuai digunakan pada data non-normal, karena tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tetap dapat mengidentifikasi kekuatan serta arah hubungan antarvariabel.

⁸² **Tabel 4.16** Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Adversity Quotient - Kepercayaan Diri	0.674	0.001	Ada hubungan

¹⁷ Hasil analisis korelasi *spearman's rho* menunjukkan nilai koefisien ¹⁰ korelasi sebesar 0.674 dengan nilai signifikansi (p) < 0.001. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *adversity quotient* dan kepercayaan diri pada responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018), koefisien korelasi mengukur kekuatan hubungan antarvariabel dan diinterpretasikan dalam kategori tertentu, dan rentang 0.60–0.799 termasuk ke dalam derajat hubungan ⁶⁹ kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *adversity quotient* berkorelasi dengan peningkatan ¹⁵ tingkat kepercayaan diri. Artinya, semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan diri yang dimilikinya. ¹⁶ Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *adversity quotient* dan kepercayaan diri, ⁶³ sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

⁴⁰ D. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta. Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi lokasi penelitian khususnya Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Kulon

Progo, dan Kabupaten Gunungkidul. Lokasi pengambilan data penelitian ini tidak mencakup Kota Yogyakarta karena wilayah tersebut telah digunakan sebagai lokasi uji coba instrumen, pengecualian ini dimaksudkan untuk menjaga validitas data penelitian dengan menghindari potensi bias yang dapat terjadi akibat pengulangan pengisian instrumen oleh responden yang telah terpapar pada tahap uji coba.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, penelitian ini melibatkan 169 responden yang terdiri dari 49 laki-laki dan 120 perempuan, dengan rentang usia responden berada pada kisaran 20 hingga 40 tahun, namun mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 25 hingga 28 tahun. Menurut Santrock (2012) rentang usia tersebut termasuk ke dalam kategori dewasa awal, masa di mana individu mulai aktif secara penuh dalam dunia kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2025), kelompok usia 25-29 tahun merupakan salah satu kelompok angkatan kerja terbesar di Indonesia, ditambah individu pada rentang usia tersebut juga lebih responsif terhadap survei daring dan secara psikososial berada dalam masa yang rawan terhadap tekanan kerja, menjadikannya kelompok yang relevan dalam studi.

Hasil penyebaran kuesioner penelitian ini dianalisis menggunakan uji korelasi *spearman rank* yang menghasilkan adanya hubungan positif antara *adversity quotient* dan kepercayaan diri. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi *spearman rank* 0.674 dan nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.001$), hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *adversity quotient* maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan diri individu. Temuan penelitian

ini menguatkan penelitian Ilmiah dan Utomo (2020)³ yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepercayaan diri dengan kecerdasan adversitas seseorang dengan hasil uji korelasi *spearman rank* $p < 0.05$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.844 yang artinya korelasi antara kepercayaan diri dengan kecerdasan adversitas sangat kuat, sehingga seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan diikuti oleh kecerdasan adversitas yang tinggi juga.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dikenal luas sebagai kota budaya dengan nilai-nilai sosial yang menjunjung tinggi kesopanan, toleransi, dan etika kolektif. Penelitian Syah dan Bantam (2022) yang menganalisis *school well being* pelajar SMP Yogyakarta melalui REBT pada pelaku *bullying* menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut tidak serta-merta menghilangkan praktik perundungan di kota budaya ini. Bahkan dalam konteks masyarakat yang dianggap berbudaya seperti DIY, fenomena serupa juga terjadi di lingkungan kerja atau *workplace bullying*, perundungan di tempat kerja yang kenyataannya masih kurang mendapat perhatian, baik dari pihak organisasi maupun individu (Mirawati et al., 2019).

Penelitian Hidayati dan Rahayuningsih (2014) mengungkapkan bahwa banyak di antara korban *bullying* memilih bersikap pasif atau mendiamkan perilaku *bullying* yang dialaminya, padahal sikap tersebut berpotensi memperpanjang status mereka sebagai korban dan dapat berdampak serius terhadap kondisi mental. Sering juga akibat perilaku negatif dari pelaku korban *bullying* mengalami penurunan kepercayaan diri karena kehilangan keyakinan

terhadap kemampuan diri sendiri, yang pada akhirnya membuat potensi yang ada dalam diri mereka tidak berkembang dengan baik (Busyra Zituny & Pulungan, 2018).

Dalam situasi seperti itu, *adversity quotient* menjadi salah satu aspek penting yang diperlukan, Stoltz (2000) berpendapat menghadapi tantangan dalam suatu lingkungan menuntut adanya kompetensi tertentu, dan di antara berbagai kompetensi individu, terdapat satu kemampuan khusus yang memungkinkan untuk mengidentifikasi ⁴ sejauh mana individu mampu menghadapi dan mengatasi kesulitan, secara teoritis *adversity quotient* terbagi menjadi empat dimensi, yaitu dimensi *control* yang menjelaskan tentang kendali seseorang dalam menghadapi suatu hambatan, dimensi *origin-ownership* yang menjelaskan tentang ³ sejauh mana seseorang dapat menanggung akibat dari situasi tanpa mempermasalahkannya, dimensi *reach* yang menjelaskan mengenai sejauh mana permasalahan seseorang dapat mempengaruhi kehidupan, dan dimensi *endurance* yang menjelaskan mengenai seberapa lama seseorang dapat bertahan saat menghadapi masalah.

Individu ³ dengan *adversity quotient* yang tinggi cenderung lebih tangguh secara mental, mampu bertahan di tengah tekanan, dan tidak mudah terpengaruh secara negatif oleh situasi sulit. Dengan demikian, *adversity quotient* dapat berperan penting dalam membantu individu mengembangkan kembali kepercayaan diri mereka, terutama dalam menghadapi pengalaman yang melemahkan secara psikologis seperti *bullying*, dan hasil penelitian ini

menguatkan pentingnya pengembangan *adversity quotient* pada individu, khususnya yang mengalami ciri-ciri *workplace bullying*, seperti disampaikan oleh Ciby dan Raya (2015) mengenai ciri-ciri *workplace bullying*, yaitu *negative social behaviours* atau paparan terhadap perilaku sosial yang negatif, frekuensi dan durasi mengalami *workplace bullying*, serta *power disparity* atau kesenjangan kekuasaan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat 169 karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengalami ciri-ciri *workplace bullying*, sehingga peningkatan *adversity quotient* diyakini dapat menjadi jalan untuk mendorong kepercayaan diri yang lebih kuat, memperkuat ketahanan diri, serta mencegah dampak psikologis jangka panjang akibat pengalaman negatif yang dialami. Menurut Lolaria et al., (2024) kepercayaan diri tidak semata-mata merupakan perasaan positif terhadap diri sendiri, melainkan juga mencakup pemahaman yang mendalam mengenai kemampuan dan keterampilan pribadi.

¹³Kepercayaan diri sendiri merupakan salah satu sifat yang menentukan karena ³dalam kepercayaan diri terdapat aspek keyakinan akan kemampuan diri yang menumbuhkan sikap positif terhadap kemampuan yang ada pada diri seseorang, selain itu terdapat aspek optimis yang menumbuhkan sikap ¹⁵selalu berpandangan baik dan positif dalam menghadapi segala hal, lalu terdapat aspek obyektif yang membangun rasa percaya memandang ¹³segala sesuatu sesuai dengan kebenaran semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi, kemudian aspek bertanggung jawab yang menumbuhkan sikap kesediaan untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya, dan

terakhir terdapat aspek *rasional dan realistis*, yang mengajarkan sikap dalam menganalisis *suatu masalah, suatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan* (Lauster, 1992).

Penelitian Fithriyyah dan Dhania (2025)¹ yang menyatakan bahwa ada keterkaitan positif antara *adversity quotient* dan *kepercayaan diri* dengan nilai koefisien sebesar 0,560 dan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Penelitian tersebut menjelaskan sumbangan efektif sebesar 31.3% menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan variasi tingkat kepercayaan diri pada responden. Temuan tersebut juga memperoleh dukungan dari penelitian Wibowo (2015) yang menunjukkan adanya pola hubungan serupa yaitu individu dengan *adversity quotient* tinggi biasanya mampu menerima tantangan sebagai peluang untuk belajar dan mengasah kemampuan diri, sehingga berkontribusi pada pengembangan potensi yang lebih optimal.

³⁷ Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori *adversity quotient* sedang (42%) dan kategori kepercayaan diri sedang (50%). Temuan ini mengindikasikan bahwa adanya hubungan searah di mana tingkat *adversity quotient* yang sedang berkaitan dengan kepercayaan diri yang juga berada pada tingkat sedang. *Adversity quotient* memengaruhi kepercayaan diri karena individu yang memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi dan mengelola tantangan cenderung memiliki keyakinan yang lebih kuat pada dirinya sendiri. Sebaliknya, jika

adversity quotient hanya berada pada tingkat sedang, maka kemampuan untuk mengatasi tekanan belum optimal, sehingga rasa percaya diri juga cenderung berada pada tingkat menengah. Dengan demikian, terdapat kesesuaian antara kategori *adversity quotient*⁴ dan kepercayaan diri pada responden penelitian ini, mendukung temuan¹⁶ bahwa semakin tinggi *adversity quotient* seseorang, semakin tinggi pula kepercayaan dirinya.

⁸ Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *adversity quotient* dan kepercayaan diri, pada penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan pengambilan subjek karyawan yang mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta. Akan tetap terdapat¹ kelemahan dalam penelitian ini, yaitu terletak pada karakteristik responden yang kurang beragam, karena sebagian besar responden berasal dari Kabupaten Sleman, sehingga temuan penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan ke wilayah lain. Selain itu, distribusi jenis kelamin responden juga tidak seimbang, di mana mayoritas merupakan perempuan dan ketimpangan tersebut dapat memengaruhi representasi hasil. Di samping itu, data penelitian diketahui tidak terdistribusi normal, sehingga analisis tidak dapat dilakukan dengan uji parametrik dan keterbatasan ini dapat memengaruhi interpretasi hasil secara statistik.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying*, yang artinya semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi juga kepercayaan diri seseorang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.001 ($p < 0.001$).

B. Saran

a. Bagi Subjek Penelitian

Bagi para responden atau karyawan yang menjadi subjek penelitian, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola tekanan dan kesulitan melalui penguatan *adversity quotient*. Upaya ini penting agar mereka mampu membangun kepercayaan diri yang lebih tinggi dan menghadapi tantangan kehidupan dengan lebih positif dan konstruktif.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti tema serupa secara lebih mendalam agar memperoleh pemahaman yang

lebih komprehensif mengenai hubungan antara *adversity quotient* dan kepercayaan diri. Selain itu, disarankan agar melibatkan responden dengan sebaran wilayah yang lebih luas dan proporsi jenis kelamin yang lebih seimbang, sehingga hasil penelitian menjadi lebih representatif. Proses penyebaran kuesioner juga perlu dirancang lebih teratur dengan terlebih dahulu mengetahui ¹ populasi dan sampel penelitian secara jelas. Bekerja sama dengan instansi atau lembaga terkait juga dapat menjadi strategi yang efektif untuk mempermudah pengumpulan data yang lebih terstruktur dan valid. Sebelum pengambilan data, peneliti juga ¹⁰ diharapkan lebih memperhatikan kredibilitas alat ukur, sehingga instrumen yang digunakan dapat tersusun dengan baik, teruji, dan sesuai dengan konteks penelitian.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Hubungan antara Adversity Quotient dengan Kepercayaan Diri Karyawan yang Mengalami Workplace Bullying di Yogyakarta

ORIGINALITY REPORT

25%	25%	9%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	3%
2	repository.unjaya.ac.id Internet Source	2%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Persada Indonesia Y.A.I Student Paper	1%
9	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
10	repository.usd.ac.id Internet Source	1%

Submitted to Universitas Islam Indonesia

11	Student Paper	<1 %
12	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
14	core.ac.uk Internet Source	<1 %
15	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
16	www.scribd.com Internet Source	<1 %
17	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
20	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
21	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
22	docobook.com Internet Source	<1 %
23	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
25	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %

26	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1 %
27	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	<1 %
28	Submitted to esap Student Paper	<1 %
29	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
30	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	<1 %
31	adoc.pub Internet Source	<1 %
32	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
33	www.docstoc.com Internet Source	<1 %
34	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
35	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
36	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
37	es.scribd.com Internet Source	<1 %
38	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1 %
39	ejournal.unma.ac.id Internet Source	<1 %

40	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
41	journal.trunojoyo.ac.id Internet Source	<1 %
42	Faizatun Nissa Al Alufi, Saifullah Saifullah. "Dukungan sosial dan kepercayaan diri orang tua yang memiliki anak berkebutuhan khusus", PSYCOMEDIA : Jurnal Psikologi, 2023 Publication	<1 %
43	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
44	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1 %
45	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1 %
46	repository.uib.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
48	Submitted to Liberty Union High School District Student Paper	<1 %
49	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	<1 %
50	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
51	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %

52	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
53	repository.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
54	vdocuments.site Internet Source	<1 %
55	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	<1 %
56	ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source	<1 %
57	estd.perpus.untad.ac.id Internet Source	<1 %
58	kotakkuliah.wordpress.com Internet Source	<1 %
59	repo.unand.ac.id Internet Source	<1 %
60	Fifyn Srimulya Ningrum, Zaujatul Amna. "Cyberbullying Victimization dan Kesehatan Mental pada Remaja", INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental, 2020 Publication	<1 %
61	Gendon Barus, Juster Donal Sinaga, Yustinus Dasilva Moron. "Testing the quality of film-based creative and innovative character education test with rasch model", Jurnal Konseling dan Pendidikan, 2019 Publication	<1 %
62	Peng Wi, Salikim Salikim, Metta Susanti. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada	<1 %

Mahasiswa Akuntansi Universitas Buddhi
Dharma Tangerang)", eCo-Buss, 2021

Publication

63	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
64	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
65	media.neliti.com Internet Source	<1 %
66	pttipb.wordpress.com Internet Source	<1 %
67	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
68	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
69	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
70	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
71	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
72	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
73	hellosehat.com Internet Source	<1 %
74	mediapsi.ub.ac.id Internet Source	<1 %
75	repository.iainpekalongan.ac.id Internet Source	<1 %

repository.upi.edu

76	Internet Source	<1 %
77	asmistmaria.ac.id Internet Source	<1 %
78	docplayer.info Internet Source	<1 %
79	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1 %
80	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
81	hk-publishing.id Internet Source	<1 %
82	journal.laaroiba.ac.id Internet Source	<1 %
83	repository.uindatokarama.ac.id Internet Source	<1 %
84	resmilerental.com Internet Source	<1 %
85	statik.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
86	ukitoraja.ac.id Internet Source	<1 %
87	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
88	id.scribd.com Internet Source	<1 %
89	Listya Istiningtyas, Lukmawati Lukmawati. "Tracer study of the psychology faculty of UIN Raden Fatah Palembang in 2018: satisfaction of alumni and stakeholders on the	<1 %

implementation of Islamic psychology study programs", Jurnal Konseling dan Pendidikan, 2019

Publication

90

zombiedoc.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA