

**PERAN TUJUH DIMENSI RELIGIOSITAS
TERHADAP RESILIENSI TENAGA PENDIDIK ANAK
BERKEBUTUHAN KHUSUS DI SLB WILAYAH
SLEMAN, YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi



Halimatus Sakdiyah

15710114

Pembimbing:

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi., M. Si.

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Halimatus Sakdiah

NIM : 15710114

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi yang berjudul "Peran Tujuh Dimensi Religiositas terhadap Resiliensi Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus di SLB Wilayah Sleman, Yogyakarta" tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi serta asli hasil karya peneliti sendiri, bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila ditemukan plagiasi dalam skripsi ini maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 18 Oktober 2019

Yang menyatakan,


Halimatus Sakdiah
NIM. 15710114

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi Saudari Halimatus Sakdiyah

Lamp. : 1 Eksemplar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengaraiikan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Halimatus Sakdiyah

NIM : 15710105

Judul : Peran Tujuh Dimensi Religiositas Terhadap Resiliensi Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus di SLB Wilayah Sleman, Yogyakarta


Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Harapan saya, semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah. Demikian atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Wasalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 18 Oktober 2019

Pembimbing


Dr. Erika Setvanti K., S. Psi., M. Si.

19750514 200501 2 004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-571/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2019

Tugas Akhir dengan judul : PERAN TUJUH DIMENSI RELIGIOSITAS TERHADAP RESILIENSI TENAGA
PENDIDIK ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS DI SLB WILAYAH SLEMAN,
YOGAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HALIMATUS SAKDIYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 15710114
Telah diujikan pada : Rabu, 13 November 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanu Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Very Julianto, M.Psi.
NIP. 19880717 201503 1 003

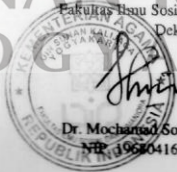
Penguji II

Zidni Immawan Muslimin, S.Psi, M.Si
NIP. 19680220 200801 1 008

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 13 November 2019
UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dekan



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19630416 199503 1 004

HALAMAN MOTTO

Kunci kesuksesan adalah luruskan niat maksimalkan
usaha

-Yi Supirso-

Hidup adalah soal keberanian, menghadapi
yang tanda tanya, tanpa kita mengerti tanpa
kita bisa menawar. Terimalah dan hadaplah.

-Soe Hok Gie-

.....Barangsiapa bertaqwa kepada Allah
niscaya Dia akan membukakan jalan keluar
baginya.

-Qs. At-Talaq ayat 2-

.....Barangsiapa bertawakal Allah akan
mencukup kebutuhannya.....

-Qs. At-Talaq ayat 3-

Kamu adalah bentuk dari apa yang kamu
pikirkan

-Halimatu Sakdiyah-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillaahirrohmaanirrohiim,

Puji dan syukur mari kita panjatkan kehadiran Allah swt. yang telah memberikan kelancaran, kesehatan, kesempatan, dan senantiasa membimbing kepada penulis. Sholawat serta salam selalu kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang selalu kita nantikan syafaatnya di hari kiamat. Atas izin dan pertolongan Allah SWT., penulis dapat menyelesaikan penelitian sederhana ini dan mempersembahkannya kepada:

KELUARGA

Kepada kedua orangtuaku terkasih dan tersayang yang sudah istirahat di keabadian Ibu Hj. Suwarni (Almh.) & Bapak H. Mohammad Baqin Abdullah (Alm.), Kakak-kakak Kandungku yang selalu mendoakan dan memberi semangat padaku. Keponakan tercinta dan seluruh keluarga Besar H. Bani Baqin Abdullah. Terimakasih atas do'a, dukungan moral dan material terbaiknya selama ini.

ALMAMATER

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

SAHABAT

Teman-teman Psikologi UIN Sunan Kalijaga angkatan 2015,
IKAMARU Yogyakarta, IKAMARU 2014, teman-teman
seperjuangan santri PPTQ Al-Hamra' sejak angkatan pertama

sampai angkatan sekarang dan sahabat-sahabat saya di luar
Yogyakarta hingga luar negeri yang tak lelah memberikan
motivasi pada saya. Terimakasih, *Jazaakumullah Ahsanal*

Jazaaa

Semoga Allah membalas dengan kebaikan serta keberkahan.



KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Puji dan syukur mari kita panjatkan ke hadhirat Allah swt. yang senantiasa memberikan yang telah memberikan kelancaran, kesehatan, kesempatan, dan senantiasa membimbing kepada penulis. Sholawat serta salam selalu kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang selalu kita nantikan syafaatnya di hari kiamat..

Penulis sangat menyadari dalam penyusunan penelitian skripsi ini yang berjudul Peran Tujuh Dimensi Religiositas Terhadap Resiliensi Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus Di SLB Wilayah Sleman, Yogyakarta tidak lepas dari bantuan dan bimbingan pihak lain. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan peneliian ini diantaranya kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, M.Si selaku Dekan.
Ibu Dr. Erika setyanti K., M.Si selaku Wakil Dekan I.
Ibu Dr. Sulistyaningsih, M.Si sebagai Wakil Dekan II dan Bapak Sabarudin, M.Si sebagai wakil Dekan III Fakultas ilmu sosial dan humaniora UIN sunan kalijaga yogyakarta.
2. Kaprodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Ibu Lisnawati, M. Psi., Psikolog. Terimakasih atas kebaikan, ilmu pengetahuan, arahan dan

keramahan ibu selama ini sehingga membantu kelancaran administrasi dan penyusunan bagi penulis.

3. Dosen Pembimbing Akademik (DPA) Ibu Pihasniwati, S.Psi, M.A., Psikolog. Terimakasih atas segala kebaikan yang sudah ibu berikan selama ini mulai penulis semester sampai dalam mempertimbangkan penyusunan tema skripsi. Ibu yang selalu membimbing, memberikan nasihat-nasihat penyejuk hati, dan arahan. Semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan dan keberkahan..
4. Dosen Pembimbing Skripsi, Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si. Terimakasih atas bimbingan, arahan dan waktunya untuk menemani pe ulis selama penyusunan skripsi ini. Semoga Ibu diberikan kesehatan, keberkahan dalam setiap langkahnya dan semoga silaturahmi kita dapat tetap terjaga dengan baik.
5. Penguji 1 Miftahun Najjah Suseno, S.Psi., M.A., Psi yang telah membantu meneliti ulang skripsi, mengajarkan ilmu pengetahuan dan mempertimbangkan penelitian kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca..

6. Seluruh dosen Psikologi UIN tercinta yang telah memberikan doa, dorongan, mengajarkan ilmu pengetahuan, memberi arahan, kepedulian dan kasih sayang dan seluruh staf yang memudahkan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Ibu Hj. Suwarni (Almh.) dan Bapak H. M. Baqin Abdullah(Alm.) yang telah melahirkan penulis, mendidik menjadi kuat dan memberikan banyak hal yang tak terhitung nilainya.
8. Keluarga Bani H. Baqin Abdullah yang telah memberikan do'a, Kakak-kakak Kandungku yang selalu mendoakan dan memberi semangat padaku Mba Titi, Mas Uzi, Mas Sujud, Mas Erik, Mba Adah, Mas Khariri, Mas Mun, Mas Agus, Mba Khot, Mba Leli, Kakak Ipar Mas Chabib, Mba Ani, Mas Nur, Mba Yuni, Mba Eni, Mas Gufron, Mas Syarif, Mba Yanti, Mba Manisah, Keponakan tercinta dan seluruh keluarga Besar H. Bani Baqin Abdullah Terimakasih atas do'a, dukungan moral dan material terbaiknya selama ini.
9. Pengasuh PPTQ Al-Muhsin Komplek Al-Hamra' Yogyakarta Bapak M. Taufiq Ridho, M. Pd., Al-Hafidz dan Ibu Najwa Mu'minah, M. Phil. Terimakasih atas do'a restu, asuhan dan nasihatnya

sehingga sampai penulis mampu menelaah penelitian ini.

10. Segenap teman-teman Psikologi angkatan 2015 UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan dukungan dan tenaganya, Siti, Roni, Awanda, Ika, Rizfa, Najib, Ela, Alfi, Vina, Rapiq, Filzdah, Dzatil, Rahma, Lala, Sabar, Reva dan teman-teman lain yang tak bisa disebut satu per satu
11. Teman-teman seperjuangan menjadi santri PPTQ Al-Muhsin Komplek Al-Hamra' Yogyakarta dari angkatan pertama sampai sekarang terimakasih atas do'a dan dukungannya,
12. Terimakasih atas do'a dan dukungannya untuk teman-teman IKAMARU dimanapun berada.

Semoga Allah membalas kebaikan Anda semua dengan kebaikan dan keberkahan Nya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 6 Oktober 2019
Penulis

Halimatus Sakdiyah

15710114

**PERAN TUJUH DIMENSI RELIGIOSITAS
TERHADAP RESILIENSI TENAGA PENDIDIK ANAK
BERKEBUTUHAN KHUSUS DI SLB WILAYAH
SLEMAN, YOGAKARTA**

Halimatus Sakdiyah
NIM. 15710115

INTISARI

Penelitian ini meneliti tentang kontribusi dimensi religiositas terhadap resiliensi. Resiliensi dianggap sebagai kunci kesuksesan di dunia kerja dan mencapai kepuasan di dalam hidup. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa banyak peran kontribusi tujuh dimensi Religiositas terhadap Resiliensi Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus di Kabupaten Sleman Provinsi D.I. Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan alat pengumpulan data berupa Skala Resiliensi dan Skala Religiositas. Subjek penelitian berjumlah 205 tenaga pendidik dari 18 SLB yang terpencair di Kabupaten Sleman Provinsi D.I. Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan metode *Cluster Random Sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yang di analisis dengan teknik analisis regresi berganda ini, menunjukkan adanya antara tiga dimensi Religiositas terhadap Resiliensi Tenaga pendidik Anak Berkebutuhan Khusus di Kabupaten Sleman Provinsi D. I. Yogyakarta. Dimensi tersebut yaitu *Forgivness*, *Thankfulness* dan *God As Judge* dimana $p < 0,05$ dengan urutan sumbangsih masing dimensi dengan resiliensi sebesar $p = 0,003$ (8,5%); $p = 0,000$ (36%); $p = 0,032$ (1,6%). Adapun empat dimensi lain yaitu dimensi *General Religiosity*, *Social Religiosity*, *Involved God* dan *Unvengevulness* tidak memiliki hubungan terhadap Resiliensi.

Kata Kunci: *Forgivness*, *General Religiosity*, *God As Judge*, *Involved God*, Religiositas, Resiliensi, *Social Religiosity*, *Unvengevulness*.

**THE CONTRIBUTION OF SEVEN RELIGIOSITY
DIMENSION TOWARD THE RESILIENCE OF
EDUCATOR PERSONNEL OF CHILDREN WITH
SPECIAL NEEDED IN SPECIAL SCHOOL SLEMAN
REGENCY, YOGYAKARTA SPECIAL REGION
PROVINCE**

Halimatus Sakdivah
NIM. 15710115

Abstract

This study aims to know how many the contribution of seven religiosity dimension toward the resilience of educator personnel of children with special needed in special schools Sleman Regency, Yogyakarta. This study used quantitative method with the instruments of Resilience and Religiosity Scale. The subjects of this study are 205 educator personnels from 18 special schools that scattered in Sleman Regency, Yogyakarta. This study used Cluster Random Sampling method. Based on the study result analysis by using analysis thecnique of multiple regression, shows the relation between three religiosity dimension toward the risiliency of educator personnel of children with special needed in special schools Sleman Regency, Yogyakarta. The dimensions are Forgiveness has value $p=0,003$ ($p<0,05$) and the amount of contribution toward the resilience was 8,5%. Thankfulness has value $p=0,000$ ($p<0,05$) and the amount of contribution was 36%. God As Judge has value $p=0,032$ ($p<0,05$) and the amount of contribution toward the risilience was 1,6%. The other of four dimensions are General Religiosity, Social Religiosity, Involved God and Unvengefulness didn't have relation toward the resilience.

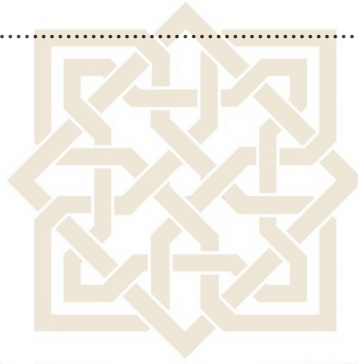
Key Words: *Resilience, General Religiosity, Social Religiosity, Involved God, Forgivness, God as Judge, Uvengevulness, Thankfulness.*

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
INTISARI.....	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR BAGAN	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	20
C. Manfaat Penelitian.....	21
D. Keaslian Penelitian	22
BAB II TINJAUAN TEORI.....	28
A. Resiliensi.....	28
1. Pengertian Resiliensi.....	28
2. Aspek-aspek Resiliensi	32
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Resiliensi	38
4. Manfaat Resiliensi pada karyawan	43
B. Religiositas	44

1. Pengertian Religiositas.....	44
2. Dimensi Religiositas	48
C. Dinamika Hubungan Dimensi Religiositas terhadap Resiliensi	54
D. Hipotesis.....	63
BAB III METODE PENELITIAN	65
A. Identitas Variabel	65
B. Definisi Operasional.....	65
C. Populasi Dan Subjek Penelitian	67
D. Metode Pengumpulan Data.....	73
E. Validitas, Seleksi Item Dan Reliabilitas	79
F. Metode Analisis Data	82
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	86
A. Orientasi Kancan.....	86
B. Persiapan Penelitian	89
1. Proses Administrasi	89
2. Penyusunan Alat Ukur	90
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	91
4. Hasil Try Out.....	92
5. Seleksi aitem	93
6. Reliabilitas Aitem	100
C. Pelaksanaan Penelitian	101
D. Analisis Data.....	102
1. Kategorisasi.....	103
2. Uji Asumsi	110
3. Uji Hipotesis.....	117

E. Pembahasan	119
BAB V PENUTUP	134
A. Kesimpulan	134
B. Saran	137
DAFTAR PUSTAKA	141
DAFTAR LAMAN	149
LAMPIRAN	150



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Penelitian	62
Bagan 2. Korelasi tiga dimensi Religiositas dengan Resiliensi.....	126



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar-daftar SLB di Kabupaten Sleman Yogyakarta	71
Tabel 2. Daftar SLB yang menjadi subjek penelitian di Kabupaten Sleman Yogyakarta.....	72
Tabel 3. Blueprint Skala ResiliensiI	76
Tabel 4. Blueprint Skala Dimensi Religiositas.....	78
Tabel 5. Daftar Sekolah di Kabupaten Sleman Yogyakarta	88
Tabel 6. Tabel distribusi aitem Akhir Skala Resiliensi dengan nomor baru	95
Tabel 7. Distribusi Aitem valid dan gugur Skala Resiliensi	96
Tabel 8. Distribusi Aitem valid dan gugur Skala Religiositas	98
Tabel 9. Distribusi aitem Akhir Skala Religiositas dengan nomor baru	99
Tabel 10. Reliabilitas alat ukur	100
Tabel 11. Skor Hipotetik dan Empirik skala Resiliensi dan Skala Religiositas dengan 7 Dimensi	104
Tabel 12. Rumus Perhitungan	105
Tabel 13. Kategorisasi Resiliensi.....	106
Tabel 14. Kategorisasi Religiosity.....	107
Tabel 15. Uji Normalitas	110
Tabel 16. Uji Linieritas General Religiosity dengan Resiliensi	111
Tabel 17. Uji Linieritas Social Religiosity dengan Resiliensi	111
Tabel 18. Uji Linieritas Involved God dengan Resiliensi	112
Tabel 19. Uji Linieritas Forgiveness dengan Resiliensi	112
Tabel 20. Uji Linieritas God as Judge dengan Resiliensi.....	113
Tabel 21. Uji Linieritas Uvengevulness dengan Resiliensi	113
Tabel 22. Uji Linieritas Thankfulness dengan Resiliensi.....	113

Tabel 23. Uji Multikolinieritas 114
Tabel 24. Uji Hipotesis 117



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Uji Reliabilitas Aitem Skala Resiliensi Sebelum Seleksi Aitem	150
Lampiran 2. Hasil Uji Reliabilitas Skala Religiositas Aitem Sebelum Seleksi Aitem	152
Lampiran 3. Diskriptif Statistik Data Penelitian	154
Lampiran 4. Uji Normalitas.....	155
Lampiran 5. Uji Linieritas	156
Lampiran 6. Uji Multikolonieritas	161
Lampiran 7. Uji Heteroskedasitas.....	165
Lampiran 8. Uji Hipotesis	166
Lampiran 9. Kategorisasi	168



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu elemen penting dalam organisasi merupakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang beraplikasi dalam organisasi, karena itu elemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia pada organisasi adalah sebagai pelaksana dan menentukan apa yang dapat dicapai dengan fasilitas yang tersedia. Tugas setiap individu dalam organisasi berbeda-beda. Individu yang dibebani tugas sesuai dengan kemampuannya cenderung lebih maksimal dalam mengerjakannya.

Faktor kinerja yang baik diperlukan kemampuan khusus dalam memenuhi kriteria dari suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins kemampuan merupakan keterampilan dan kecakapan yang dimiliki individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan memanfaatkan suatu kesempatan dengan menyelaraskan dan memotivasi diri untuk mencapai tujuan (Kadir, dkk., 2014). Tujuan dan hambatan dari setiap organisasi sangat beragam. Hambatan yang biasanya terjadi di organisasi yaitu stres meningkat, beban kerja meningkat, anggaran berkurang dan permintaan berubah, namun sebagai organisasi yang baik tetap harus

berusaha beradaptasi dengan kompetisi global, perubahan sosial serta teknologi yang cepat dan iklim lingkungan (McEwen, 2011).

Solusi untuk menangani dan mengurangi hambatan organisasi salah satunya adalah memperhatikan kemampuan resiliensi karyawan. Resiliensi menurut Reivich & Shatte (2002) adalah kemampuan untuk bertahan dan adaptasi ketika hal sulit terjadi. Resiliensi dianggap sebagai kunci kesuksesan di dunia kerja dan mencapai kepuasan di dalam hidup. Resiliensi tumbuh bukan dari keturunan gen maupun sifat seseorang. Resiliensi ada di bawah kontrol manusia dan dapat di tumbuhkan, ditingkatkan dan diukur. Resiliensi merupakan sebuah pola pikir bahwa seseorang mempunyai kemungkinan untuk mencari lingkungan baru dan melihat hidupnya sebagai perjalanan dalam proses. Resiliensi dapat dikatakan sebuah konsep yang samar dan tidak mudah ditemukan dilingkungan sekitar.

Resiliensi menurut *American Psychological Association*, didefinisikan sebagai proses beradaptasi dengan baik dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau sumber stres yang signifikan, seperti keluarga dan hubungan, kesehatan yang parah atau masalah tempat kerja dan tekanan keuangan. Resiliensi bukan sebuah sifat khusus yang dimiliki individu tertentu. Resiliensi merupakan hal yang melibatkan perilaku, pikiran, dan tindakan yang dapat

dipelajari dan dikembangkan pada setiap individu. Resiliensi sebagai kemampuan unik untuk menanggung dan memulihkan sepenuhnya dari kondisi ekstrim, kemunduran, trauma dan kesulitan lain (Paul & Garg, 2014 dalam Arora & Pangnekar, 2014).

Perkembangan ilmu pengetahuan membuat resiliensi diperhatikan dalam ranah organisasi. Mengingat dampak positif dari resiliensi, memperhatikan dan meningkatkan resiliensi karyawan di dunia kerja merupakan hal yang efektif bagi organisasi atau perusahaan. Resiliensi dalam dunia kerja memiliki manfaat mengubah ancaman berupa (risiko, ketidakpastian yang berhubungan dengan sumber global, perubahan teknologi, penyusutan tenaga kerja, kelelahan fisik dan emosi karena *stress* menjadi kesempatan untuk bertumbuh, berkembang, dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi demi perubahan yang lebih baik (Liwarto & Kurniawan, 2015). Resiliensi juga dapat membantu karyawan dalam proses menaikan jabatan di dunia kerja karena resiliensi mempengaruhi seseorang untuk berhubungan baik dengan orang lain, bahagia, kemampuan untuk memenuhi tugas yang dapat meningkatkan kesehatan seseorang (Reivich & Shatte, 2002). Resiliensi membantu individu mengurangi tekanan moral dan kelelahan (Connor, 2006 dalam Carneiro, Navinchandra, Vento, Timoteo, Borges, 2018). Hal tersebut berarti bahwa proses pemulihan

dari pengalaman yang sulit dilihat sebagai sebuah konstrak yang bersifat biologis dan psikologis (de la Rosa et al. 2016; Tuck & Anderson 2014 dalam dalam Carneiro, Navinchandra, Vento, Timoteo, Borges, 2018).

Dunia kerja yang baik adalah dunia kerja yang berani menghadapi persaingan kerja yang pesat. Seperti telah dilansir oleh <https://www.karyaone.co.id/blog/resiliensi-dalam-dunia-kerja/> yang diunduh pada hari Selasa tanggal 27 November 2018 pukul 21.15 WB mengatakan bahwa fakta resiliensi dibutuhkan di dunia kerja karena sama dengan perkembangan teknologi, perubahan dan perkembangan di dunia kerja pun mau tidak mau dan secara tidak sadar pasti diikuti, baik itu adalah perubahan yang semakin menuntut efektivitas kerja maupun tidak. Perubahan dalam organisasi tersebut menuntut untuk tetap dihadapi. Kemampuan resiliensi bukan kemampuan yang langsung muncul sejak lahir, tetapi sesuatu yang dapat dipelajari dan diperbaiki (Reivich & Shatte, 2002).

Mengembangkan karyawan yang resilien membutuhkan lingkungan yang mendukung. Menciptakan resiliensi di dunia kerja dapat dimulai dari manager atau atasan yang memberikan tugas kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan pengetahuan dan masuk akal atau manusiawi (Malik, 2013). Dampak organisasi yang tidak memiliki kemampuan persaingan yang baik memiliki

ancaman tidak berkembang, karena menurut Badan Pusat Statistik tahun 2015 bahwa keadaan ekonomi Indonesia mengalami perlambatan. Persaingan kerja yang baik tentu berhubungan dengan karyawan yang produktif, inovatif dan kemampuan adaptif yang baik atau mempunyai ketahanan pada perubahan yang cepat (Waluyo, 2013). Perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan akan tetap mampu bertahan sedangkan perusahaan yang tidak mampu beradaptasi dengan baik akan mengalami kemunduran (Robbins, 2005).

Reivich dan Shatte (2002) menyebutkan bahwa industri U.S kehilangan sekitar 280 hari kerja setiap tahunnya melalui ketidakhadiran karyawan dalam bekerja karena stres kerja. Fenomena ini membuktikan bahwa stres kerja terjadi bukan hanya di tempat tertentu namun sudah taraf tingkat global. Hal serupa juga terjadi di luar Indonesia, salah satunya terjadi di sektor teknologi di Amerika Serikat (AS), ternyata pegawai mereka terkurasi oleh kehidupan kerja sehingga stres pun melanda. Dikutip pada hari rabu, 27 februari 2019 pukul 10.30 WIB. di <https://www.liputan6.com/tekno/read/3548493/pegawai-google-dan-apple-ternyata-rentan-stres>.

Berdasarkan fakta tersebut hal yang dapat diantisipasi dengan memperhatikan dan meningkatkan kemampuan resiliensi, dimana kemampuan ini dijadikan aspek resiliensi

oleh Reivich & Shatte (2002). Karyawan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi dipercaya dapat bekerja di lingkungan seperti apapun dan memiliki cara-cara tersendiri untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka (Astika & Saptoto, 2016). Penelitian Rushton, dkk. (2015) menyatakan bahwa seseorang yang bekerja dan memiliki kemampuan resilien akan terhubung secara psikologis terhadap pekerjaannya. Resiliensi sendiri memiliki beberapa aspek yaitu *emotion regulation*, *impuls control*, *emphaty*, *optismism*, *causal analysis*, *self-efficacy*, dan *reaching out* (pencapaian) (Reivich & Shatte, 2002). Selain aspek ciri-ciri dari individu yang mengembangkan kemampuan resiliennya dapat dilihat dari kemampuan seseorang memiliki hubungan baik dengan sesama, humoris, kemampuan menilai orang dengan baik, independen, mampu mengontrol diri, optimis, fleksibel, memiliki keingintahuan yang tinggi, kepercayaan diri, tekun serta kreatif (Pailima, 2015).

Individu yang memiliki resiliensi akan mampu membedakan batas kemampuan kesulitan yang dapat dikontrolnya, mempunyai ketertarikan hubungan yang baik dengan individu lain, mempunyai keinginan menolong orang lain dan mengambil resiko untuk memperluas hidupnya. Karyawan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi dipercaya dapat bekerja di lingkungan seperti apapun dan memiliki cara-cara tersendiri untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan

mereka (Astika & Saptoto, 2016). Penelitian (Rushton, Batcheller, Schroader & Donohue, 2015) menyatakan bahwa seseorang yang bekerja dan memiliki kemampuan resilien akan terhubung secara psikologis terhadap pekerjaannya. Menurut *Bernard* seseorang yang resilien biasanya memiliki empat sifat *social competence* (kompetensi sosial), *problem solving skills* (kemampuan pemecahan masalah/metakognitif), *autonomy* (otonomi), *a sense of purpose and future* (keadaan akan tujuan dan masa depan) (Desmita, 2011).

Aspek optimis yang dijelaskan Reivich & Shatte (2002) bahwa orang yang memiliki resiliensi akan cenderung produktif dalam bekerja, terhindar dari depresi dan menguasai di lingkungannya. Selain itu juga berani mengambil resiko, mampu *menghandle* kesulitan yang dihadapinya. Sedangkan orang yang memiliki resiliensi rendah cenderung mengalami *burnout* pada pekerjaannya. Selain itu seseorang dengan resiliensi rendah juga cenderung berpikiran sempit. Reivich & Shatte (2002) menyebutkan kebiasaan yang terjadi yang muncul untuk merespon hal baik atau buruk disebutkan dalam tiga dimensi yaitu; *persoal (me-not me)*, *permanent (always-not always)* dan *pervasive (everything-not everything)*. Seseorang yang berpikiran luas dapat menganalisis penyebab masalah yang dihadapinya dan mempercayai hal yang menimpa dirinya dapat diubah. Orang

dengan kemampuan tersebut mempunyai dimensi *not me, not always* dan *not everything*.

Penelitian Puspitasari & Handayani (2014) memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat *self-efficacy* guru dengan tingkat *burnout* pada guru di sekolah inklusif di Surabaya. Dimana hasil penelitian tersebut memiliki hubungan negatif yaitu semakin tinggi tingkat *self-efficacy* semakin rendah tingkat *burnout* guru di sekolah inklusif Surabaya. *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek resiliensi milik Reivich & Shatte (2002). Berdasarkan hal tersebut indikator resiliensi rendah dapat ditunjukkan dengan kondisi *burnout* pada karyawan. Hasil penelitian terbaru yang dilakukan oleh Regus pekerja di Indonesia semakin tertekan, Survei ini diteliti berdasarkan opini lebih dari 16.000 orang pekerja profesional di seluruh dunia, ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun lalu. Penyebab utama dari stres adalah: pekerjaan (73%), manajemen (39%), dan keuangan pribadi (36%); 64% responden mengatakan bahwa pekerjaan yang fleksibel dapat mengurangi stres, 73% responden mengatakan bahwa pekerjaan fleksibel meningkatkan produktifitas, dampaknya membantu staf untuk mengurangi stres adalah pengurangan biaya. Data ini dilansir pada hari rabu, 27 februari 2019 pukul 10.30 WIB.

dari

laman

<https://republikbjm.wordpress.com/2015/04/20/survei-membuktikan-banyak-pekerja-di-kota-kota-besar-stress-memuncak/>.

Tahun 2016 www.selasar.com melaporkan bahwa hanya sekitar 46% karyawan yang menganggap atasannya memperhatikan masalah kesehatan jiwa di tempat kerja. Studi menunjukkan bahwa terjadi peningkatan masalah kesehatan jiwa pada pekerja dari 26% menjadi 37% dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Dari angka tersebut, hanya 43% pekerja yang menyampaikan kondisi *burnout* kepada atasannya. Penyebabnya anatara lain adalah tuntutan pekerjaan yang harus segera terselesaikan atau dikejar *deadline*, telah melahirkan kelompok individu perkotaan dengan gaya hidup metropolitan yang serba instan dan penuh adrenalin. Individu menjadi terlalu terpaku akan hal-hal yang berbau *laptop*, telepon pintar, sabak digital atau kelekatan yang tinggi dengan yang namanya 'email'. Dilansir dalam [https://www.selasar.com/jurnal/35435/Burnout-3-dari-10-Individu-yang-Bekerja Kantoran-Mengalami-Kelelahan-Psikologis-di-Tempat-Kerja](https://www.selasar.com/jurnal/35435/Burnout-3-dari-10-Individu-yang-Bekerja-Kantoran-Mengalami-Kelelahan-Psikologis-di-Tempat-Kerja) pada hari rabu, 27 februari 2019 pukul 10.30 WIB. dari hal ini menunjukkan bahwa kemampuan *causal analisis* karyawan masih tergolong rendah. Hal tersebut ditandai dengan pola pikir karyawan yang masih sempit yang mengharuskan mengerjakan

deadline secara individual atau hanya mengadakan *email* tidak memanfaatkan diskusi langsung. *Causal analysis* merupakan salah satu komponen resiliensi. Resiliensi dibutuhkan untuk menghadapi pengalaman negatif, salah satunya stres (Reivich & Shatte, 2002). Seseorang yang dapat bangkit kembali dari stres atau pengalaman negatif maka disebut orang tersebut mempunyai kemampuan resiliensi. Maka sebaliknya seseorang yang tidak dapat bangkit dari keterpurukannya cenderung mempunyai kemampuan resiliensi rendah. Kondisi stres di tempat bisa dialami oleh siapa saja. Namun, tugas karyawan adalah bagaimana bangkit dan tetap berkembang di keadaan yang menyebabkan stres tersebut atau bisa disebut dengan resiliensi. Fenomena lain dari Jakarta yang dilansir oleh Kompas.com. bahwa akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. "Harus disadari, 15-30 persen pekerja pernah mengalami masalah kesehatan jiwa," ujar Ketua Program Studi Magister Kedokteran Kerja, FKUI, dr Dewi S Soemarmo, MS, SpOK, Selasa (19/7/2011) di Jakarta. Menurut Dewi, faktor risiko stres kerja dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja (bising, tata ruang, suhu, pencahayaan), beban kerja, peran individu dalam organisasi dan faktor individu itu sendiri. Penyebab tersebut sangat membutuhkan kontrol emosi agar pengaruh lingkungan tidak menjadikan karyawan menjadi sumber pengaruh yang

negatif. Jika karyawan mempunyai kontrol emosi yang rendah maka akan menerima keyakinan dan bertindak sesuai impulsif tentang situasi itu (Reivich & Shatte, 2002).

Kondisi stres di beberapa tempat kerja sudah terbukti terjadi di beberapa tempat kerja. Namun, dapat di *recovery* karena kondisi stres tidak bersifat menetap. Usaha untuk mengurangi stres kerja umumnya dapat dilakukan oleh individu maupun perusahaan. Dari individu, yang harus dilakukan adalah menerima semua keadaan dengan pasrah, belajar untuk rileks, latihan mengontrol emosi, tidur dan istirahat yang cukup, serta makan teratur dengan menu seimbang. Seorang pekerja yang mengalami stres bisa dilihat dari tanda-tandanya antara lain: 1. *Emotional warning sign*: cemas, gangguan tidur, marah, susah konsentrasi, sedih, mood sering tidak baik. 2. *Physical warning sign*: postur tubuh berubah, keringat dingin, kelelahan kronik, dan psikosomatik. 3. *Behaviour warning sign*: reaksi berlebihan, minum alkohol, menarik diri, ganti-ganti pekerjaan, dan merasa lesu. Berita ini berjudul “30 Persen Pekerja Kantor Alami Stres” diunduh pada hari rabu, 27 februari 2019 pukul 10.40 WIB. dari [Kompas.com,https://lifestyle.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.persen.pekerja.kantor.alami.stres](https://lifestyle.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.persen.pekerja.kantor.alami.stres).

Fakta stres di tempat kerja juga dilansir oleh *Business Insider*, Senin (4/6/2018), sebuah aplikasi pesan

bernama Blind melakukan survei kerja secara anonim pada lebih dari 11 ribu di 30 perusahaan teknologi terbesar. Hasilnya, secara keseluruhan 57,1 persen pekerja mengaku mengalami *burnout*. Untuk diketahui, *burnout* berarti kondisi [stres](#) yang membuat kelelahan fisik dan mental. Perusahaan yang mendapat skor paling tinggi adalah perusahaan *fintech* Credit Karma, ditemukan 70 persen pegawai mengalami *burnout*. Namun, pihak perusahaan tidak setuju pada angka tersebut. Posisi selanjutnya ditempati sebuah situs gim bernama Twitch, yang mana tercatat 68,75 persen pegawai mengalami *burnout*. Di antara *platform* media sosial di daftar ini, Snapchat menempati posisi stres paling tinggi, yakni 60,40 persen. Lebih dari setengah pegawai di perusahaan-perusahaan terkenal juga mengalami stres, mulai dari Amazon (59,5 persen), Intel (58,4 persen), Microsoft (57,6 persen), Apple (57,4 persen), LinkedIn (55,3 persen), Pinterest (53,85 persen), dan Google (53,83 persen). Sementara itu, menurut Schaufeli & Enzmann Facebook berada di posisi lima terbawah dengan jumlah pegawai yang stres 49,5 persen, lalu diikuti oleh Twitter (43,9 persen), dan PayPal (41,8 persen). Untuk juru kunci ditempati oleh Netflix dengan jumlah pegawai yang mengalami [stres](#) hanya 38,8 persen. Kasus lain mengenai rendahnya resiliensi terjadi pada tenaga pendidik. Tenaga pendidik atau guru menjadi salah satu tenaga pekerjaan profesional yang seringkali mengalami

burnout karena pekerjaan seorang guru memiliki tuntutan emosional (*emotional demands*) yang tinggi (Wulan & Apriliani, 2017). Bahkan dibuktikan dengan hasil penelitian Wulan & Apriliani (2017) mengindikasikan bahwa tenaga pendidik anak berkebutuhan khusus di SLB mengalami *burnout*.

Beban tugas tenaga pendidik atau guru anak berkebutuhan khusus jauh lebih berat dibandingkan tenaga pendidik atau guru pendidikan biasa yang mayoritas anak didiknya adalah anak-anak yang normal. Tenaga pendidik atau guru anak berkebutuhan khusus memiliki tugas yang *multiple* sebaiknya memiliki kemampuan yang resiliensi (Wardhani, 2001). Jumlah data statistik yang dikeluarkan Biro Pusat Statistik, saat ini ada sekitar 1.500.000 anak berkebutuhan khusus atau mencapai 0,7 persen dari total jumlah penduduk Indonesia. Hal tersebut berarti bahwa pada 1.000 penduduk terdapat 7 anak berkebutuhan khusus. Data tersebut menunjukkan dari 1,5 juta anak itu terdapat 317.016 anak berkebutuhan khusus yang dalam usia sekolah, sedangkan yang sudah memperoleh layanan pendidikan kurang lebih 60.000 anak. Kesenjangan ini salah satunya disebabkan oleh adanya hambatan dalam pola pikir masyarakat yang masih cenderung dikotomis dalam memandang anak berkebutuhan khusus <http://diskominfo.kaltimprov.go.id> dalam (Wardhani, 2012).

Konermann menyatakan bahwa permasalahan minimnya guru tersebut membuat tenaga pendidik atau guru relatif memiliki skor *burnout* yang tinggi dibanding dengan pekerja industri lain, seperti 20% menyatakan bahwa guru secara emosional mengalami kelelahan atau merasa kosong setelah jam kerja jika dibanding dengan 13% total pekerja lain (Asyfiya, 2014).

Sedangkan di Yogyakarta pada tahun 2017 mencatat mempunyai 78 SLB dengan rincian 22 SLB berada di Bantul, 12 sekolah berada di Gunung Kidul, 8 sekolah berada di Kulon Progo, 28 berada di Sleman dan 9 berada di Yogyakarta data ini terbaru tahun 2017 dari <https://dikpora.jogjaprovo.go.id/web/> dibuka pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 02. 05 WIB. Yogyakarta juga ditetapkan sebagai pusat pengembangan pendidikan inklusi di wilayah ASEAN yang tercatat mempunyai 36 sekolah inklusi. Sekolah tersebut mempunyai kendala dalam tenaga pendidik yang masih sangat terbatas. Hal tersebut berdampak pada keputusan untuk mengambil tenaga pendidik dari SLB. Padahal pada dasarnya tenaga pendidik di SLB nya sendiri saja sudah memiliki banyak kewajiban kerja yang harus dipenuhi. Menangani anak berkebutuhan khusus dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental karena mereka harus mengajarkan materi-materi lain yang tak kalah sulitnya untuk dapat di persepsi dengan baik oleh peserta didik. Latar

belakang permasalahan yang terjadi pada guru Sekolah Luar Biasa berupa beban kerja. Hal tersebut karena guru di Sekolah Luar Biasa mempunyai tuntutan mampu mengajarkan beberapa pengetahuan tertentu serta mengenali keterampilan potensi dan karakteristik murid tertentu, selain itu harus mampu bertindak seperti terapis, *paramedic*, *social worker*, administrator, konselor (Effendi, 2006). Peran guru adalah sebuah tantangan, karena guru dituntut untuk sabar, ramah, pengertian serta memberikan rasa aman kepada siswa namun di sisi lain guru diuntut untuk memiliki tanggungjawab memberikan tugas dan mendorong siswa untuk mencapai tujuannya. Murid anak berkebutuhan khusus membutuhkan guru dengan pola khusus dalam kegiatan belajar mengajar sesuai kebutuhannya murid (Masarah & Matulesy, 2015). Hak anak berkebutuhan khusus sendiri terdapat dalam UU nomor 20 tahun 2003 dengan sisdiknas pasal 5 ayat (2) bahwa “warna Negara yang berkelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan sosial berhak memperoleh pendidikan khusus.

Tenaga pendidik anak berkebutuhan khusus membutuhkan perjuangan lebih dibanding dari tenaga pendidik anak normal dalam perkembangannya maka sering menyebabkan ketegangan serta frustrasi. Perjuangan tersebut terkait dengan tuntutan guru yang harus mengenali kemampuan anak didiknya membuat tenaga pendidik atau

guru anak berkebutuhan khusus akan lebih baik jika mempunyai kesabaran yang tinggi, kesehatan fisik dan mental yang baik dalam bekerja. Tenaga pendidik anak berkebutuhan khusus juga harus mampu berperan sebagai terapis, pekerja sosial, administrasi serta paramedis (Asfiah & Kurniawati, 2014).

Kemampuan resiliensi berkembang dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah tingkat religiositas. Tingkat religiositas dapat mempengaruhi resiliensi seseorang karena mempunyai keterkaitan yang sama. Keyakinan memberikan ketentraman kepada individu karena dapat mengingatkan kepada Tuhan bahwa selalu akan ada pertolongan di setiap masalahnya. Keyakinan merupakan kekuatan yang berasal dari diri sendirisehingga individu yakin mampu dapat menyelesaikan masalahnya (Prapanca, 2017). Religiositas dijelaskan oleh Garlk & Stark (1966) merupakan simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).

Religiositas diwujudkan bukan hanya dalam bentuk ritual, namun juga dalam kegiatan sehari-hari (Ancok & Suroso, 1994). Menurut Pargament dan Cummings faktor signifikan resiliensi bagi banyak individu merupakan religiositas (*religiosity*). Menurutnya religiositas sendiri

merupakan resilien, karena dalam masa yang mengancam agama dianggap efektif membantu individu menghubungkan pada sesuatu yang sakral yaitu agama (Reich, *et. al.*, 2010). Religiositas juga bisa berfungsi sebagai perantara menuju sumber resiliensi yaitu kecerdasan yang tinggi, memiliki harapan atau optimis, emosi positif, dan sanak saudara yang menanganinya serta melindungi. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa faktor internal dari resiliensi adalah religiositas (Goldstein & Brooks, Amalia, 2014). Masa yang terus berkembang membuat sebuah organisasi memperbaiki beberapa sistem atau hal tertentu yang dirasa dibutuhkan, misalnya karyawan yang menetapkan nilai religiositas kini semakin bertambah, melihat dampak yang dapat berperan positif pada organisasi (Adim, 2009). Masyarakat Indonesia dalam berperilaku religius dapat dilihat dari adanya kenyataan yang menunjukkan kepedulian yang sangat tinggi terhadap isu agama. Indonesia merupakan negara yang berlandaskan agama. Mayoritas penduduk Indonesia adalah beragama islam dengan bukti data sensus tahun 2010 total 207. 176. 162 penduduk dari 1.703. 254 penduduk atau 87,18% penduduk Indonesia beragama islam, dilansir dari tumotunews. Com pada tanggal 23 Maret 2019 pukul 14. 34 WIB. Bukti lain dapat dilihat dari kecenderungan masyarakat Indonesia dengan produk yang mengusung simbol-simbol agama, dan ritual-ritual keagamaan yang banyak dilakukan.

Kesempurnaan manusia tidak diukur secara individual, tetapi juga bagaimana keadaannya di tengah makhluk lain serta bagaimana tingkat keharmonisan dalam hubungan secara vertikal dengan Sang Pencipta, atau lebih lanjut disebut dengan religiositas.

Bisa dikatakan individu yang ideal adalah individu yang bisa berhubungan secara harmonis dengan dirinya sendiri dan secara horizontal harmonis dengan orang lain atau masyarakat serta secara vertikal berhubungan secara harmonis dengan Tuhannya. Menurut Saputro setiap agama mengajarkan kebaikan bagi setiap pemeluknya, maka seseorang yang mempunyai religiositas yang tinggi akan selalu berusaha berbuat baik dengan menolong sesamanya dan berperilaku altruis atau sosial (Wahyudin, 2012). King, menyatakan bahwa religiositas juga didefinisikan sebagai kekuatan hubungan atau keyakinan seseorang terhadap agamanya (Wahyudin, 2012). Sulistyono menyatakan bahwa religiositas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, dengan pertimbangan jika karyawan memiliki tingkat religiositas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik juga akan semakin tinggi (Alfisyah dan Anwar, 2018). Keyakinan religius dapat berubah jika individu mendapatkan tekanan, sehingga mengabaikan religiositas yang dimilikinya (Urumsah, 2018). Rakhmat (2003) menjelaskan bahwa

individu yang memiliki religiositas yang tinggi dianggap memiliki pedoman untuk merespon hidup dan mempunyai daya tahan yang lebih baik dalam mengelola permasalahan yang dihadapi. Religiositas juga menunjukkan pada tingkat ketertarikan individu terhadap agamanya dengan menghayati dan menginternalisasikan ajaran agamanya sehingga berpengaruh dalam segala tindakan dan pandangan hidupnya. Penelitian (Rahmawati 2014) mengatakan bahwa religiositas mempunyai hubungan yang signifikan dengan resiliensi. Semakin tinggi religiositas maka semakin tinggi kemampuan resiliensi mahasiswa keperawatan.

Religiositas karyawan dapat dilihat bentuk pengaplikasian tugas miliknya di dunia kerja. Setiap organisasi yang berproses mempunyai tujuan tertentu. Anggota di dalam organisasi mempunyai tugas masing-masing sebagai tuntutan agar tercapai suatu tujuan organisasi. Organisasi harus siap menghadapi perubahan dan persaingan yang seiring berjalan waktu semakin berkembang. Daging (Rahmawati, 2014).

Berdasarkan paparan di atas bahwa resiliensi dan religiositas memiliki dampak dapat meningkatkan performa, produktivitas kerja dan kepuasan karyawan. Indonesia yang memiliki landasan agama bahkan mayoritas merupakan 87, 2% dari total penduduk merupakan penduduk penganut agama Islam dengan jumlah angka 209,1 juta jiwa. Jumlah

tersebut merupakan 13,1% dari seluruh umat muslim di dunia data tersebut dari Katadata. co.id yang dilansir tanga; 27 Maret 2019 pukul 04.12 WIB. Namun dengan fakta tersebut masih banyak karyawan yang memiliki resiliensi rendah salah satunya adalah tenaga pendidik anak berkebutuhan khusus. Peneliti melihat terdapat kekurangan mengenai studi tentang peran religiositas terhadap resiliensi pada tenaga pendidik SLB. pada dasarnya seseorang yang religius tidak harus memenuhi semua dimensi religius.

Adapun jika seseorang hanya memenuhi satu atau dua dari dimensi religius maka seseorang tersebut dapat disebut religius karena salah satu dari dimensi religius dapat memicu seseorang melaksanakan dimensi religius yang lainya (Kendler, 2014). Berdasarkan penelitian sebelumnya religiositas merupakan salah satu faktor dari resiliensi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan kontribusi dimensi-dimensi Religiositas terhadap resiliensi tenaga pendidik anak berkebutuhan khusus dengan judul penelitian “Peran Tujuh Dimensi Religiositas Terhadap Resiliensi Anak Berkebutuhan Khusus Di Sleman Yogyakarta”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji peran dimensi diantaranya dimensi *general religiosity*, dimensi *social religiosity*, dimensi *involved God*, dimensi *forgivness*,

dimensi *God as judge*, dimensi *unvengefulness* serta dimensi *thankfulness* terhadap kemampuan resiliensi Guru anak berkebutuhan khusus di Kabupaten Sleman.

C. Manfaat Penelitian

Beberapa hal yang diharapkan dapat disumbangkan dalam penelitian ini;

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan keilmuan religiositas khususnya mengenai peran dimensi religiositas yang meliputi; *general religiosity*, *social religiosity*, *involved God*, *forgivness*, dimensi religiositas *God as judge*, *unvengefulness* serta *thankfulness* terhadap kemampuan resiliensi tenaga pendidik anak berkebutuhan khusus di Sleman Yogyakarta.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan landasan referensi bagi peneliti selanjutnya terutama peneliti yang ingin menguji mengenai dimensi religiositas dengan resiliensi.
2. Manfaat Praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan untuk semua tenaga pendidik maupun lembaga yang menaungi anak berkebutuhan khusus.

D. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian menguji terkait kontribusi religiositas pada organisasi khususnya terhadap kemampuan resiliensi antara lain:



Tabel 1. Keaslian Penelitian

No.	Identitas Jurnal	Tema	Teori	Subjek	Hasil Penelitian
1	Judul: <i>Spiritual Well-Being and Its Relationship to Resilience in young People: A Mixed Methods Case Study</i> Peneliti: Lindsay S., Ruth W., & John D.F Tahun: 2013	Spiritual <i>well-being</i> dan Resiliensi pada pemuda	Resiliensi menggunakan Olson, Gorall, dan Tiesel (2006)	65 partisipan anak muda	Kesejahteraan spiritual dan resiliensi saling terkait dan terikat secara ekologis
2	Judul: Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement Peneliti: Nurlintang Fitri Listya Astika. & Ridwan Saptoto Tahun: 2016	Resiliensi dan iklim organisasi	<i>Connor Davidson Resilience Scale (2003)</i>	63 karawan PT.Komatsu Indonesia	Vaariabel resiliensi secara signifikan berperan dalam meningkatkan <i>work engagement</i>
3	Judul: <i>Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research</i> Peneliti: Louis W. Fry & David Geigle	Dasar penelitian spiritual di tempat kerja	Spiritual (aspek dari religiositas) menggunakan teori Giacalone dan	-	Penelitian ini menyebutkan sejarah, merangkum beberapa penelitian-peneelitian terdahulu kemudian menyimpulkan, karena

	Tahun: 2014		Jurkiewicz (2003)		penelitian deskriptif	bersifat
4	Judul: Pengaruh Religiositas terhadap Hardines Peneliti: Ilmi Amalia Tahun: 2013	Pengaruh religiositas terhadap hardines.	Menggunakan reori resiliensi Bartone (1995)	208 mahasiswa S1 yang berusia 17 & 24 tahun	pengolahan data menunjukkan bahwa aspek dari religiositas berupa <i>islamic world view</i> dan <i>religios peronality</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>hardines</i>	
5	Judul: <i>Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace Positive Organizational Behavior</i> Peneliti: Akshay Malik Tahun: 2013	Efikasi, Harapan, Optimis dan resiliensi di organisasi tempat kerja yang positif	Teori resiliensi dari Kumpfer (1999)	--	<i>self efficacy, hope, optimism</i> dan resiliensi pada tempat kerja sangat dibutuhkan terutama pada pemimpinya yang akan banak mempengaruhi karyawan bawahan	
6	Judul: <i>Workplace mentoring and career resilience: An empirical test</i> Peneliti: Ridhi Arora & Santosh Rangnekar Tahun: 2014	Membimbing tempat kerja menjadi resilien dan Resiliensi karir.	Resiliensi karir menggunakan teori dari <i>Career Commitment Measure</i> Carson &	205 manajer dari organisasi sektor publik dan swasta di	mentoring karir tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan resiliensi karir	

		Bedeian (1994)	India Utara		
7	Judul: <i>Feeling Good Makes Us Stronger: How Team Resilience Mediates the Effect of Positive Emotions on Team Performance</i> Peneliti: Isabella Meneghel, Marisa Salanova dan Isabel M. Marti'nez Tahun: 2016	Berpikir baik, menciptakan tim yang resilien sebagai mediasi dari emosi positif pada performa tim	Resiliensi menggunakan teori dari Mallak's (1998)	1.076 karyawan	hubungan antara emosi positif dan kinerja kolektif secara signifikan cenderung rendah

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini berdasarkan

1. Tema

Penelitian ini mengangkat tema besar resiliensi yang sekaligus dijadikan peneniliti sebagai variabel tergantung. Fokus penelitian ini adalah kontribusi religiositas terhadap resiliensi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah dimensi religiositas yaitu; dimensi religiositas *general religiosity*, dimensi religiositas *social religiosity*, dimensi religiositas *involved God*, dimensi religiositas *forgivness*, dimensi religiositas *God as judge*, dimensi religiositas *unvengefulness* serta dimensi religiositas *thankfulness*.

2. Teori

Teori yang dipakai penulis dalam mengaplikasikan penelitian ini adalah teori Dimensi milik Kendler, et. Al (2003) dalam jurnal *Dimention of Religiosity and Their Relationship to Lifetime Psichiatric and Substance Use Disorder* yang mana memiliki tujuh dimensi dalam religiositas. Sedangkan teori resiliensi yang diterapkan dalam penilitian ini menggunakan teorinya Reivich dan Shatte (2002).

3. Subjek

Subjek dalam penelitian ini merupakan tenaga pendidik anak berkebutuhan khusus di 18 SLB di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Pertimbangan subjek diambil dengan melihat dari jumlah populasi terbanyak di propinsi Yogyakarta.

4. Alat Ukur

Pengembangan alat ukur religiositas yang digunakan dalam mengambil data dalam penelitian ini penelitian merancang sendiri dengan menganut teori dan dimensi Kendler (2003) yang terdiri dari *general religiosity, social religiosity, involved god, forgiveness, god as judge, uvengefulness, thankfulness*. Sedangkan alat ukur resiliensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengembangkan alat ukur dari Reivich dan Shatte (2002).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan Peneliti menyimpulkan bahwa:

- a. Penelitian ini adalah penelitian yang meneliti pengaruh tujuh Dimensi Religiositas terhadap Resilensi. Namun, dalam penelitian ini tidak melihat hipotesis mayor atau pengaruh tujuh dimensi secara bersama-sama dalam mempengaruhi. Alasan tersebut berdasarkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini bukanlah aspek namun dimensi, yang merupakan satu bagian lain dari bagian inti. Hal ini membuat hipotesis mayor sangat lemah untuk dijadikan acuan informasi. Dengan begitu peneliti melihat satu persatu peran maupun sumbangan pengaruh dimensi dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu Resilensi. Adapun demikian dimensi yang positif signifikan dengan Resilensi sebanyak tiga yaitu *Thankfulness*, *Forgiveness*, *God as Judge*. Terdapat hubungan positif antara Dimensi *Thankfulness*, *Forgiveness* dan *God as Judge* terhadap resiliensi Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus. Masing-masing sumbangan pengaruh dimensi adalah jika dimensi *Thankfulness* memiliki sumbangan pengaruh sebesar 36% dan taraf signifikan menunjukkan angka $<0,05$

hal tersebut berarti bahwa semakin besar dimensi *Thankfulness* seseorang semakin besar juga kemampuan Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus Terkhusus di Sekolah Luar Biasa.

- b. Dimensi *Forgivness* berdasarkan hasil analisis statistika memiliki nilai sumbangan terhadap Resiliensi sebesar 8,5% dan taraf signifikan $<0,05$. Pernyataan ini berarti bahwa semakin besar *Forgivness* semakin besar kemampuan Resiliensi Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus. Hal tersebut berarti bahwa semakin besar dimensi *Forgivness* seseorang semakin besar juga kemampuan Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus Terkhusus di Sekolah Luar Biasa. Sebaliknya dimensi *Forgivness* seseorang semakin besar juga kemampuan Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus Terkhusus di Sekolah Luar Biasa.
- c. Dimensi terakhir yang memiliki hubungan negatif adalah Dimensi *God as Judge* yang memiliki peran sumbangan dalam mempengaruhi adanya kemampuan Resiliensi sebesar 1,6% dan taraf signifikan $<0,05$. Demikian berarti juga semakin besar *God as Judge* yang dimiliki semakin rendah pula kemampuan Resiliensi Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus, terkhusus di Sekolah Luar Biasa. Hal tersebut berarti bahwa semakin rendah dimensi *God as Judge* seseorang semakin besar juga kemampuan

Tenaga Penedidik Anak Berkebutuhan Khusus Terkhusus di Sekolah Luar Biasa. Sebaliknya dimensi *God as Judge* seseorang semakin besar juga kemampuan Tenaga Penedidik Anak Berkebutuhan Khusus Terkhusus di Sekolah Luar Biasa.

- d. Dimensi *General Religiosity* termasuk dimensi yang tidak memiliki hubungan positif dengan variabel terikat serta hipotesis dimensi ini tertolak. Besar $p=0,444$ dimana $p>0,05$. Sumbangan dari dimensi ini tidak dapat diprediksi karena menunjukkan tidak adanya hubungan positif atau hipotesis tertolak.
- e. Dimensi *Social Religiosity* termasuk dimensi yang tidak memiliki hubungan positif dengan variabel terikat atau resiliensi. Besar $p=0,237$ dimana $p>0,05$ maka hipotesis ditolak. Sumbangan dari dimensi ini tidak dapat diprediksi karena menunjukkan tidak adanya hubungan positif atau hipotesis tertolak.
- f. Dimensi *Involved God* termasuk dimensi yang tidak memiliki hubungan positif dengan variabel terikat atau resiliensi. Besar $p=0,218$ dimana $p>0,05$ maka hipotesis ditolak. Sumbangan dari dimensi ini tidak dapat diprediksi karena menunjukkan tidak adanya hubungan positif atau hipotesis tertolak.
- g. Dimensi *Uvengevulness* termasuk dimensi yang tidak memiliki hubungan positif dengan variabel terikat atau

- resiliensi. Besar $p=0,237$ dimana $p>0,05$ maka hipotesis ditolak. Sumbangan dari dimensi ini tidak dapat diprediksi karena menunjukkan tidak adanya hubungan positif atau hipotesis tertolak.
- h. Dimensi *Social Religiosity* termasuk dimensi yang tidak memiliki hubungan positif dengan variabel terikat atau resiliensi. Besar $p=0,237$ dimana $p>0,05$ maka hipotesis ditolak. Sumbangan dari dimensi ini tidak dapat diprediksi karena menunjukkan tidak adanya hubungan positif atau hipotesis tertolak.
- i. Total dari sumbangan Dimensi Religiositas terhadap Resiliensi alam penelitian ini adalah sebesar 40,1% dari 100% maka 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Hasil penelitian tentang peran dimensi religiositas terhadap Resiliensi masih sangat jarang ditemukan khususnya di ranah tenaga pendidik anak berkebutuhan khusus yang notabahnya setiap hari menghadapi anak berkebutuhan yang berbeda. Peran ganda yang dimiliki tenaga pendidik membuat kemampuan resiliensi sangat diandalkan untuk tetap beraturan dan menyelesaikan kendala yang dihadapi. Sejauh ini peneliti belum menemukan hasil penelitian dimana secara bersama-sama beberapa dimensi Religiositas mempengaruhi Resiliensi. dari tujuh dimensi hanya tiga dimensi religiositas

yang berperan positif dalam mempengaruhi Resiliensi. Selain tentang teoi ada beberapa saran untuk:

a. Bagi Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan Khusus

Subjek penelitian diharapkan dapat lebih memperhatikan kemampuan resiliensinya, karena melihat notabnya sebagai guru anak berkebutuhan khusus mempunyai peran ganda yaitu mengajarkan materi juga mendidik agar anak dapat melakukan aktifitas sehari-hari layaknya anak normal. Kemampuan resilinsi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kebersyukuran pada Tuhan atau *thankfulness*, pemaafan atau *forgivness* dan percaya adanya takdir Tuhan atau *God as Judge*. Demikian dengan adanya perhatian terhadap beberapa dimensi religisitas diharapkan kemampuan resiliensi tenaga pendidik anak berkebutuhan khusus dapat meningkat dan dapat mengatasi endala yang dihadapi.

b. Bagi Intansi yang menaungi Anak bekebutuhan Khusus

Berdasarkan hasil peneltian sumbangan kemampuan resiliensi anak berkebutuhan khusus di Kabupaten Sleman Yogyakarta ada dalam kategorisasi sangat tinggi, dengan begitu sebaiknya tenaga pendidik anak berkebutuhan khusus lebih memperhatikan dimensi-dimensi religiositasnya agar

dapat tetap mempertahankan resiliensi yang telah dimiliki. Selain itu dapat juga mengadakan pelatihan atau media dengan tujuan upaya tetap mempertahankan resiliensi dalam kegiatan belajar mengajar di Sekolah Luar Biasa dengan tepat. Harapannya adalah tidak terjadi guru yang minim resiliensi atau bahkan stress yang kemudian menyebabkan resign karena alasan tekanan dari SLB atau lingkungan sekolah.

c. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini masih terbatas dari cakupan ilmunya, wilayah dan jumlah sampel. Bagi peneliti selanjutnya hendak menukur peran dimensi religiositas dengan cakupan wilayah yang luas dan jumlah sampel lebih banyak agar dapat meakinkan untuk digeneralisasi. Selain itu peneliti selanjutnya juga sebaiknya menggunakan teori lain agar dapat mengetahui perbandingan dengan hasil penelitian ini. Variabel-variabel yang mempengaruhi juga perlu dipertimbangkan saat akan meneliti, karena sangat banyak variabel lain yang mempengaruhinya. Saran peneliti, penelitian dengan subjek yang sama sangat perlu dilakukan karena masih sangat sedikit penelitian dengan subjek Tenaga Pendidik Anak Berkebutuhan

Khusus, terkhusus di Sekolah Luar Biasa yang justru setiap hari menemui anak berkebutuhan khusus.



DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. & Suroso, Nashory F. (2001). *Psikologi Islami, Solusi Islam Atas Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amalia, I. (2013). Pengaruh Religiositas Terhadap Hardines. *Tazkiya Journal Of Psychology*. Vol.19. No. 2
- Arora, R. & Rangekar, S. (2014). Workplace mentoring and career resilience: An empirical test. *The Psychologist-Manager Journal*. Vol. 17, No. 3, 205–220
- Asfiah, E. Y. & Kurniawati, E. P. (2014). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Guru di SLB. *Jurnal Psikologi Islam (JPI)*. Vol. 11. No. 2
- Astika, N. F.L. & Saptoto, R. 2016. Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*. Vol. 2, No. 1. 38-47: 2407-7798
- Aviyah, E., Farid, M., (2014). Religiositas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja. *Pesona Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3. No. 02., 126-129
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Alat Ukur*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

- Charoensukmongkol, P., Daniel, J. L., Chatelain, R. (2015). The Contribution of Workplace Spirituality to Organizational Citizenship Behavior. *Advance Business Research*, 6, 32-45
- Desmita. (2009). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Dewi, C.P.D.C. & Widiyasafitri, P.N., (2019). Resiliensi Ibu dengan Anak Autisme. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 6, No. 2. 1198-1211.
- Effendi, M. (2006). *Pengantar Psikopedagogik Anak Berkelainan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Fry , L. W. and Geigle, D. (2014). Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research. *American Psychological Association*. Vol. 6, No 3. 175-187.
- Gillespie, B. M., Chaboyer, W., Wallis, M. (2009). The influence of personal characteristics on the resilience of operating room nurses: A predictor study. *International Journal of Nursing Studies*. 46. 968–976.
- Grotberg, E. H. (2001). *Resilience Programs for Children in Disaster*. *Ambulatory Child Health*. 7: 75-83.
- Habibi, M, M. & Hidayati, F. (2017). Hubungan Antara Pemaafan Diri Sendiri, Pemaafan Orang Lain dan Pemaafan Situasi dengan Resiliensi pada Mahasiswa

- Baru (Studi Korelasi Pada Mahasiswa Baru Universitas Diponegoro Semarang). *Jurnal Empati*. Vol. 6. 2. 62-69.
- Hadi, S, (2004). *Statistik (jilid 2)*. Yogyakarta: Andi Offset
- Javanmard, G.H., (2013). Religious Beliefs and Resilience in Academic Students. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 744 – 748
- Kadir, A., Marnis & Machasin. (2014). Pengaruh *Ability* , Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 22, No. 2
- Khrisnakumar, S., & Neck, C.P. (2002). The “ what”, “why”, and “how” of spirituality in the workplace. Department of Management, Pamplin College of Bussines, Virginia Tech., Blacksburg, Virginia, USA. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 17. No. 3..153-164
- Kendler, K. S., dkk. (2003). Dimension Of Religiosity and Their Relationship to Lifetime Psychiatric and Substance Use Disorder. *American Journal of Psychiatry*. 160-503.
- Latipun. 2008. *Psikologi Konseling*. Malang: UMM Press.
- Leguminosa, P., Nashori, F. & Rachmawati. (2017). Pelatihan Kebersyukuran Untuk Menurunkan Stres

- Kerja Guru Di Sekolah Inklusi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 5, 02.
- Lucia, R., & Kurniawan, J., E., (2017). Hubungan antara Regiliusitas dan Resiliensi pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*. 1(2): 126-136
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan psycap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 223-244.
- Malik, A. (2013). Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace Positive Organizational Behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 3.
- Maisarah & Matules, A., (2015). Dukungan Sosial, Kecerdasan Emosi Dan Resiliensi Guru Sekolah Luar Biasa. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol. 4, No. 03. 225 - 232
- Meneghel, I., Salanova, M., & Marti´nez, I. M., 2016. Feeling Good Makes Us Stronger: How Team Resilience Mediates the Effect of Positive Emotions on Team Performance. *Journal of Happiness Studies*. 17:239–255
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: kencana
- Nasution, M. (2011). *Resiliensi: Daya Pegas Menghadapi Trauma Kehidupan*. USU Press: Medan

- Naufaliasari, A., & Andriani, F. (2013). Resiliensi pada wanita dewasa awal pasca kematian pasangan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 264-269.
- Patilima, H. (2015). *Resiliensi Anak Usia Dini*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Permana, D. (2018). Pern Spiritualitas dalam Meningkatkan Resiliensi pada Residen Narkoba. *Sifa Al-Qulub. Jurnal UINSGD*.
- Pertiwi, M., (2011). Dimensi RELiguisitas dan Resiliensi pada Residen Narkoba di BNN Lido. *Repository. Uinjkt*.
- Prapanca, P., (2017). Pengaruh Tingkat Religiositas Terhadap *Self Resiliensi* Siswa Kelas X Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Karanganyar. *E-Journal Bimbingan dan Konseling Edisi 1*.
- Puspitasari, D. A. & Handayani, M. M. (2014). Hubungan Tingkat *Self Efficacy* Guru dengan Tingkat *Burnout* pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. 3(1)
- Putri, A. S., & Uun, Q., (2017). Hubungan Tawakal dan Resiliensi Pada Santri Remaja Penghafal Al-Qur'an di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol. 3, No. 1.
- Rahayu, E.W., (2019). Resiliensi Pada Keluarga yang Mempunyai Anak Disabilitas. *Psikovidya*. 23 (1), 22-45.

- Rahmawati, Sri W. 2014. Role of Religiousness/Spirituality in Resilience of Fisheries College Cadets. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*. Vol. 3, No. 1.
- Reich, J. W., Zautra, A. J., Hall. J. S. (2010). *Handbook Of Adult Resilience*. The Guildford Press: New York
- Reivich, K. & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills For Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. Newyork: Broadway Book.
- Setiawan, A., & Pratitis, N. T. (2015). Religiusitas, dukungan sosial dan resiliensi korban lumpur lapindo Sidoarjo. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(2), 137-144.
- Smith, Lindsay, Webber, Ruth, & DeFrain, J. 2013. Spiritual Well-Being and Its Relationship to Resilience in Young People: A Mixed Methods Case Study. *SAGE Open*. 1-16
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta
- Sulfahmi. A. AS., dkk., (2016) Hubungan Antara Kualitas Salat Tahajjud Dengan Resiliensi Pada Remaja Yatim Piatu Di Yayasan Al-Fityan Cabang Gowa. *E prints. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar*

- Suryaman, M. A., dkk., (2014). Pengaruh Religusitas Terhadap Resiliensi pada pasien Rehabilitas Narkoba Yaasan Rumah Damai Semarang. *Intuisi; Jurnal Psikologi*.
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika; Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff
- Tarnoto, N. (2015). Permasalahan-Permasalahan yang dihadapi Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusi Pada Tingkat SD. *Humanitas*. Vol. 13, No1, 50-61
- Lestari, R. T., (2018). Hubungan Antara Kebersyukuran dan Resikiensi pada Masyarakat di Daerah Rawan Bencana. *Skripsi*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya. Universits Islam Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 20 Thun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dengan Rahmat Tuhan yang Maha Esa Presiden Republik Indonesia.
- Utami, N. M., dkk., (2018). Hubungan Rasa Syukur dengan Resiliensi Pengungsian Gunung Agung di Kabupaten Karangasem, *ejournal. Iikmpbali*. Intittute Ilmu Kesehatan Medika Persada.
- Uyun, Q. & Putri, A. S. (2017) Hubungan Tawakal dan Resiliensi Pada Santri Remaja Penghafal Al-Qur'an di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Islam*, Vol. 4, No. 1, 77-87

- Valentia, S., dkk., (2017). Hubungan antara Resiliensi dan Penerimaan Orantua Pada Ibu dari dari Anak berkebutuhan Khusus.
- Wahyudin, P. L. & Wulandari, S. Z. (2018). Demensi Religiositas dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)* Vol. 20 No.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta; Akademik Permata
- Wahyudin, P. L., Sumarsono, Zulaikha, S. & Wulandari., (2018) Dimensi Religiositas dan Pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto).
- Wardhani, D. T. (2012). *Burnout* di Kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa di Kota Bandung. *Jurnal PSikologi Undip*. Vol. 11. 02.
- Wulan, D. K. & Apriliani, A. C. (2017). Job Demand dan Burnout Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. Vol. 6. 1.
- Yuniar, I G. A., Nurtjahjanti, H. & Rusmawati, D. . (2011). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 9, No.1.

DAFTAR LAMAN

<https://kemenag.go.id/>

<https://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>

<https://dikpora.jogjaprovo.go.id/web/>

<https://nasional.kompas.com/read/2018/09/14/11064011/koruptor-berstatus-pns-terbanyak-di-kemenhub-dan-kemenag>

<https://nasional.sindonews.com/read/1200809/13/kpk-tetapkan-ketua-angkatan-muda-golkar-fahd-el-fouz-tersangka-suap-alquran-1493324588>

<https://www.merdeka.com/peristiwa/menag-identitas-indonesia-adalah-religiositas.html>

<https://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>

<https://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>

<https://tumoutounews.com/2017/11/08/jumlah-penganut-agama-di-indonesia-tiap-provinsi/>

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2016/11/11/indonesia-negara-berpenduduk-muslim-terbesar-dunia>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Uji Reliabilitas Aitem Skala Resiliensi Sebelum Seleksi Aitem

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem 1	100.06	92.644	.312	.928
aitem 2	100.17	91.166	.631	.925
aitem 3	100.10	89.696	.627	.924
aitem 7	100.13	90.550	.521	.926
aitem 9	100.23	90.573	.531	.925
aitem 11	100.92	90.543	.412	.927
aitem 13	100.25	90.740	.538	.925
aitem 14	100.21	91.856	.457	.926
aitem 15	100.19	91.021	.603	.925
aitem 17	100.00	91.059	.452	.926
aitem 19	100.02	90.686	.553	.925
aitem 20	99.85	90.917	.486	.926
aitem 23	100.12	88.261	.650	.924
aitem 24	99.88	90.222	.576	.925
aitem 25	100.15	91.897	.433	.926
aitem 27	100.35	88.584	.524	.926
aitem 29	100.04	88.195	.734	.923
aitem 30	100.06	87.663	.752	.923
aitem 31	100.15	92.250	.390	.927
aitem 32	99.83	91.009	.471	.926
aitem 33	100.10	89.461	.524	.925
aitem 35	100.50	91.157	.368	.927
aitem 36	100.27	90.828	.504	.926
aitem 39	100.00	89.882	.577	.925
aitem 40	100.42	89.543	.551	.925
aitem 42	100.29	88.209	.665	.924
aitem 44	100.21	91.386	.463	.926
aitem 45	100.08	90.386	.458	.926
aitem 47	100.12	90.183	.659	.924

aitem 48	100.21	91.660	.393	.927
aitem 49	100.35	90.819	.440	.926
aitem 50	100.50	91.235	.386	.927
aitem 51	100.50	88.451	.443	.928
aitem 52	100.37	89.531	.419	.927



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 2. Hasil Uji Reliabilitas Skala Religiositas Aitem Sebelum Seleksi Aitem

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	152.56	181.001	.659	.910
A2	153.16	178.421	.314	.915
A3	153.33	180.619	.317	.914
A4	152.82	179.326	.565	.910
A5	152.67	181.440	.571	.911
A6	153.04	178.284	.691	.909
A7	152.86	175.337	.691	.909
A8	152.79	177.812	.729	.909
A9	153.63	191.237	-.129	.918
A10	153.30	182.392	.313	.913
A11	152.93	183.102	.330	.913
A12	152.82	178.862	.703	.910
A13	152.96	179.213	.634	.910
A14	153.53	187.004	.079	.916
A15	153.56	190.822	-.093	.921
A16	152.81	177.980	.680	.909
A17	152.84	181.635	.507	.911
A18	152.93	177.281	.750	.909
A19	153.30	184.320	.290	.913
A20	153.35	184.268	.200	.915
A21	153.30	183.427	.284	.913
A22	153.23	181.286	.439	.912
A23	153.19	183.480	.371	.912
A24	152.98	180.375	.562	.911
A25	153.09	179.939	.611	.910
A26	152.81	177.873	.624	.910
A27	152.91	180.081	.445	.912
A28	153.12	181.003	.496	.911
A29	153.42	189.520	-.036	.919
A30	153.05	179.086	.612	.910
A31	152.86	180.837	.609	.911
A32	152.79	183.205	.349	.913
A33	152.68	183.506	.409	.912
A34	152.95	182.658	.426	.912
A35	152.82	183.397	.411	.912
A36	153.00	180.536	.500	.911
A37	153.04	179.784	.591	.910
A38	152.93	181.674	.436	.912
A39	152.79	183.026	.437	.912
A40	152.84	182.207	.502	.911
A41	152.84	180.242	.606	.910
A42	153.84	188.064	.024	.917
A43	152.88	180.288	.512	.911

A44	153.04	182.820	.447	.912
A45	152.70	182.427	.454	.912
A46	152.93	182.709	.484	.912
A47	153.26	182.197	.427	.912
A48	152.70	179.213	.576	.910



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 3. Diskriptif Statistik Data Penelitian

Descriptives

		Statistic	Std. Error
General	Mean	31.77	.197
Religiosity	95% Confidence Lower	31.39	
	Interval for Mean Bound		
	Upper Bound	32.16	
	5% Trimmed Mean	31.70	
	Median	31.00	
	Variance	7.721	
	Std. Deviation	2.779	
	Minimum	25	
	Maximum	40	
	Range	15	
	Interquartile Range	3	
	Skewness	.575	.172
	Kurtosis	.921	.343

Lampiran 4. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.046	199	.200*	.990	199	.183

a. Lilliefors Significance Correction

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

Lampiran 5. Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * Between (Combined)	5871.775	14	419.412	6.249	.000
General Groups					
Linearity	3397.593	1	3397.593	50.62	.000
Religiosity				2	
Deviation from Linearity	2474.182	13	190.322	2.836	.001
Within Groups	12349.562	184	67.117		
Total	18221.337	198			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * Between (Combined)	4422.568	8	552.821	7.612	.000
Social Groups					
Linearity	3424.504	1	3424.504	47.15	.000
Religiosity				4	
Deviation from Linearity	998.064	7	142.581	1.963	.062
Within Groups	13798.769	190	72.625		
Total	18221.337	198			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi Between (Combined)	4597.970	7	656.853	9.209	.000
* Involved Groups					
God	4071.820	1	4071.820	57.087	.000
	526.150	6	87.692	1.229	.293
Within Groups	13623.367	191	71.327		
Total	18221.337	198			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * Between (Combined)	4597.970	7	656.853	9.209	.000
Involved God					
Groups					
	4071.820	1	4071.820	57.087	.000
	526.150	6	87.692	1.229	.293
Within Groups	13623.367	191	71.327		
Total	18221.337	198			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * forgiveness	Between Groups	(Combined)	7131.773	11	648.343	10.933	.000
		Linearity	6582.498	1	6582.498	110.999	.000
		Deviation from Linearity	549.275	10	54.928	.926	.510
		Within Groups	11089.564	187	59.302		
Total			18221.337	198			

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * God as Judge	5986.785	11	544.253	8.319	.000
Between Groups	5178.610	1	5178.610	79.153	.000
(Combined Linearity)	808.174	10	80.817	1.235	.271
Deviation from Linearity	12234.55	187	65.425		
Within Groups	2				
Total	18221.33	198			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * Revengefulness	4104.74	7	586.392	7.934	.000
Between Groups	2889.17	1	2889.17	39.091	.000
(Combined Linearity)	1215.56	6	202.594	2.741	.014
Deviation from Linearity	14116.5	191	73.909		
Within Groups	96				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * vulnerability	Between Groups	(Combined)	4104.741	7	586.392	7.934	.000
		Linearity	2889.177	1	2889.177	39.091	.000
		Deviation from Linearity	1215.564	6	202.594	2.741	.014
Within Groups			14116.596	191	73.909		
Total			18221.337	198			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi * gratitude	Between Groups	(Combined)	8008.015	6	1334.669	25.090	.000
		Linearity	6619.009	1	6619.009	124.431	.000
		Deviation from Linearity	1389.006	5	277.801	5.222	.000
Within Groups			10213.322	192	53.194		
Total			18221.337	198			

Lampiran 6. Uji Multikolonieritas

Coefficient Correlations^a

Model	thakfulness	Social Regiosity	uvengevulness	Involved God	General Religiosity	God as Judge	forgivness
1	1.000	-.007	-.088	-.054	-.002	-.275	-.311
Correlation		1.000	-.036	-.136	-.457	.127	-.268
thakfulness			1.000	-.265	-.039	-.223	-.155
Social Regiosity				1.000	-.039	-.108	-.223
uvengevulness					1.000	-.283	-.020
Involved God							
General Religiosity							

God as Judge	-.275	.127	-.223	-.108	-.283	1.000	-.154
forgiveness	-.311	-.268	-.155	-.223	-.020	-.154	1.000
Covariance thakfulness	.233	-.001	-.023	-.013	.000	-.042	-.064
s							
Social Regiosity	-.001	.176	-.008	-.028	-.047	.017	-.048
vengefulness	-.023	-.008	.297	-.072	-.005	-.039	-.036
Involved God	-.013	-.028	-.072	.247	-.005	-.017	-.047
General Religiosity	.000	-.047	-.005	-.005	.061	-.022	-.002
God as Judge	-.042	.017	-.039	-.017	-.022	.102	-.021

forgivness	-.064	-.048	-.036	-.047	-.002	-.021	.182
------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Resiliensi

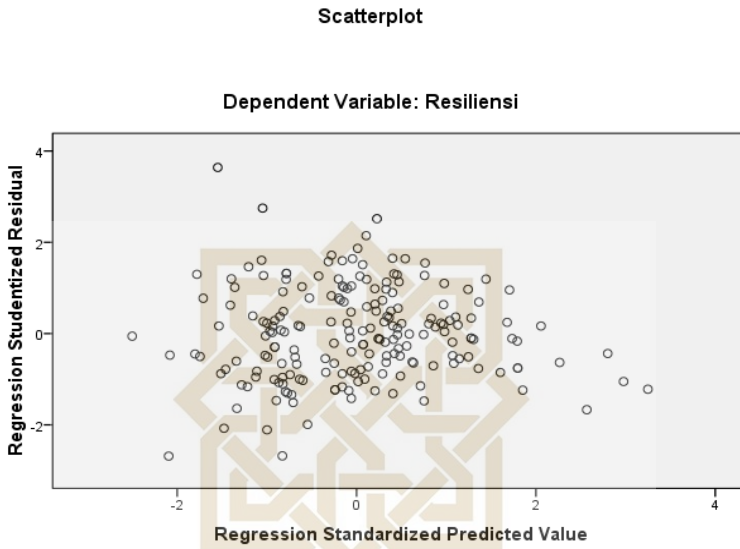
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.945	6.973		4.008	.000		
	General Religiosity	.190	.247	.055	.767	.444	.524	1.907
	Social Regiosity	.497	.419	.085	1.187	.237	.524	1.908

Involved God	.614	.497	.087	1.235	.218	.538	1.858
forgivness	1.295	.426	.243	3.038	.003	.420	2.383
God as Judge	.689	.319	.160	2.159	.032	.491	2.037
uvengevulness	-.646	.545	-.083	-1.185	.237	.546	1.832
thakfulness	2.136	.482	.310	4.427	.000	.547	1.829

a. Dependent Variable: Resiliensi

Lampiran 7. Uji Heteroskedasitas



Lampiran 8. Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.360	7.674
2	.671 ^b	.451	.445	7.145
3	.685 ^c	.469	.461	7.041

a. Predictors: (Constant), thakfulness

b. Predictors: (Constant), thakfulness, forgiveness

c. Predictors: (Constant), thakfulness, forgiveness, God as Judge

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6619.009	1	6619.009	112.386	.000 ^a
Residual	11602.328	197	58.895		
Total	18221.337	198			
2 Regression	8214.056	2	4107.028	80.439	.000 ^b
Residual	10007.280	196	51.058		
Total	18221.337	198			
3 Regression	8554.564	3	2851.521	57.521	.000 ^c
Residual	9666.773	195	49.573		
Total	18221.337	198			

a. Predictors: (Constant), thakfulness

b. Predictors: (Constant), thakfulness, forgiveness

c. Predictors: (Constant), thakfulness, forgiveness, God as Judge

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	59.804	5.342		11.196	.000
thakfulness	4.149	.391	.603	10.601	.000
2 (Constant)	38.261	6.292		6.081	.000
thakfulness	2.592	.459	.377	5.653	.000
forgiveness	1.984	.355	.372	5.589	.000
3 (Constant)	34.123	6.398		5.334	.000
thakfulness	2.154	.482	.313	4.471	.000

forgiveness	1.652	.372	.310	4.440	.000
God as Judge	.766	.292	.177	2.621	.009

a. Dependent Variable: Resiliensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.945	6.973		4.008	.000
	General Religiosity	.190	.247	.055	.767	.444
	Social Regiosity	.497	.419	.085	1.187	.237
	Involved God	.614	.497	.087	1.235	.218
	forgiveness	1.295	.426	.243	3.038	.003
	God as Judge	.689	.319	.160	2.159	.032
	uvengevulness	-.646	.545	-.083	-1.185	.237
	thakfulness	2.136	.482	.310	4.427	.000

Lampiran 9. Kategorisasi

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Resiliensi	Mean	116.14	.680
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	114.79	
	Upper Bound	117.48	
	5% Trimmed Mean	116.39	
	Median	117.00	
	Variance	92.027	
	Std. Deviation	9.593	
	Minimum	84	
	Maximum	135	
	Range	51	
	Interquartile Range	13	
	Skewness	-.432	.172
	Kurtosis	-.194	.343

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA



CURICULUM VITAE

a. Biodata Pribadi

Nama Lengkap : Halimatus Sakdiyah
 Jenis Kelamin : Perempuan
 TTL : Banjarnegara, 12 November 1995
 Alamat Asal : Bojanegara, Sigaluh, Banjarnegara,
 Jawa Tengah
 Email : Alisyabaqina@gmail.com
 NO HP : 085870302524

b. Latar Belakang Pendidikan Formal

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
SD	SD N 1 Bojanegara	2002-2008
MTs	MTs Raudlatul Ulum	2008-2011
MA	MA Raudlatul Ulum	2011-2014
S1	Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2015-2019

c. Pengalaman Organisasi

- PMII
- KEMBARA
- HISBAN
- Lab. Psikologi Klinis

- SHIKAMMARU
- Kepengurusan PPTQ Al-Muhsin Komplek Al-Hamra'

d. Pengalaman Asisten

- Asisten Dasar-Dasar Intervensi Individu (2018-2019)
- Asisten Psikometri (2019-2020)

e. Pengalaman Kerja

Tentor Bimbingan Belajar Private (Agustus 2019-sekarang)

