

IMPLEMENTASI RESILIENSI DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. SUPRA MATRA ABADI

Devie Felicia¹, Celine Gotani², Helbert³, Jessica Tiffany Leonardi⁴, Willy⁵

Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia

Email: deviefelicia07@gmail.com

Abstrak

Tujuan daripada dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan hubungan antara resiliensi terhadap *work engagement*. Sampel penelitian terdiri dari 112 karyawan PT. Supra Matra Abadi melalui teknik *total sampling*. Data penelitian dikumpul menggunakan skala resiliensi yang terdiri dari 23 item dan skala *work engagement* yang terdiri dari 32 aitem. Data dianalisis dengan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dengan koefisien korelasi sebesar 0.667 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang berarti semakin tinggi resiliensi maka akan semakin tinggi *work engagement* dan berlaku pula sebaliknya.

Kata kunci: Resiliensi, Work Engagement, Karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to examine and attest the relationship between resilience and work engagement. The research sample consisted of 112 employees of PT. Supra Matra Abadi with the total sampling method. The research data were collected using a resilience scale consisting of 23 items and a work engagement scale consisting of 32 items. The data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation method. The results show that resilience has a positive and significant effect on work engagement with a correlation coefficient of 0.667 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), which means that the higher the resilience, the higher the work engagement and vice versa.

Keywords : Resilience, Work Engagement, Employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah kekayaan utama bagi sebuah perusahaan. Ardana, Mujiati & Utama mengatakan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dari suatu perusahaan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai macam kegiatan yang ada di dalam perusahaan (dalam Ramdhani & Sawitri, 2017).

Menghadapi tantangan globalisasi, bangsa Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama (Sari, 2016). Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan *work engagement* terhadap karyawan, banyak keuntungan yang akan didapat perusahaan yang memiliki karyawan dengan *work engagement* yang tinggi.

Berikut ada beberapa kasus terkait *work engagement* salah satunya yaitu adanya survei yang dilakukan oleh *Towers Watson Global Workforce Study 2012*, menyatakan bahwa dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan, survei itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari

karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yang sebanyak 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* terhadap perusahaannya dimana dia bekerja saat ini, jumlahnya hanya sekitar 36%. Beberapa penyebab yang menyebabkan karyawan tidak *engagement* terhadap perusahaannya, yaitu soal *salary* atau gaji yang dirasa masih kurang sesuai, beban kerja, pengembangan karir, lokasi kerja, manfaat pensiun hingga hubungan kerja dengan atasannya, kemudian ada juga yang loyal tetapi tidak didukung oleh perusahaan, baik dari gaji maupun fasilitas, sehingga karyawan memutuskan untuk pindah (www.tribunnews.com).

Permasalahan terkait *work engagement* juga terjadi di Pabrik Gula Mritjan Kota Kediri, ratusan karyawan melakukan mogok kerja. Selain tuntutan kenaikan gaji, ratusan karyawan musiman ini juga meminta perusahaan tidak menghapus tunjangan hari raya. Namun, aksi yang dilakukan berjam-jam itu tidak direspon oleh pihak perusahaan. "Kami para karyawan akan melakukan aksi mogok kerja lagi apabila pihak manajemen tidak segera menanggapi permintaan karyawan." teriak Samsu dalam orasinya karena kesal tidak mendapat tanggapan. Samsu meminta agar perusahaan memperhatikan nasib ratusan karyawan yang bekerja musiman "Kita menuntut hak karyawan yang hanya mendapatkan gaji selama pabrik buka giling, setelah itu kita semua nganggur dan tidak mendapatkan gaji." tambahnya (www.merdeka.com).

Permasalahan yang serupa juga terjadi pada PT. Supra Matra Abadi. Setelah dilakukan wawancara dan observasi terhadap beberapa karyawan, mereka menuturkan bahwa mereka tidak menyukai pekerjaan mereka, karyawan juga sering menggunakan telepon seluler ketika bekerja serta berharap ingin pindah kerja secepatnya. Menurut karyawan, hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti ketidakcocokkan antar kolega, nominal yang diterima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan serta merasa tertekan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, tidak adanya semangat dan dedikasi terhadap perusahaan merupakan bentuk dari *work engagement* yang masih rendah. Karyawan dengan *work engagement* yang masih rendah tidak hanya akan memberikan dampak negatif kepada perusahaan namun juga merugikan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah resiliensi. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk mampu bertahan atau mengatasi kesulitan saat bekerja maupun peristiwa yang tidak menyenangkan, mampu mengendalikan emosi, beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja dan menemukan makna serta tujuan di dalam pekerjaan (Mcewen, 2011). Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatmika dan Santoso (2017) terhadap 104 orang agen asuransi di sebuah perusahaan asuransi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement*. Seseorang yang selalu berusaha mencari solusi terbaik untuk memulihkan keadaannya dan cenderung segera bangkit dari keterpurukkan adalah ciri orang yang memiliki resiliensi tinggi. Resiliensi yang tinggi akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan *work engagement* karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi resiliensi karyawan, maka semakin tinggi *work engagement*.

Blausten & Kristine M. Kinniburg (2010) dalam bukunya *Treathing Traumatic Stress in Children and Adolescent*, mengutarakan bahwasannya resiliensi adalah; "The process of, the capacity for, or outcome of successful adaptation despite challenging or threatening circumstances" atau proses, kemampuan, atau keberhasilan dalam penyesuaian diri meskipun berada dalam kondisi yang sulit dan beresiko. Menurut Yuniar

(2011), berpendapat bahwa resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang sulit. Seorang yang memiliki resiliensi akan mampu bangkit dari tekanan. Resiliensi berhubungan dengan proses bernegosiasi, mengelolah dan mampu mengatasi tekanan dari lingkungan kerja (Williams dan Wilkins, 2013).

Hubungan antara resiliensi dan *work engagement* semakin diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Soetjningsih (2019) terhadap 81 orang yaitu karyawan produksi bagian cutting di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada 81 orang karyawan produksi bagian cutting di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yakni semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga *work engagement* berlaku pula sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin rendah juga *work engagement*.

Faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* yaitu spiritualitas sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudiani (2017) terhadap karyawan PT. Bukit Asam, Persero. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas dengan *work engagement* artinya karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi akan menjadi *engaged* dengan pekerjaannya karena merasa menemukan makna yang berarti dalam kehidupannya. Semakin tinggi tingkat spiritualitas maka semakin tinggi juga tingkat *work engagement* dan sebaliknya semakin rendah tingkat spiritualitas maka semakin rendah juga tingkat *work engagement*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kesumaningsari dan Simarmata (2014). Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga juga mempengaruhi *work engagement*. Penelitian ini dilakukan terhadap 121 responden, yang merupakan karyawan Bali pada Bank X yang beroperasi di Denpasar. Responden penelitian adalah karyawan Bali yaitu telah memiliki keluarga, pengalaman bekerja minimal 1 tahun bekerja, dan berpendidikan minimal setara dengan Strata 1 (S1). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dengan *work engagement* yaitu jika terjadi peningkatan nilai pada variabel konflik kerja-keluarga maka akan terjadi penurunan nilai pada variabel *work engagement*, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa resiliensi dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang. Individu yang memiliki resiliensi yang tinggi akan cenderung mampu menghadapi kesulitan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Hubungan Resiliensi terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT. Supra Matra Abadi. Adapun hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement*.

TINJAUAN PUSTAKA

Work engagement merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk dan pengalaman yaitu afeksi, kognisi, dan perilaku. Pada individu yang terikat dengan pekerjaannya akan memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaannya, mereka akan bersemangat dan berenergi saat bekerja, selain itu mereka juga menikmati pekerjaan, memiliki keterlibatan dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali merasa “tenggelam” dalam pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Seseorang yang *engaged* akan secara emosional mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan mereka (Markos & Sridevi, 2010). Karyawan yang memiliki tingkat *work-engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena

karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker, 2010). Bakker dan Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif serta pemenuhan yang berhubungan dengan pekerjaan, ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dapat dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial. *Absorption* dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian (Steven & Prihatsanti, 2017) menegaskan bahwa adanya adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* sebesar 54,5%. (Prasetyo et al., 2021) menjelaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu variabel terikat (Y) adalah *work engagement*, menurut Sugiyono (2018) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel bebas (X) adalah resiliensi, definisi variabel bebas menurut Sugiyono (2018) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel terikat. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Supra Matra Abadi dengan jumlah subjek sebanyak 112 orang. Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2009) bahwa, *total sampling* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2007). Metode pengumpulan data menggunakan skala *work engagement* dan skala resiliensi. Skala *work engagement* terdiri dari 36 aitem pernyataan, dengan 18 aitem pernyataan *favourable* dan 18 aitem pernyataan *unfavourable*. Variabel ini diukur berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010), yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Tabel 1. Blueprint Skala Work Engagement

No.	Dimensi	Butir-Butir Pertanyaan		Jumlah item
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1,7,11,19,26,34	5,9,14,17,29,31	12
2	<i>Dedication</i>	2,15,18,25,27,33	6,16,21,24,28,32	12

3	<i>Absorption</i>	3,10,12,22,20,35	4,8,13,23,30,36	12
Total		18	18	36

Skala resiliensi terdiri dari 36 aitem pernyataan, dengan 18 aitem pernyataan *favourable* dan 18 aitem pernyataan *unfavourable*. Variabel ini diukur berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Cassidy (2016), yaitu ketekunan (*perseverance*), refleksi diri dan mencari bantuan secara adaptif (*reflecting and adaptive help-seeking*), Afek negatif dan respon emosional (*negative affect and emotional response*).

Tabel 2. Blueprint Skala Resiliensi

No.	Dimensi	Butir-Butir Pertanyaan		Jumlah item
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Perseverance</i>	1,7,11,19,26,34	5,9,14,17,29,31	12
2	<i>Reflecting and adaptive help-seeking</i>	2,15,18,25,27,33	6,16,21,24,28,32	12
3	<i>Negative affect and emotional response</i>	3,10,12,22,20,35	4,8,13,23,30,36	12
Total		18	18	36

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan teknik analisis Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan analisis program *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 25.00 for Windows*. Teknik ini digunakan untuk mengetahui menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain (Umar, 2011). Dalam penelitian ini pula digunakan untuk mengetahui pengaruh *work engagement* ditinjau dari resiliensi yang dimiliki oleh karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba dilakukan kepada karyawan CV. Sumber Buana Perkasa sebanyak 61 karyawan pada tanggal 07 Juni 2021. Skala yang diuji coba berupa skala *work engagement* dan resiliensi.

1. Skala untuk mengungkap *work engagement*

Jumlah aitem yang diuji adalah sebanyak 36 aitem. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 32 dari 36 aitem sah, yaitu aitem nomor **1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,21,22,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35**. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Azwar (2014) yang menyatakan bahwa jika koefisien validitas (*r*) lebih dari 0,30 biasanya dianggap memuaskan.

Uji validitas ini menggunakan metode *corrected item total correlation*, dimana aitem sah dapat dilihat dari tabel *corrected item total correlation* berdasarkan nilai *r*

minimal 0,30 dengan nilai r bergerak dari **0.320-0.772** Dari nilai tersebut maka dapat dinyatakan aitem nomor **9,20,23,36** tidak valid. Pada pengujian reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada skala *work engagement* diperoleh koefisien reliabilitas *alpha cronbach* sebesar **0.935**. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala ini layak digunakan sebagai alat pengumpulan untuk data penelitian. Berikut tabel perincian butir-butir skala *work engagement* yang sah dan gugur

Tabel 3. Blueprint Skala Work Engagement yang Sah dan Gugur

No	Dimensi	Butir – Butir Pertanyaan				Jumlah Sahih
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	<i>Vigor</i>	1,7, 11,19,26,34	-	5,14,17,29,31	9	11
2	<i>Dedication</i>	2,15,18,25,27,33	-	6,16,21,24,28,32	-	12
3	<i>Absorption</i>	3,10,12,22,35	20	4,8,13,30	23,36	9
Total		17	1	15	3	32

2. Skala untuk mengungkap resiliensi

Jumlah aitem yang diuji adalah sebanyak 36 aitem. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 23 dari 36 aitem sah, yaitu aitem nomor **1,5,6,7,8,9,10,11,13,14,18,19,20,22,23,26,29,30,31,33,34,35,36**. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Azwar (2014) yang menyatakan bahwa jika koefisien validitas (r) lebih dari 0,30 biasanya dianggap memuaskan.

Uji validitas ini menggunakan metode *corrected item total correlation*, dimana aitem sah dapat dilihat dari tabel *corrected item total correlation* berdasarkan nilai r minimal 0,30 dengan nilai r bergerak dari **0.314-0.671** Dari nilai tersebut maka dapat dinyatakan aitem nomor **2,3,4,12,15,16,17,21,24,25,27,28,32** tidak valid. Pada pengujian reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada skala resiliensi diperoleh koefisien reliabilitas *alpha cronbach* sebesar **0.898**. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala ini layak digunakan sebagai alat pengumpulan untuk data penelitian. Berikut tabel perincian butir-butir skala resiliensi yang sah dan gugur

Tabel 4. Blueprint Skala Resiliensi yang Sahih dan Gugur

No	Dimensi	Butir – Butir Pertanyaan				Jumlah Sahih
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	<i>Perseverance</i>	1,7, 11,19,26,34	-	5,9,14,29 ,31	17	11
2	<i>Reflecting and adaptive help-seeking</i>	18,33	2,15,25,2 7	6	16,21,2 4,28,32	3
3	<i>Negative affect and emotional response</i>	10,20,22,35	3,12	8,13,23,3 0,36	4	9
Total		12	6	11	7	23

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 17 Desember 2020 – 06 Agustus 2021 terhadap 112 karyawan PT. Supra Matra Abadi. Pengumpulan data dilakukan secara online, diawali dengan cara memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari penelitian kemudian meminta izin pada Lead Learning PT. Supra Matra Abadi untuk melaksanakan penelitian. Kuesioner dan instruksi pengisian dikirimkan kepada Lead Learning PT. Supra Matra Abadi yang kemudian disebarakan ke seluruh karyawan PT. Supra Matra Abadi. Berikut tabel penomoran baru skala *Work Engagement* dan Resiliensi.

Tabel 5. Penomoran Baru Skala *Work Engagement*

No.	Dimensi	Butir-Butir Pertanyaan		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1,7,10,18,23,31	5,13,16,26,28	11
2	<i>Dedication</i>	2,14,17,22,24,30	6,15,19,21,25,29	12
3	<i>Absorption</i>	3,9,11,20,32	4,8,12,27	9
Total		17	15	32

Tabel 6. Penomoran Baru Skala Resiliensi

No.	Dimensi	Butir-Butir Pertanyaan		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Perseverance</i>	1,4,8,12,16,21	2,6,10,17,19	11
2	<i>Reflecting and adaptive help-seeking</i>	11,20	3	3

3	<i>Negative affect and emotional response</i>	7,13,14,22	5,9,15,18,23	9
Total		12	11	23

Berdasarkan tabel di atas, maka skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work engagement* yang berjumlah 32 aitem dan skala resiliensi berjumlah 23 aitem. Jadi, total aitem yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 pertanyaan.

Kuesioner penelitian dibuat via *google forms* dimana didalamnya telah berisi : (1) Kata Pengantar, (2) Data Diri, (3) Instruksi Pengisian, (4) Skala *Work Engagement*, (5) Skala Resiliensi. Selanjutnya diberikan nilai pada setiap aitem dalam skala yang kemudian diolah dengan SPSS untuk dilakukan analisis data.

Hasil Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Menurut Umar (2011), *Product Moment* digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 for windows.

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Korelasi *Product Moment* dari *Pearson* mensyaratkan bahwa data harus berdistribusi normal, dan dalam hal ini digunakan Kolmogorov Smirnov Z. Adapun kriteria yang digunakan adalah apabila $p > 0.05$ maka data terdistribusi normal dan sebaliknya jika $p < 0.05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal (Priyatno, 2014). Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai KS-Z (*Test Statistic*) = 0.076 dengan nilai $p = 0.124$ ($p > 0.05$), yang menunjukkan bahwa sebaran data memiliki distribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
<i>Work Engagement</i> Resiliensi	10.313	0.076	0.124	$p > 0.05$	Sebaran Normal

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenakan prosedur analisis statistik korelasional mempunyai hubungan yang linear atau tidak, dengan kriteria apabila nilai $p < 0.05$ maka hubungan antara kedua variabel, yaitu resiliensi dan *work engagement* dikatakan linear, dan sebaliknya jika $p > 0.05$ maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak linear. (Priyatno, 2014). Hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan yang linear antara resiliensi dengan *work engagement* dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

3. Uji Hipotesis

Setelah data uji asumsi diterima, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan PT. Supra Matra Abadi. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Adapun hasil uji korelasi dapat dilihat melalui tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

		<i>Work Engagement</i>	Resiliensi
<i>Work Engagement</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.667**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000
	<i>N</i>	112	112
Resiliensi	<i>Pearson Correlation</i>	.667**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	
	<i>N</i>	112	112

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel 8, ditemukan bahwa nilai dari *Pearson Correlation* sebesar 0.667 dengan Sig sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dan *work engagement* yang artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga *work engagement* dan sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin rendah pula *work engagement* dan dapat dikategorikan memiliki korelasi yang kuat. Dari hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti berupa hubungan yang positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan PT. Supra Matra Abadi dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian pada 112 karyawan PT. Supra Matra Abadi yang menjadi subjek penelitian, diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* dengan hasil uji koefisien korelasi *Product Moment* sebesar 0.667 dengan Sig sebesar 0.000 ($p < 0.05$), yang dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi resiliensi maka akan semakin tinggi juga *work engagement* dan sebaliknya semakin rendah resiliensi maka akan semakin rendah juga *work engagement*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti dan Santi (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara resiliensi dan *work engagement* dengan nilai korelasi r hitung 0.73 signifikan $0.000 < 0.05$. Koefisien korelasi bernilai positif, artinya arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga *work engagement*.

Berlaku pula sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka semakin rendah pula *work engagement*.

Hasil penelitian lain yang juga mendukung penelitian yang dilakukan peneliti seperti penelitian yang dilakukan oleh Asfiah dan Kurniawati (2014) terhadap 24 orang guru di sekolah luar biasa (SLB). Penelitian tersebut memperoleh korelasi antara resiliensi dengan *work engagement* sebesar 0.823 dengan sig = 0.000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan searah. Artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi pula *work engagement*.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara resiliensi dengan *work engagement*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa resiliensi berpengaruh pada *work engagement* dimana apabila seseorang memiliki resiliensi yang baik dan tinggi maka akan mampu menyesuaikan diri dari situasi yang sulit, mampu bangkit, mengolah dan mengatasi tekanan dari lingkungan kerja. Sebaliknya, jika resiliensi seseorang rendah maka akan sulit dalam mengatasi dan beradaptasi ketika dihadapkan pada kejadian yang berat serta tidak mampu bertahan dalam keadaan lingkungan kerja yang tertekan, sehingga akan menyebabkan *work engagement* seseorang menjadi rendah.

Hal ini sejalan dengan wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti pada beberapa karyawan PT. Supra Matra Abadi yang menyatakan bahwa mereka kurang menyukai pekerjaan mereka dan berharap ingin pindah kerja secepatnya. Hal ini dinyatakan karena adanya beberapa hal yang menjadi persoalan seperti masalah perihal upah yang diterima, ketidakcocokan antar kolega, dan beberapa disebabkan karena tuntutan dan tekanan yang cukup berat dalam pekerjaan yang dilakukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara resiliensi dengan *work engagement*. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi *Pearson Product Moment* sebesar 0.667 dengan nilai Sig. sebesar 0.000. Penelitian ini menjelaskan bahwa resiliensi yang dimiliki oleh seseorang dapat memberi pengaruh terhadap tingkat *work engagement* dan merupakan faktor penting terhadap munculnya *work engagement* dalam individu.

Saran

Bagi perusahaan PT. Supra Matra Abadi perlu memperhatikan resiliensi yang dimiliki karyawan dan dapat dibentuk maupun ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan yang lebih bersifat penyegaran, seperti adanya acara gathering, rekreasi bersama, dan lain sebagainya guna meningkatkan *work engagement* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Prasetyo, Y., Farhanindya, H. H., & Psikologi, F. (2021). *RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN LAPANGAN* Keywords : *Resilience , Work engagement Perusahaan yang besar tentu tidak akan terlepas dari sumber daya manusia dimana dapat dikatakan sebagai seorang karyawan dalam menggerakkan*

proses bisnis dan menjalankan tugas atau urusan perusahaan . Agar perusahaan tidak mengalami kerugian tentu membutuhkan karyawan yang mempunyai skill atau pengalaman dan Disemua perusahaan pasti memerlukan karyawan yang dapat bekerjasama antar individu maupun memiliki ketahanan ketika diberikan tekanan atau tugas dari atasan . Tidak jarang perusahaan merekrut tenaga kerja yang berasal dari luar kota sekitar perusahaan bahkan dari luar pulau terjauh hanya untuk mencari pekerja yang sesuai kompeten . Karyawan yang memiliki daya tahan lebih , merupakan bagian penting yang dimiliki seorang karyawan bagi perusahaannya agar tetap bisa berkompetitif . Seorang karyawan merupakan suatu elemen utama dari perusahaan daripada elemen lain seperti teknologi mesin , uang dan modal karena seorang karyawan atau individu yang akan menjadi penggerak lainnya . Perusahaan (PT . X) adalah salah satu perusahaan BUMN yang besar dan bergerak pada jasa transportasi publik , khususnya jalur darat yang tersebar hampir di seluruh Indonesia . Sebagian pekerja memiliki tempat tinggal yang dekat dengan lingkungan kerjanya dan tidak sedikit pula banyak pekerja yang berasal dari luar kota dari tempat kerjanya , sehingga memerlukan waktu tempuh perjalanan yang lebih lama dan resiko saat melakukan perjalanan kerja . Kebijakan perusahaan yang melakukan mutasi kerja dianggap sebagai tuntutan dan profesionalitas perusahaan dalam menghadapi era modernisasi , belum lagi pada pekerja lapangan yang memiliki resiko tinggi terhadap kecelakaan kerja . Ketika salah seorang karyawan (inisial A) baru saja di pindahkan tugas , si A selalu datang terlambat ketika baru libur bekerja yang membuat pekerjaan kurang memenuhi target . Berbeda dengan karyawan kedua (inisial B) yang merasa nyaman dan santai dengan tempat kerja yang baru . Pada karyawan ketiga (inisial C) lebih banyak melakukan izin dengan alasan kepentingan dan pada karyawan keempat (inisial D) yang lebih memilih untuk bertempat tinggal dekat pekerjaannya dari pada harus pulang pergi karena berbeda kota . Dari observasi. 5, 350–361.

- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 6(3), 160–169.
- Asfiah, E. Y. & Kurniawati, E. (2014). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Guru SLB. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 11(2).
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (Eds). (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. NewYork: Psychology Press.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Journal of Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Blaustein, M. E. & Kinniburgh, K. M. (2010). *Treating Traumatic Stress in Children and Adolescents*. Canada: The Guilford Press.
- Cassidy, S. (2016). The Academic Resilience Scale (ARS-30): A Multidimensional Construct Measure. *Journal Frontiers in Psychology*, 1-11.
- Kesumaningsari, N. P. A. & Simarmata, N. (2014). Konflik Kerja-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja yang Dimoderasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 105-118.

- Markos, S. & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Bussiness and Management*. 5 (12), 89-96.
- Mubarok, I. (2014, Juli 4). Tuntut Kenaikan Upah, Ratusan Karyawan PG Mritjan Mogok Kerja. Dari: <https://www.merdeka.com/peristiwa/tuntut-kenaikan-upah-ratusan-karyawan-pg-mritjan-mogok-kerja.html>
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Prihatsanti, U. & Steven, J. (2017). Hubungan Antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta.