

Pengaruh Resiliensi dan Forgivness Terhadap Kinerja Guru Generasi Z

Hesmi Fahd Roswah¹⁾, Ratnawati Prayogi²⁾, Bambang Rismadi³⁾, Marisi Pakpahan⁴⁾

^{1,2,3,4,5} Program Studi Magister Manajemen, Institut Bisnis dan Multimedia asmi Jakarta

Abstrak

Generasi Z, yang lahir antara 1997–2012, merupakan generasi digital native yang membawa karakteristik unik ke dalam profesi guru, termasuk ketergantungan pada teknologi, orientasi nilai yang kuat, serta kerentanan terhadap stres dan kecemasan. Tantangan kesehatan mental, tekanan kerja, dan ketidaksesuaian nilai dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan risiko burnout. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh resiliensi dan forgiveness terhadap kinerja guru Generasi Z, baik secara parsial maupun simultan. Metode kuantitatif digunakan dengan sampel 111 guru Gen Z di Jakarta Timur melalui teknik accidental sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi berganda menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik resiliensi ($\beta = 0,364$; $p = 0,000$) maupun forgiveness ($\beta = 0,388$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 27,1% variasi kinerja guru. Simpulan penelitian mengonfirmasi bahwa resiliensi dan forgiveness merupakan faktor psikologis penting yang dapat meningkatkan kinerja guru Generasi Z dengan membantu mereka beradaptasi, pulih dari tekanan, dan mengelola emosi negatif.

Kata Kunci: *Forgiveness; Generasi Z; Kinerja Guru; Resiliensi*

Copyright (c) 2025 Hesmi Fahd Roswah

*Corresponding author :

Email Address : hesmifahd23@gmail.com

PENDAHULUAN

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997-2012, tumbuh sepenuhnya di era digital sehingga disebut “digital native.” Mereka mahir mengoperasikan perangkat digital tanpa memerlukan instruksi tambahan dan sangat bergantung pada internet untuk interaksi sosial, pendidikan, serta akses informasi (Wirautami et al., 2025). Preferensi belajar mereka bersifat visual dan interaktif; platform daring seperti YouTube menjadi sumber utama bagi mereka untuk memperoleh pengetahuan secara cepat dan menarik. Hal ini menuntut adanya materi pembelajaran yang dapat diakses secara multimedia dan fleksibel.

Generasi Z sangat berorientasi pada nilai; mereka ingin pekerjaan yang selaras dengan prinsip pribadi, terutama terkait isu sosial dan lingkungan. Sekitar 49 % bersedia memilih pekerjaan yang mencerminkan nilai-nilai tersebut (KarirLab, 2024). Meskipun terbiasa dengan komunikasi digital, penelitian menunjukkan mereka tetap mengutamakan tatap muka untuk kejelasan tujuan dan menghargai transparansi informasi. Kebahagiaan serta kesejahteraan pribadi menjadi prioritas utama dalam memilih lingkungan kerja.

Tantangan kesehatan mental menjadi sorotan utama. Notifikasi ponsel yang konstan, tenggat kerja, dan tekanan keluarga menyebabkan kecemasan serta stres yang signifikan. Hampir 46 % Generasi Z mengaku mengalami kecemasan dan stres terkait pekerjaan (Yulistara, 2025). Lanskap dunia kerja yang berubah cepat—termasuk kemajuan AI dan otomatisasi—menuntut kualifikasi serta keterampilan yang terus diperbarui. Generasi Z harus aktif mengikuti kursus daring, pelatihan, dan pengalaman kerja praktis untuk tetap kompetitif, terutama di tengah bonus demografi Indonesia (2025-2035) yang memperketat persaingan pasar kerja.

Masuknya Generasi Z ke profesi guru membawa karakteristik unik yang terbentuk oleh era digital. Sebagai “digital natives,” mereka dapat memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, sekaligus mengharapkan keselarasan antara nilai pribadi dan tujuan mulia profesi mengajar (Tantri et al., 2025). Kombinasi stres intrinsik Generasi Z dengan tekanan profesi guru meningkatkan risiko burnout secara signifikan. Beban kerja yang berat, kompensasi yang kurang memadai, serta ekspektasi tinggi menambah kerentanan mental guru Generasi Z, sehingga intervensi yang ditargetkan menjadi sangat penting.

Kefasihan digital mereka sekaligus menjadi keunggulan profesional, namun imersi digital dapat menimbulkan gangguan seperti perhatian yang terbagi dan stres berlebihan. Institusi pendidikan perlu mengatasi kerentanan yang dipicu oleh penggunaan teknologi intensif, sebagaimana diuraikan oleh Ismail dan Nugroho (2022). Sifat “value-driven” Generasi Z dapat menjadi pedang bermata dua. Bila nilai pribadi selaras dengan realitas kerja—misalnya, kebahagiaan, transparansi, dan penghargaan—mereka akan termotivasi dan berkomitmen tinggi. Namun, ketidaksesuaian antara nilai dan kondisi kerja (misalnya, gaji rendah atau lingkungan tidak kondusif) dapat menimbulkan kekecewaan, menurunkan moral, dan meningkatkan pergantian guru (Sutiono, 2021).

Resiliensi menjadi fokus utama dalam rumusan masalah penelitian ini, yang menanyakan tiga hal penting: pertama, apakah resiliensi berpengaruh terhadap kinerja guru; kedua, apakah forgiveness (pemaafan) berpengaruh terhadap kinerja guru; dan ketiga, apakah kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian dirumuskan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan cara menganalisis secara terpisah pengaruh resiliensi dan forgiveness terhadap kinerja guru, serta menguji pengaruh gabungan antara resiliensi dan forgiveness terhadap kinerja guru.

Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit kembali dari pengalaman sulit. Individu yang resilien memiliki keyakinan diri yang kuat, mampu mengelola emosi dengan baik, dan memiliki dukungan sosial yang positif. Resiliensi dapat dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kepribadian dan keyakinan) dan faktor eksternal (seperti dukungan sosial dan lingkungan). Resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk mengatasi tantangan, stres, dan kesulitan dalam kehidupan, serta kemampuan untuk bangkit kembali dari kegagalan atau krisis. Menurut Reivich dan Shatte, resiliensi adalah keterampilan untuk mengelola perubahan yang tidak terduga dan beradaptasi dengan situasi yang penuh tekanan (Teterissa et al., 2023).

Menurut Octaryani dan Baidun (2017), resiliensi adalah kemampuan individu dalam menangani stress atau tekanan, serta dalam mengatasi kecemasan dan depresi.

Resiliensi juga diartikan sebagai kualitas pribadi yang memungkinkan individu untuk berkembang dalam menghadapi kesulitan (Connor & Davidson, 2003). Kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan situasi yang sulit dikenal sebagai resiliensi. Seseorang dianggap kuat apabila mereka dapat cepat pulih dari traumanya. Mereka yang pesrah adalah mereka yang menangani masalah dengan cara positif dan nyaman, yaitu dengan tetap kuat dan tidak merugikan dirinya sendiri atau orang lain.

Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi lebih mampu bertahan dalam menghadapi tantangan di sekolah, serta lebih efektif dalam memberikan pengajaran kepada siswa meskipun menghadapi tekanan. Resiliensi memungkinkan guru untuk tidak hanya bertahan dalam kondisi yang sulit, tetapi juga untuk berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Forgivness

Secara terminologi dapat dijelaskan bahwa *forgiveness* memiliki dua pengertian yaitu permintaan maaf dan pemaafan. Menurut Leonard Horvitz, seorang psikoanalisis yang melakukan analisis terhadap keduanya, faktor yang terlibat termasuk korban, pelaku, dan berbagai tingkat trauma, kerugian, dan ketidakadilan (Muqim, 2010). *Forgiveness* adalah proses kognitif dan emosional yang melibatkan pelepasan perasaan marah, dendam, atau keinginan untuk membalas dendam terhadap orang yang telah melakukan kesalahan. *Forgiveness* dapat dilakukan terhadap diri sendiri (*self forgiveness*) atau terhadap orang lain (*other forgiveness*). *Forgiveness* memiliki manfaat positif bagi kesehatan mental dan fisik individu.

Forgiveness, atau kemampuan untuk memaafkan, merujuk pada proses melepaskan perasaan marah, kecewa, atau dendam terhadap seseorang yang telah melakukan kesalahan. Menurut Everett L. Worthington Jr. (2013), *forgiveness* adalah suatu bentuk pengampunan yang memberi kesempatan bagi individu untuk sembuh dan mengurangi dampak negatif dari konflik atau ketegangan emosional.

Kinerja Guru

Menurut Wardany dan Rigianti (2023), kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kemampuan mengajar, kemampuan mengelola kelas, kemampuan berinteraksi dengan siswa, dan kemampuan mengembangkan diri. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan dukungan sosial.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai seberapa baik seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, seperti mengajar, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa. Kinerja guru yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu faktor internal (seperti kemampuan, motivasi, dan kesehatan psikologis) maupun faktor eksternal (seperti dukungan dari pihak sekolah dan orang tua).

Menurut Robbins dan Judge, indikator kinerja berfungsi sebagai alat ukur yang menilai sejauh mana pencapaian kinerja karyawan (Tarmizi & Hutasuhut, 2022). Indikator-indikator tersebut mencakup kualitas kerja, yang menilai persepsi karyawan terhadap hasil yang dihasilkan serta kesesuaian antara tugas dan kemampuan; kuantitas kerja, yang mengukur jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan; ketepatan waktu, yang menilai kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya tanpa mengganggu

pekerjaan lain; efektivitas, yang menilai pemanfaatan sumber daya organisasi secara optimal; serta kemandirian, yang mengukur sejauh mana karyawan dapat melaksanakan fungsi pekerjaannya tanpa bantuan eksternal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti resiliensi dan forgiveness dapat meningkatkan motivasi serta kualitas kinerja guru, baik dalam pengelolaan kelas maupun proses pengajaran akademik, sehingga memperkuat relevansi indikator-indikator kinerja tersebut dalam konteks pendidikan.

Guru Generasi Z

Generasi Z (Gen Z) mencakup individu yang lahir kira-kira antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an dan tumbuh sepenuhnya dalam era digital, sehingga mereka terbiasa dengan teknologi informasi, internet, serta media sosial sejak usia dini. Nurlaila et al. (2024) menggambarkan Gen Z sebagai “generasi yang secara intrinsik terhubung, pragmatis, dan realistis,” menandakan bahwa mereka memiliki kecenderungan untuk mencari solusi praktis dan berorientasi pada hasil dalam konteks yang sangat terintegrasi dengan jaringan digital.

Dalam konteks profesi guru, generasi ini menonjol dengan literasi digital yang tinggi, kebutuhan akan umpan balik yang cepat, serta keinginan akan fleksibilitas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mereka juga berorientasi pada tujuan yang memberikan dampak nyata dan memiliki kepedulian kuat terhadap isu-isu sosial serta lingkungan. Meskipun membawa perspektif inovatif dan kemampuan adaptasi teknologi, guru Gen Z menghadapi tantangan adaptasi pada sistem tradisional, ekspektasi tinggi, dan tekanan untuk selalu up-to-date; oleh karena itu, resiliensi dan forgiveness menjadi faktor penting untuk menjaga kinerja optimal serta kesejahteraan profesional mereka.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang mengaitkan resiliensi dan forgiveness dengan kinerja guru Generasi Z berfokus pada peran masing-masing faktor psikologis dalam meningkatkan hasil kerja. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk pulih dan tetap produktif meski menghadapi stres atau kesulitan; guru yang resilien cenderung lebih mampu mengatasi tantangan, memecahkan masalah, dan bertahan di bawah tekanan, sehingga kontinuitas serta kualitas pekerjaan mereka meningkat.

Sementara itu, forgiveness atau kemampuan memaafkan membantu mengurangi emosi negatif seperti kemarahan atau dendam yang dapat mengganggu kinerja. Dengan memaafkan, guru dapat menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja, meminimalkan konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya memperkuat kolaborasi, komunikasi, dan kepercayaan. Kedua faktor ini berinteraksi secara sinergis: resiliensi memastikan ketahanan dalam situasi sulit, sementara forgiveness menjaga kesejahteraan emosional dan sosial, sehingga bersama-sama menghasilkan kinerja optimal bagi guru Generasi Z.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode ilmiah, yaitu prosedur sistematis dan masuk akal untuk mengeksplorasi, menguji, dan mengungkap kebenaran ilmiah dalam menyelesaikan masalah (Siregar, 2013). Metode ini bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan

pengaruh antar variabel, serta memberikan deskripsi statistik yang dapat digunakan untuk menaksir dan meramalkan hasil penelitian.

Pendekatan kuantitatif juga memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola atau tren dalam data, terutama dalam konteks pendidikan, seperti mengukur dampak faktor tertentu terhadap kinerja guru atau siswa. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, dan analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, serta menentukan pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh unsur yang berada didalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk ditunjuk sebagai sampel, bahkan besarnya populasi dari data tidak diketahui jumlahnya (Ramadani et al., 2025). Sampel yang digunakandalam penelitian ini adalah guru gen z di daerah Jakarta Timur.

Accidental sampling merupakan teknik lain yang dipergunakan dalam penelitian ini. *Accidental sampling* adalah metode penetapan sampel berdasarkan pada kebetulan saja, anggota populasi yang ditemui penelitidan bersedia menjadi responden untuk dijadikan sampel atau peneliti memilih orang terdekat (Pajri et al., 2023). Pada penelitian ini, responden yang digunakan yaitu guru generasi Z daerah Jakarta Timur. Variabel independen yang menjadi sebab dalam penelitian ini yaitu *Resiliensi* dan *Forgivness* sementara variabel dependen dari penelitian ini adalah Kinerja Guru. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang akan digunakan peneliti adalah dengan menggunakan teknik analisa regresi berganda yang memakai alat bantu program software SPSS versi 25.

Penelitian ini melibatkan 111 guru generasi Z di Jakarta Timur. Karakteristik responden berdasarkan usia 22-26 tahun, jenis kelamin menunjukkan bahwa 80 responden (72,1%) adalah perempuan dan 31 responden (27,9%) laki-laki sedangkan berdasarkan pengalaman mengajar kurang dari 5 tahun.

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	31	27,9
		Perempuan	80	72,1
2	Usia	22 Tahun	11	10
		23 Tahun	40	36
		24 Tahun	40	36
		25-25 Tahun	20	18
3	Lama Bekerja	Kurang Dari 2 Tahun	50	45
		2 Tahun - 4 Tahun	40	36
		Lebih dari 4 Tahun	21	19
Total Responden			111	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan pada sebuah kuisioner. Dalam pengujian validitas pengujian menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*. Menurut Sugiyono dalam Bakhtiyar, Soehardjono dan Hasyim (2012) mengatakan bahwa sebuah item dikatakan valid jika indeks korelasi *product moment pearson* melebihi dari 0,3. Uji validitas dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS For Windows 25. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas dari setiap variabel:

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Skala Resiliensi

No. Item	Item-Total Correlation	Keterangan	No. Item	Item-Total Correlation	Keterangan
1.	.842	Valid	15.	.678	Valid
2.	.921	Valid	16.	.712	Valid
3.	.678	Valid	17.	.758	Valid
4.	.659	Valid	18.	.868	Valid
5.	.712	Valid	19.	.921	Valid
6.	.653	Valid	20.	.912	Valid
7.	.865	Valid	21.	.924	Valid
8.	.081	Tidak Valid	22.	.874	Valid
9.	.910	Valid	23.	.899	Valid
10.	.918	Valid	24.	.865	Valid
11.	.924	Valid	25.	.920	Valid
12.	.870	Valid	26.	.919	Valid
13.	.865	Valid	27.	.924	Valid
14.	.834	Valid	28.	.918	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel 1. dapat terlihat bahwa Skala Resiliensi mempunyai 28 item pernyataan yang dapat dikatakan valid karena pada nilai *pearson corelation melebihi 0.3* sehingga sudah dapat disimpulkan bahwa item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 & 28 adalah item yang valid. Sedangkan yang item nomor 8 tidak valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Skala TRIM 18 (*Forgivness*)

No. Item	Item-Total Correlation	Keterangan	No. Item	Item-Total Correlation	Keterangan
1.	.621	Valid	10.	.767	Valid
2.	.497	Valid	11.	.767	Valid
3.	.619	Valid	12.	.363	Valid
4.	.584	Valid	13.	.506	Valid
5.	.662	Valid	14.	.363	Valid
6.	.812	Valid	15.	.665	Valid
7.	.746	Valid	16.	.771	Valid
8.	.709	Valid	17.	.546	Valid
9.	.812	Valid	18.	.766	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan pada Tabel 2. dapat terlihat bahwa Skala TRIM 18 mempunyai hasil bahwa 18 item pernyataan yang dapat dikatakan valid karena pada nilai *pearson correlation melebihi 0.3* sehingga sudah dapat disimpulkan bahwa item nomer 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 dan 18 adalah item yang valid.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No. Item	Item-Total Correlation	Keterangan	No. Item	Item-Total Correlation	Keterangan
1.	.636	Valid	9.	.694	Valid
2.	.835	Valid	10.	.755	Valid
3.	.545	Valid	11.	.820	Valid
4.	.850	Valid	12.	.841	Valid
5.	.835	Valid	13.	.844	Valid
6.	.751	Valid	14.	.827	Valid
7.	.849	Valid	15.	.715	Valid
8.	.839	Valid			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.3. dapat terlihat bahwa Skala Kinerja Guru mempunyai 15 yang dapat dikatakan valid karena pada nilai *pearson correlation melebihi 0.3* sehingga sudah dapat disimpulkan bahwa item nomer 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, dan 15 adalah item yang valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah kuisoner yang digunakan sudah konsisten atau tidak. Uji reliabilitas ini memakai teknik *Cronbach Alpha*. Menurut Siregar (2013) mengatakan bahwa jika koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* $< 0,60$, maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrumen reliabel dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program yang ada di laptop yaitu SPSS For Windows 25. berikut adalah hasil uji reliabilitas dari setiap variabel.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	N Of Item	Keterangan
Resiliensi	0.981	0.6	28	Reliabel
<i>Forgivness</i>	0.911	0.6	18	Reliabel
Kinerja Guru	0.946	0.6	15	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4. dapat dilihat bahwa variabel resiliensi dinyatakan reliabel yang ditunjukkan dari besar *Cronbach Alpha* $0.981 < 0,60$, variabel *forgivness* dinyatakan reliabel ditunjukkan dari besar *Cronbach Alpha* $0.911 < 0,60$ dan variabel kinerja dinyatakan reliabel ditunjukkan dari besar *Cronbach Alpha* $0.946 < 0,60$.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ketiga alat ukur ini dapat dipakai untuk penelitian karena reliabel.

Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Hasil yang didapatkan dari Skala Resiliensi, Skala TRIM 18 dan Skala Kinerja guru diolah dengan bantuan program yang ada di laptop yaitu SPSS For Windows 25.

Pengaruh Resiliensi dan Forgivness Terhadap Kinerja Guru Gen Z

Uji Regresi Korelasi

Uji koefisien korelasi pengaruh resiliensi, *forgivness* terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 5. berikut:

Tabel 5.
Regresi Korelasi

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	39.760	2.951		13.472
	RESILIENSI	.088	.020	.364	4.431
	FORGIVNESS	.276	.058	.388	4.718

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Terlihat bahwa :

- Pengaruh resiliensi (X1) dan *forgivness* (X2) terhadap kinerja guru (Y) positif.
- Jika resiliensi (X1) dan *forgivness* (X2) mendekati 0 atau sangat kecil maka kinerja karyawan (Y) = 39.760
- Jika resiliensi (X1) naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar = 0.088
- Jika *forgivness* (X2) naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar = 0.276

Analisis Korelasi

Tabel 6.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.258	2.98807

a. Predictors: (Constant), *FORGIVNESS*, RESILIENSI

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka nilai $KP = R \text{ Square} \times 100\% = 0.271 \times 100\% = 27.1\%$. Berdasarkan hasil ini maka perubahan pada kinerja guru (Y) sebesar 27.1% akibat perubahan resiliensi (X1) dan *forgivness* (X2), sisanya sebesar 72.9 % merupakan variabel yang belum diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Simultan

Tabel 7.
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.707	2	179.353	20.088	.000 ^b
	Residual	964.284	108	8.929		
	Total	1322.991	110			

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

b. Predictors: (Constant), *FORGIVNESS*, *RESILIENSI*

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat F 20.088 dengan nilai sig = 0.000 sig < 0.05 maka Ha diterima sedangkan Ho ditolak artinya terdapat pengaruh antara resiliensi (X1) dan *forgivness* (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Uji secara Parsial

Tabel 8.
Uji Hipotesis Parsial
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.330	1.69852

a. Predictors: (Constant), *RESILIENSI*

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka nilai $KP = R \text{ Square} \times 100\% = 0.336 \times 100\% = 33.6\%$. Berdasarkan hasil ini maka perubahan pada kinerja guru (Y) sebesar 33.6% akibat perubahan resiliensi (X1), sisanya sebesar 66,4 % merupakan variabel yang belum diteliti.

Tabel 9.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.212	1	159.212	55.186	.000 ^b
	Residual	314.463	109	2.885		
	Total	473.676	110			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), RESILIENSI

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai sig = 0.000 sig < 0.05 maka Ha diterima sedangkan Ho ditolak artinya terdapat pengaruh resiliensi (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 10.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	52.815	1.122		47.062	.000
	RESILIENSI	.084	.022	.348	3.871	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai t = 3.871 dengan sig = 0.000 < 0.05 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan resiliensi (X1) terhadap (Y) secara parsial.

Tabel 11.

Uji Hipotesis Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.110	.102	1.96646

a. Predictors: (Constant), *FORGIVNESS*

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka nilai KP= R Square x 100% = 0.110 x 100% = 11,1%. Berdasarkan hasil ini maka perubahan pada kinerja guru (Y) sebesar 11,1% akibat perubahan forgiveness (X2), sisanya sebesar 88,9% merupakan variabel yang belum diteliti.

Tabel. 12.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.177	1	52.177	13.493	.000 ^b
	Residual	421.499	109	3.867		
	Total	473.676	110			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), *FORGIVNESS*

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai $\text{sig} = 0.000$ $\text{sig} < 0.05$ maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh forgivness (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 13.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	50.365	1.801		27.963	.000
	FORGIVNES S	.141	.038	.332	3.673	.000

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS For Windows 25, 2025

Berdasarkan tabel 5.7 diatas terlihat nilai $t = 3.673$ dengan $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *forgivness* (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial.

SIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan uji hipotesis parsial resiliensi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru $\text{sig} = 0.000$ $\text{sig} < 0.05$ maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh resiliensi terhadap kinerja guru.
2. Berdasarkan uji hipotesis parsial forgivness terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru nilai $\text{sig} = 0.000$ $\text{sig} < 0.05$ maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh forgivness terhadap kinerja guru .
3. Berdasarkan uji hipotesis simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara resiliensi dan forgivness terhadap kinerja guru dengan nilai $\text{sig} = 0.000$ $\text{sig} < 0.05$ maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh antara resiliensi dan forgivness terhadap kinerja guru.

Jadi dapat disimpulkan jika individu memiliki kemampuan untuk beradaptasi (resiliensi) dan kemampuan meredam rasa sakit hati berupa amarah ataupun dendam maka semakin baik pula kinerja individu tersebut.

Referensi :

- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Depression and Anxiety - 2003 - Connor - Development of a new resilience scale The Connor-Davidson Resilience Scale .pdf. In Willey Liss (Vol. 18, Issue 2, pp. 76-82).
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300-1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- KarirLab. (2024). Success in Work: Kenali 8 Karakteristik Gen Z di Dunia Kerja, Utamakan Kebahagiaan! *Karirlab.Co*. <https://karirlab.co/article/success-in-work/kenali-8-karakteristik-gen-z-di-dunia-kerja-utamakan-kebahagiaan>
- Muqim, S. Al. (2010). *Hubungan Sikap Forgiveness (Memaafkan) Dengan Self-Maturity (Kematangan Diri) Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*

- Malang [Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang]. <https://etheses.uin-malang.ac.id/42488/2/05410065.pdf>
- Nurlaila, C., Aini, Q., Setyawati, S., & Laksana, A. (2024). Dinamika Perilaku Gen Z Sebagai Generasi Internet. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 95–102. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.433>
- Octaryani, M., & Baidun, A. (2017). Uji Validitas Konstruk Resiliensi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 6(1), 43–52. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v6i1.8150>
- Pajri, I., Sribudiani, E., & Pebriandi. (2023). Karakteristik Pengunjung Ekowisata Hutan Pinus Bukit Candika Bangkinang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Reseach*, 3(6), 1–11. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6086>
- Ramadani, U. P., Muthmainnah, R., Ulhilma, N., Wazabirah, A., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 574–585. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021>
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutiono, S. (2021). Profesionalisme Guru. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 16–25. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i2.1569>
- Tantri, K., Rahmahayati, Y., & Yahya, M. (2025). Profesionalisme Guru Di Era Digital Menghadapi Gen Z Melalui Kolaborasi dan Pembelajaran Berorientasi Pada Siswa. *Jurnal Transformasi Pendidikan Dasar*, 01(02), 19–24. <https://synergizejournal.org/index.php/JTPD/article/view/162>
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33. <https://doi.org/10.60036/jbm.v2i1.25>
- Teterissa, S. A., Wijono, S., & Hunga, A. I. R. (2023). Psychological Resilience of Batik Artisans in Indonesia Based on “Putting-Out System” During the Pandemic from Seven Resilience Factors Reivich & Shatte. *International Journal of Advance Multidisciplinary Research and Studies*, 3(6), 19–23. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A. (2023). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2), 250–261. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v6i2.541>
- Wirautami, N. L. P., Halim, A., Ramadhanti, D., Jemeo, M. K., Asmara, A., & Hadiansyah, A. (2025). *Paradigma Baru Pendidikan Gen Z di Indonesia: Dinamika, Tantangan dan Solusi*. Bantul, Yogyakarta : Star Digital Publishing.
- Worthington Jr., E. L. (2013). *Forgiveness and Reconciliation* (1st ed.). New York : Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203942734>
- Yulistara, A. (2025). Benarkah Pekerja Gen Z Paling Rentan Burnout dan Stres saat Bekerja? *HaiBunda*. <https://www.haibunda.com/moms-life/20250814093122-76-373437/benarkah-pekerja-gen-z-paling-rentan-burnout-dan-stres-saat-bekerja>