

GAYA BERPIKIR DAN DINAMIKANYA PADA KARYAWAN USIA PRODUKTIF

Medianta Tarigan, Anastasia Wulandari, Ima Rahmadini, Ridha Aulia, Irnawati Pratiwi
Universitas Pendidikan Indonesia
e-mail: medianta@upi.edu

Abstract: Thinking style and dynamics in productive age employees. This study analyzes how the process of thinking style through factors of locus control, self-efficacy, resilience, coping strategy, and anxiety affects psychological distress of productive age employees. With a quantitative approach for path analysis with a trimming method, this study took the research subject of productive age employees that is 25-44 years old who worked in various agencies in Bandung city. The results indicate that thinking styles through locus of control, self-efficacy, resilience, coping strategies, and anxiety affect psychological distress of productive age employees. The most dominant indirect effect is through self-efficacy and anxiety factors.

Keywords: *Thinking style, psychological distress, self-efficacy, anxiety, coping strategy*

Abstrak: Gaya berpikir dan dinamikanya pada karyawan usia produktif. Penelitian ini menganalisis bagaimana proses gaya berpikir melalui faktor lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, strategi *coping*, dan kecemasan mempengaruhi distres psikologis karyawan usia produktif. Dengan pendekatan kuantitatif untuk analisis jalur dengan metode *trimming*, penelitian ini mengambil subjek penelitian karyawan usia produktif, yaitu 25-44 tahun yang bekerja di berbagai instansi di Kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya berpikir melalui lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, strategi *coping*, dan kecemasan mempengaruhi distres psikologis karyawan usia produktif. Adapun pengaruh secara tidak langsung paling dominan adalah melalui faktor efikasi diri dan kecemasan.

Kata kunci: Gaya berpikir, distres psikologis, efikasi diri, kecemasan, strategi *coping*

PENDAHULUAN

Berpikir merupakan sesuatu yang ahli dalam suatu bidang yang telah lama mendasari individu dalam melakukan setiap digeluti, dirinya tetapperlu untuk berpikir aktivitas dalam kehidupannya, termasuk saat lebih baik dari sebelumnya (Saideh, Omid, bekerja. Seorang individu, meskipun telah Nazanin, Hadis, & Katayoun, 2014). Hal ini

berkaitan dengan kemampuan berpikir. Kemampuan berpikir akan membantu individu untuk beradaptasi dan menghadapi perubahan lingkungan sehingga dapat bertahan hidup dalam lingkungan yang kompleks (Noghondar, Soleimani, & Zarandi, 2012; Toghyani & Shahtalebi, 2014). Setiap individu memiliki kemampuan yang hampir sama akan tetapi memiliki gaya

berpikir yang berbeda. Adapun gaya berpikir didefinisikan sebagai seberapa baik individu dapat menyelesaikan suatu pekerjaan (Saideh, et al, 2014; Qiu, Hu, Xu, & Li, 2015). Zhang (2002) membagi gaya berpikir kedalam 3 kelompok, yaitu tipe I, tipe II, dan tipe III. Tabel 1 menampilkan rincian pembagian tipe gaya berpikir tersebut.

Tabel 1. Tipe Gaya Berpikir

Gaya Berpikir		
Tipe I	Tipe II	Tipe III
Individu dengan kemampuan kognitif dan kreativitas yang kompleks, terdiri dari:	Individu yang patuh pada peraturan dan lebih mudah dalam mengolah informasi, terdiri dari:	Individu yang cenderung bersifat menolak terhadap sistem yang kaku, berorientasi pada pekerjaan, terdiri dari:
<ul style="list-style-type: none"> - Legislatif - Yudisial - Hirarki - Global - Liberal 	<ul style="list-style-type: none"> - Eksekutif - Lokal - Monarki, dan - Konservatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Anarki - Oligarki - Internal dan eksternal yang cenderung netral

Penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh gaya berpikir dengan faktor psikologis tertentu. Pada 2002, Larsen dan Buss mendefinisikan lokus pengendalian sebagai suatu konsep yang memproyeksikan persepsi seseorang tentang kejadian dalam hidupnya (Purwidiyanti & Mundjiyanti,

2016). Menurut Kreitner & Kinicki (2005) dalam Zakiyah (2017), lokus pengendalian dibagi menjadi dua, yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka dan lokus pengendalian eksternal yang mencirikan

individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri. Penelitian yang dilakukan oleh Patel (2013) menyatakan bahwa gaya berpikir mempengaruhi lokus pengendalian, di mana gaya berpikir seseorang mempengaruhi bagaimana individu mempersepsikan dan meyakini akibat yang terjadi dalam dirinya.

Efikasi diri mencerminkan keyakinan seseorang pada kemampuannya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam pekerjaannya (Mensah & Lebbaeus, 2013). Efikasi diri berhubungan dengan dua faktor lain, yaitu *skill* dan kemampuan individu, serta *self-esteem* dari individu. Sehingga, ketika kemampuan serta *skill* individu meningkat akan menimbulkan efek yang cukup besar terhadap efikasi diri (Hosseinkhani & Giyaove, 2015). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja akan tetapi memiliki hubungan negatif dengan *burnout* (Kosevic & Loh, 2015). Sementara itu, resiliensi menurut Dyer dan McGuinness; Luthar, Cicchetti, dan Becker; Rutter (dalam Reyes & Constantino (2016) adalah kemampuan untuk memproses dan mengelola pengalaman sebagai proteksi dari stres sehingga memungkinkan individu untuk

mengatasi tantangan dan membantu mereka mengembangkan kemampuan beradaptasi yang positif meskipun berada dalam suatu rintangan. Efikasi diri dan resiliensi, dalam penelitian yang dilakukan Sagone dan Caroli (2013) menunjukkan suatu hubungan di mana individu yang resilien dan memiliki efikasi diri yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang efektif.

Sementara itu, pada 1984, Lazarus dan Folkman menyatakan bahwa strategi *coping* adalah perubahan kognitif dan perilaku yang dilakukan oleh individu untuk melakukan upaya mengatasi tuntutan yang spesifik yang dinilai berpotensi membebani atau melebihi sumber daya seseorang (Matthieu & Ivanoff, 2006). Penelitian Hassan (2014) menunjukkan bahwa individu dengan *problem focused coping* memiliki aspek tertentu dari gaya berpikir, seperti yang ada pada gaya berpikir legislatif, lokal, hirarki, anarki, eksternal, dan gaya berpikir oligarki.

Dalam dinamika karirnya, seorang karyawan adakalanya mengalami kecemasan, di mana kecemasan didefinisikan sebagai suatu kondisi emosi dengan timbulnya rasa tidak nyaman pada diri seseorang, dan merupakan pengalaman yang samar-samar disertai dengan perasaan yang tidak berdaya serta tidak menentu yang

disebabkan oleh suatu hal yang belum jelas (Annisa & Ifdil, 2017). Kecemasan yang tinggi dipengaruhi dari seseorang yang memiliki lokus pengendalian eksternal, efikasi diri yang rendah, resilien yang rendah dan strategi *coping* yang tidak sesuai (Patel, 2013; Ghaderi & Salehi, 2011; Lian & Tam, 2014; Cheng, Mauno, & Lee, 2014). Sehingga, gaya berpikir secara tidak langsung mempengaruhi tingkat kecemasan yang dirasakan seseorang.

Di sisi lain, gangguan kecemasan dapat menimbulkan stres. Dampak psikologis negatif dari stres dikenal sebagai distres psikologis. Distres psikologis adalah suatu kondisi emosional negatif yang merupakan bentuk tambahan penilaian terhadap ancaman, bahaya, atau kerugian yang berhubungan dengan sebuah tujuan penting (Mclean, Strongman & Neha, 2007). Salah satu faktor distres psikologis adalah faktor kognitif yang menjadi faktor kunci dari distres, dimana persepsi seseorang terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari sesuatu yang dihadapi, artinya bahwa reaksi terhadap distres psikologis dipengaruhi bagaimana pikiran individu mempersepsi suatu peristiwa (Lazarus & Folkman, 1984).

Menurut Karim (2012), distres psikologis merupakan masalah serius yang dihadapi oleh banyak karyawan dalam lingkungan kerja. Seseorang yang mengalami distres psikologis akan mengalami kecemasan dan depresi yang akan berdampak pada penurunan produktivitasnya, terjadinya gangguan pada organ tubuh yang mengakibatkan timbulnya penyakit tertentu yang berbahaya, serta yang terparah adalah mengakibatkan terjadinya aksi bunuh diri (Mirani, 2009). Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana proses gaya berpikir melalui faktor lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, *strategic coping*, dan kecemasan mempengaruhi distres psikologis pada karyawan usia produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan usia produktif dengan rentang usia 25-44 tahun, yaitu karyawan yang berada dalam tahap pengembangan keterampilan dan stabilitas diri melalui pengalaman kerja, yang dikenal sebagai tahap *establishment* pada *Super's Theory Career Stage* (Lau, Low, & Zakaria, 2013).

Pengambilan sampel dilakukan di beberapa perusahaan dan pengisian individual di Kota Bandung. Diperoleh sampel penelitian 234 subjek.

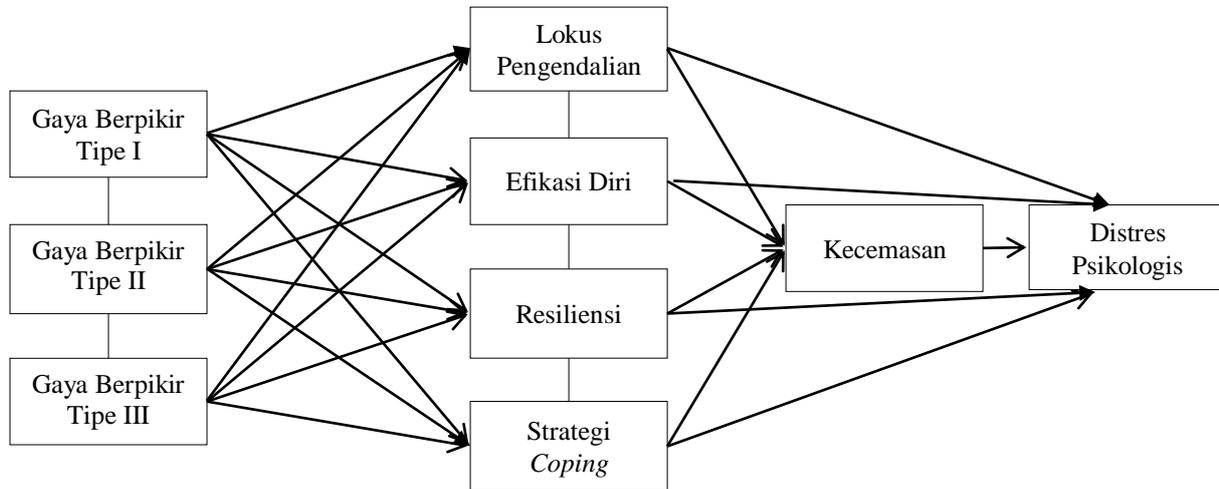
Instrumen penelitian ini berupa *questionnaire* yang diadaptasi dari berbagai penelitian sebelumnya. Tabel 2 menampilkan rincian tujuh instrumen, yaitu untuk variabel gaya berpikir, distres psikologis, lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, strategi *coping*, dan kecemasan.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan metode *trimming*. Metode *trimming* memperbaiki struktur model dengan cara mengeluarkan variabel yang tidak signifikan kemudian dilakukan perhitungan ulang. Adapun salah satu persyaratan yang harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antar variabel terkait.

Tabel 2. Instrumen Gaya Berpikir dan Dinamiknya

Variabel	Instrumen	Jumlah Item
Gaya berpikir	<i>Thinking Style Inventory Rev II</i> yang dikembangkan oleh Sternberg, Wargner, dan Zhang pada 2007	65
Distres psikologis	<i>Hopkins Symptom Checklist</i> yang dikembangkan Derogatis pada 1974	11
Lokus pengendalian	<i>Rotter's Locus of Control Scale</i> yang dikembangkan oleh Rotter pada 1966	23
Efikasi diri	<i>General Self Efficacy Scale</i> yang dikembangkan oleh Ralf Schwazer dan Matthias Jerusalem pada 1995, terdiri dari aspek <i>level</i> , <i>strength</i> dan <i>generality</i>	10
Resiliensi	<i>14 item Resilience Scale (RS-14)</i> yang dikembangkan oleh Wagnild dan Young pada 2009, yang terdiri dari aspek <i>personal competence (self-reliance dan perseverance)</i> dan <i>acceptance of self and life (equanimity, meaningfulness, dan existential aloneness)</i>	14
Strategi <i>coping</i>	<i>Brief Cope</i> yang dikembangkan oleh Carver pada 1997	10
Kecemasan	<i>State-Trait Anxiety Inventory (STAI)</i> yang dikembangkan	40

oleh Spielberger pada 1983, terdiri dari dua aspek, yaitu *state anxiety* dan *trait anxiety*



Gambar 1. Struktur Model Gaya Berpikir dan Dinamikanya

Gambar 1 menampilkan struktur gaya berpikir terhadap distres psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data sampel penelitian berukuran 234 subjek, terdiri dari 64,9% karyawan usia 25-30 tahun, 15,9% usia 31-37 tahun, dan 19,2% usia 38-44 tahun. Di samping itu, sampel terdiri atas 4,3% lulusan Strata Dua,

50,4% lulusan Strata Satu, dan 45,3% lulusan di bawah Strata Satu. Serta 76,6% adalah staff, 19,2% non-staff, dan 4,2% adalah jabatan manager atau lebih tinggi dari itu.

Berikut ini ditampilkan tabel ringkasan hasil penelitian pengaruh gaya berpikir terhadap distres psikologis melalui variabel lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, strategi *coping*, dan kecemasan.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

Jalur	Koefisien Jalur	<i>p</i> value	Keterangan
→ Lokus Pengendalian	-0,107	0,101	tidak signifikan
Gaya Berpikir Tipe I → Efikasi Diri	0,439	0,000	signifikan
→ Resiliensi	0,352	0,000	signifikan
→ Strategi Coping	0,146	0,026	signifikan

	→	Lokus Pengendalian	-0,178	0,006	signifikan
Gaya Berpikir	→	Efikasi Diri	0,382	0,000	signifikan
Tipe II	→	Resiliensi	0,268	0,000	signifikan
	→	Strategi <i>Coping</i>	0,087	0,185	tidak signifikan
	→	Lokus Pengendalian	-0,050	0,443	tidak signifikan
Gaya Berpikir	→	Efikasi Diri	0,404	0,000	signifikan
Tipe III	→	Resiliensi	0,313	0,000	signifikan
	→	Strategi <i>Coping</i>	0,175	0,007	signifikan

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub-Struktur 2

Jalur		Koefisien Jalur	<i>p</i> value	Keterangan	
Lokus Pengendalian	→	0,213	0,000	Signifikan	
Efikasi Diri	→	Kecemasan	-0,241	0,000	Signifikan
Resiliensi	→				
Strategi <i>Coping</i>	→	0,187	0,004	Signifikan	

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub-Struktur 3

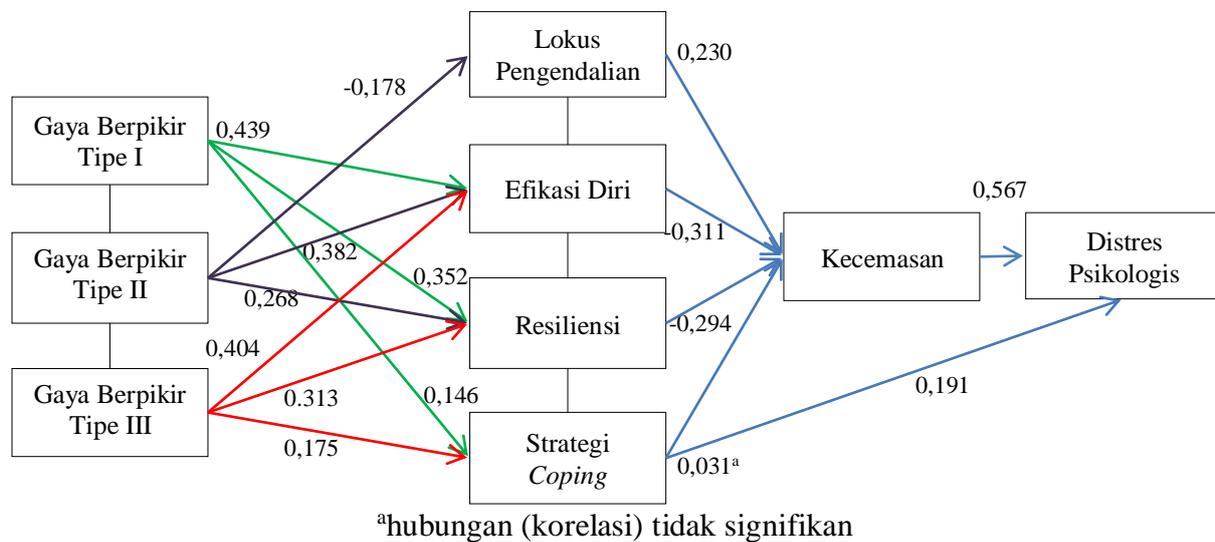
Jalur		Koefisien Jalur	<i>p</i> value	Keterangan	
Lokus Pengendalian	→	0,041	0,446	tidak signifikan	
Efikasi Diri	→	Distres	-0,120	0,049	signifikan
Resiliensi	→	Psikologi	0,104	0,093	tidak signifikan
Strategi <i>Coping</i>	→	s	0,175	0,003	signifikan
Kecemasan	→		0,545	0,000	signifikan

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub-Struktur 3 dengan Metode *Trimming* Pertama

Jalur		Koefisien Jalur	<i>p</i> value	Keterangan
Efikasi Diri	→	-0,091	0,120	tidak signifikan
Strategi <i>Coping</i>	→	0,200	0,000	signifikan
Kecemasan	→	0,532	0,000	signifikan

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub-Struktur 3 dengan Metode *Trimming* Kedua

Jalur		Koefisien Jalur	<i>p</i> value	Keterangan
Strategi <i>Coping</i>	→	0,173	0,001	signifikan
Kecemasan	→	0,561	0,000	Signifikan



Gambar 2. Model Signifikan Pengaruh Gaya Berpikir terhadap Distres Psikologi

Tabel 8. Ringkasan Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat Sub-Struktur

1

Variabel Bebas	Variabel Terikat			
	Lokus Pengendalian	Efikasi Diri	Resiliensi	Strategi <i>Coping</i>
Gaya Berpikir Tipe I	-	19,27%	12,39%	2,13%
Gaya Berpikir Tipe II	3,17%	14,59%	7,18%	-
Gaya Berpikir Tipe III	-	16,32%	9,80%	3,06%

Tabel 9. Ringkasan Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat Sub-Struktur

2

Variabel Bebas	Variabel Terikat ^a	Variabel Perantara ^b				Pengaruh Total
		Lokus Pengendalian	Efikasi Diri	Resiliensi	Strategi <i>Coping</i>	
Lokus Pengendalian	4,54%	-	0,43%	0,02%	-0,10%	4,89%
Efikasi Diri	5,81%	0,43%	-	2,53%	-1,14%	7,63%
Resiliensi	6,35%	0,02%	2,53%	-	-1,53%	7,37%
Strategi <i>Coping</i>	3,50%	-0,09%	-1,27%	-1,53%	-	0,61%

^aPengaruh langsung variabel bebas (lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, dan strategi *coping*) terhadap variabel terikat (Kecemasan)

^bPengaruh tidak langsung variabel bebas melalui variabel perantara terhadap variabel terikat (Kecemasan)

Tabel 10. Ringkasan Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat Sub-Struktur

3

Variabel Bebas	Variabel Terikat ^a	Variabel Perantara ^b		Pengaruh Total
		Strategi Coping	Kecemasan	
Lokus	-	-0,43%	11,95%	11,52%
Pengendalian	-	-	-	-
Efikasi Diri	-	4,91%	-13,52%	-8,61%
Resiliensi	-	5,61%	-14,13%	-8,52%
Strategi Coping	2,99%	-	10,49%	13,48%
Kecemasan	31,47%	-	-	31,47%

^aPengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat (Distres Psikologis)

^bPengaruh tidak langsung variabel bebas melalui variabel perantara terhadap variabel terikat (Distres Psikologis)

Tabel 11. Ringkasan Pengaruh Tidak Langsung Gaya berpikir terhadap Kecemasan

Variabel Bebas	Variabel Perantara ^a			
	Lokus Pengendalian	Efikasi Diri	Resiliensi	Strategi Coping
Gaya Berpikir Tipe I	-	-10,57%	-8,87%	2,73%
Gaya Berpikir Tipe II	0,03%	-9,21%	-6,75%	-
Gaya Berpikir Tipe III	-	9,74%	-7,89%	-3,27%

^aPengaruh tidak langsung variabel bebas gaya berpikir melalui variabel perantara terhadap variabel terikat (Kecemasan)

Tabel 12. Ringkasan Pengaruh Tidak Langsung Gaya Berpikir terhadap Distres Psikologis melalui Strategi *Coping*

Variabel Bebas	Variabel Perantara Strategi <i>Coping</i> ^a
Gaya Berpikir Tipe I	2,5%
Gaya Berpikir Tipe II	-
Gaya Berpikir Tipe III	3,0%

^aPengaruh tidak langsung variabel gaya berpikir terhadap Distres Psikologis melalui Strategi *Coping*

Tabel 13. Ringkasan Pengaruh Tidak Langsung Gaya Berpikir terhadap Distres Psikologis melalui Kecemasan

Variabel Bebas	Variabel Perantara I	Variabel Perantara II
Gaya Berpikir Tipe I	Efikasi Diri	-5,94%
	Resiliensi	-4,98%
	Strategi <i>Coping</i>	1,53%
	Lokus Pengendalian	-2,13%
Gaya Berpikir Tipe II	Efikasi Diri	-5,16%
	Resiliensi	-3,79%
	Efikasi Diri	-5,46%
Gaya Berpikir Tipe III	Resiliensi	-4,42%
	Strategi <i>Coping</i>	1,84%

^aPengaruh tidak langsung terhadap distres psikologis melalui kecemasan (variabel perantara ii).

Pembahasan

Struktur model pengaruh gaya berpikir terhadap distres psikologis karyawan usia produktif yang digambarkan secara komprehensif pada gambar 1 dibagi menjadi tiga sub-struktur. Pada sub-struktur 1,

analisis yang dilakukan adalah menguji pengaruh variabel bebas gaya berpikir tipe I, gaya berpikir tipe II, dan gaya berpikir tipe III, masing-masing, terhadap variabel terikat lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, dan strategi *coping*. Selanjutnya, pada sub-struktur 2 dilakukan analisis pengaruh variabel lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, dan strategi *coping* terhadap variabel kecemasan. Sedangkan untuk sub-struktur 3 adalah analisis pengaruh variabel lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, strategi *coping*, dan kecemasan terhadap variabel distres psikologis.

Hasil analisis sub-struktur 1 terangkum dalam Tabel 3. Statistik pada Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien jalur tidak signifikan secara statistik untuk jalur gaya berpikir tipe I terhadap lokus pengendalian, gaya berpikir tipe II terhadap strategi *coping*, dan gaya berpikir tipe III terhadap lokus pengendalian. Ini menunjukkan bahwa gaya berpikir tipe I dan III tidak mempengaruhi lokus pengendalian, serta gaya berpikir tipe II tidak mempengaruhi strategi *coping* karyawan usia produktif secara signifikan. Di sisi lain, gaya berpikir, baik tipe I, II, dan III,

mempengaruhi efikasi diri dan resiliensi karyawan usia produktif di Kota Bandung.

Statistik analisis jalur sub-struktur 2 dapat diamati pada Tabel 4. Koefisien jalur pengaruh variabel bebas lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, dan strategi *coping* terhadap variabel terikat kecemasan adalah signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa lokus pendidikan, efikasi diri, resiliensi, dan strategi *coping* mempengaruhi tingkat kecemasan karyawan usia produktif di Kota Bandung secara signifikan.

Hasil analisis sub-struktur 3 terangkum dalam Tabel 5. Statistik pada Tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien jalur tidak signifikan untuk jalur lokus pengendalian terhadap distres psikologis dan resiliensi terhadap distres psikologis. Ini menunjukkan bahwa lokus pengendalian dan resiliensi tidak mempengaruhi distres psikologis karyawan usia produktif di Kota Bandung. Di samping itu, distres psikologis seorang karyawan usia produktif adalah efikasi diri, strategi *coping*, dan kecemasan. Dengan hasil ini, model sub-struktur 3 perlu diperbaiki dengan metode *trimming*.

Analisis jalur kembali dilakukan dengan tidak menyertakan variabel lokus

pengendalian dan resiliensi dalam perhitungan berikutnya. Statistik hasil analisis ditampilkan pada Tabel 6. Diperoleh hasil bahwa koefisien jalur efikasi diri terhadap distress psikologis tidak signifikan. Akibatnya, model yang ada pada sub-struktur 3 perlu kembali diperbaiki. Hasil perbaikan dengan metode *trimming* kedua ditunjukkan dalam Tabel 7. Analisis jalur ini memberikan hasil bahwa strategi *coping* dan kecemasan secara signifikan mempengaruhi distress psikologis karyawan usia produktif di Kota Bandung. Adapun secara keseluruhan, struktur model pengaruh gaya berpikir terhadap distress psikologis melalui variabel lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, strategi *coping*, dan kecemasan karyawan usia produktif di kota Bandung diilustrasikan dalam Gambar 2.

Selanjutnya, akan dianalisis besar pengaruh gaya berpikir terhadap distress psikologis karyawan usia produktif di Kota Bandung dengan memperhatikan setiap hubungan yang telah dinyatakan signifikan berdasarkan statistik hasil uji di atas. Untuk sub-struktur 1, berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa hanya gaya berpikir tipe II yang berpengaruh terhadap lokus pengendalian, sebesar 3,17%. Nilai ini berarti 3,17% lokus pengendalian karyawan usia produktif dipengaruhi oleh gaya

berpikir dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Begitu pula dengan efikasi diri dan resiliensi. Kedua faktor tersebut paling dominan dipengaruhi gaya berpikir tipe I. Adapun variabel strategi *coping* paling dominan dipengaruhi gaya berpikir tipe III.

Sub-struktur 2, analisis jalur melibatkan hubungan yang memuat pengaruh langsung dan tidak langsung. Statistik hasil analisis ditampilkan pada Tabel 9. Dari hasil ini diketahui bahwa kecemasan pada karyawan usia produktif di Kota Bandung paling dominan dipengaruhi secara langsung oleh resiliensi. Akan tetapi secara keseluruhan, yaitu pengaruh total, kecemasan dominan dipengaruhi oleh efikasi diri. Dengan memperhatikan hasil secara keseluruhan, pengaruh tidak langsung lebih besar mempengaruhi tingkat kecemasan karyawan daripada pengaruh secara langsung, terkecuali untuk variabel strategi *coping*.

Sub-struktur 3, distress psikologis paling dominan dipengaruhi secara langsung oleh tingkat kecemasan, sementara lokus pengendalian, efikasi diri, dan resiliensi tidak berpengaruh langsung terhadap distress psikologis (Tabel 10).

Tabel 11 hingga Tabel 13 merangkum hasil perhitungan pengaruh tidak langsung gaya berpikir terhadap kecemasan dan

distres psikologis. Diketahui dari Tabel 11 bahwa gaya berpikir baik tipe I, II, dan III mempengaruhi kecemasan paling besar melalui variabel efikasi diri, dengan pengaruh tidak langsung negatif untuk gaya berpikir tipe I dan II serta pengaruh tidak langsung positif dari gaya berpikir tipe III. Sedangkan, Tabel 12 dan Tabel 13 merangkum hasil perhitungan pengaruh tidak langsung gaya berpikir terhadap distres psikologis melalui variabel lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, strategi *coping*, dan kecemasan. Tabel 12 menunjukkan statistik hasil analisis pengaruh gaya berpikir terhadap variabel distres psikologis melalui variabel perantara strategi *coping*. Untuk gaya berpikir tipe II diketahui tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap distres psikologis. Hal ini berarti bahwa hanya gaya berpikir tipe I dan III yang melalui strategi *coping* mempengaruhi distres psikologis karyawan usia produktif. Sedangkan pada Tabel 13, ditampilkan statistik hasil analisis pengaruh gaya berpikir terhadap variabel distres psikologis melalui variabel lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, dan strategi *coping* sebagai variabel perantara pertama (variabel *intervening* pertama) dan

variabel kecemasan sebagai variabel kedua. Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa gaya berpikir baik tipe I, II, dan III, melalui setiap variabel perantara pertamanya masing-masing dan variabel kecemasan memberi pengaruh terhadap distres psikologis. Adapun pengaruh terbesar adalah yang diberikan melalui variabel perantara pertama efikasi diri, di mana pengaruh tidak langsung yang diberikan memiliki arah negatif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa gaya berpikir, baik tipe I, II, dan III, melalui faktor lokus pengendalian, efikasi diri, resiliensi, strategi *coping*, dan kecemasan mempengaruhi distres psikologis karyawan usia produktif. Adapun pengaruh gaya berpikir terhadap distres psikologis paling besar adalah melalui faktor efikasi diri dan kecemasan.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dinamika gaya berpikir ini dengan membandingkan

beberapa jenis pekerjaan atau tingkat jabatan subjek penelitian, sehingga diperoleh informasi jenis pekerjaan seperti apa atau pada tingkat jabatan manakah karyawan

mengalami distres psikologis yang lebih besar.

DAFTAR RUJUKAN

- Annisa, D. F., & Ifdil, I. (2017). Konsep kecemasan (anxiety) pada lanjut usia (lansia). *Konselor*, 5(2), 93. doi: 10.24036/02016526480-0-00
- Cheng, T., Mauno, S., & Lee, C. (2014). The buffering effect of coping strategies in the relationship between job insecurity and employee well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 71-94. doi: 10.1177/0143831X12463170
- Ghaderi, A. R., & Salehi, M. (2011). A Study of the level of self-efficacy, depression and anxiety between accounting and management students: iranian evidence. *World Applied Sciences Journal*, 12(8), 1299-1306. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org>
- Hassan, F. (2014). Relationship between coping strategies and thinking styles among university students. *ASEAN Journal of Psychiatry*, 15(1), 14–22. Retrieved from <http://search.ebscohost.com>
- Hosseinkhani, M., & Giyaove, Q. (2015). The effect of social justice in self-efficacy development of organizations and institutions employees. *Asian Social Science*, 11(22), 247–252. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n22p247>
- Karim, J. (2012). Emotional Intelligence and Psychological Distress: Testing the Mediatory Role of Affectivity. *Europe's Journal of Psychology*, 5(4), 20–39. doi: 10.5964/ejop.v5i4.238
- Kosevic, A., & Loh, J. (2015). For love: The mediating role of self efficacy on workaholism, job satisfaction and burnout. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(2), 493–505.
- Lau, P. L., Low, S. F., & Zakaria, A. R. (2013). Gender and work: assessment and application of super's theory – career maturity. *Psychology and Behavioral Sciences*, 2(2), 36. doi: 10.11648/j.pbs.20130202.13
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lian, S. Y., & Tam, T. C. (2014). Work Stress, Coping Strategies and Resilience: A Study among Working Females. *Asian Social Science*, 10(12), 41–52. doi: 10.5539/ass.v10n12p41
- Matthieu, M. M., & Ivanoff, A. (2006). Using stress, appraisal, and coping theories in clinical practice: assessments of coping strategies after disasters. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 6(4), 337–348. doi:10.1093/brief-treatment/mhl009
- McLean, Strongman, & Neha, (2007). Psychological distress, causal attributions, and coping, 36(2).

- Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. (2013). The Influence of employees' self-efficacy on their quality of work life: the case of cape coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 195-205.
- Mirani, E. (2009). *Tingkat kecemasan dan depresi terhadap penentuan gender ambigu genitalia the effect of genetics counseling on depression*. Universitas Diponegoro.
- Noghondar, R. I., Soleimani, M., & Zarandi, H. P. (2012). The relationship between thinking styles with organizational innovation in physical education teachers of Iran. 2(6), 317-322.
- Patel, S. (2013). *An extension of the risk perception attitude (RPA) framework: examining the relationship between thinking style, locus of control, anxiety, and information seeking*. Universitas of Maryland.
- Purwidiyanti, W., & Mundjiyanti, R. (2016). Effect of financial knowledge and locus of control on family financial behaviour in Purwokerto. 43-46.
- Qiu, M., Hu, B., Xu, Z., & Li, Y. (2015). Employees' psychological ownership and self-efficacy as mediators between performance appraisal purpose and proactive behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(7), 1101-1109.
- Reyes, A. T., & Constantino, R. E. (2016). Asian American women's resilience: an integrative review. *Asian/Pacific Island Nursing Journal*, 1(3), 105-115. doi: 10.9741/23736658.1048
- Sagone, E., & Caroli, M. E. De. (2013). Relationships between resilience, self-efficacy, and thinking styles in Italian middle adolescents. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 92, 838-845. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.08.763
- Saideh, M., Omid, R., Nazanin, N., Hadis, H., & Katayoun, T. (2014). The Relationship between Thinking Style and Gender in High School Students, 3(12), 1-4.
- Toghyani, A., & Shahtalebi, B. (2014). Relationship between thinking styles and organizational commitment, 4(2), 217-224.
- Zakiah, K. (2017). *Pengaruh locus of control internal dan locus of control eksternal terhadap kepuasan kerja pada pebisnis MLM (Multi Level Marketing) Oriflame di Surabaya dalam komunitas m3 network*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Zhang, L. F. (2002). Thinking styles and cognitive development. *Journal of Genetic Psychology*, 163(2), 179-195. doi: 10.1080/00221320209598676