

## HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN MEDIA MASSA

Debby Anggraini, Yudi Tri Harsono\*

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia  
Deb.anggraini98@gmail.com, Surel: yudi.tri.fppsi@um.ac.id\*

### Abstract

This study aims to determine the relationship between resilience and work engagement of employees at PT KIP. This research hypothesizes that there is a relationship between resilience and work engagement in PT KIP employees. The subjects of this research are 42 employees of PT KIP. The data collection method in this study used a questionnaire consisting of two scales, namely the resilience scale and the work engagement scale. The resilience scale consisting of 56 items was developed by Reivich & Statte (2002) and adapted by the authors, namely the Resilience Quotient (RQ) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) consisting of 17 items were developed by Schaufeli & Bakker (2004) and adapted by the authors. Analysis of research data to test the hypothesis using Pearson's product-moment correlation resulted in a significant correlation coefficient between resilience and work engagement for PT KIP employees, which was 0.668 ( $p \leq 0.05$ ), a high and unidirectional category. The results of this study indicate that there is a relationship between resilience and work engagement for PT KIP employees.

**Keywords:** Employee; Work Engagement; Resilience

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT KIP. Hipotesis penelitian ini adalah adanya hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT KIP. Subjek penelitian ini yaitu 42 orang karyawan PT KIP. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua skala, yaitu skala resiliensi dan skala keterikatan kerja. Skala resiliensi yang terdiri dari 56 butir aitem dikembangkan oleh Reivich & Statte, (2002) dan di adaptasi oleh penulis yaitu Resilience Quotient (RQ) dan skala keterikatan kerja Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang terdiri dari 17 aitem dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker, (2004) dan diadaptasi oleh penulis. Analisis data penelitian untuk menguji hipotesis menggunakan Pearson's product moment correlation, menghasilkan koefisien korelasi signifikan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT KIP adalah 0,668 ( $p \leq 0,05$ ) yang masuk dalam kategori tinggi dan searah. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT KIP.

**Kata kunci:** Karyawan; Keterikatan Kerja; Resiliensi

### 1. Pendahuluan

Keterikatan kerja merupakan hal krusial untuk dimiliki oleh para karyawan agar karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan dan dapat mencegah resiko *turnover rate* tinggi yang dapat merusak citra dan merugikan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja diatas rerata menunjukkan bahwa mereka memiliki kecenderungan bertahan pada pekerjaan mereka terlepas akan besarnya beban pekerjaan yang dipikul sehingga topik ini penting untuk diteliti.

Menurut penelitian sebelumnya, keterikatan kerja berhubungan dengan variabel kesejahteraan psikologis, dukungan organisasi, *job crafting*, *psychological capital*, dan resiliensi. Beberapa sumber masih belum membahas lebih lanjut hubungan keterikatan kerja dengan resiliensi yang mengutamakan kecepatan berorientasi hasil seperti yang ditemui di *startup* dan media berita dewasa ini. Atas dasar ini, peneliti mengambil sampel perusahaan berupa media massa. Menurut penelitian sebelumnya, resiliensi merupakan variabel berpengaruh dibandingkan dengan variabel lain terhadap keterikatan kerja, sebagaimana Santosa, Jatmika (2017), melakukan penelitian dengan subjek 104 orang agen asuransi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada agen asuransi perusahaan PT X. Hasil penelitian terdapat hubungan kuat dan positif antara resiliensi dengan keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,286 ( $p = 0,003$ ). Dapat ditarik kesimpulan apabila resiliensi agen asuransi tinggi maka keterikatan kerja agen asuransi akan tinggi dan begitupula sebaliknya.

Media massa dipilih sebagai sampel sebab dewasa ini kecepatan informasi membuat setiap outlet koran seperti PT KIP berlomba-lomba untuk mendapatkan kuantitas berita yang terbaru dan berbeda berasal dari fakta lapangan dan kerjasama klien atas informasi berbasis iklan, oleh karena itu jurnalis dituntut untuk mengejar target berita dan penyaji dituntut untuk menyampaikan berita lewat berbagai kanal digital dalam hitungan per jam pada portal website hingga kanal Youtube. Melihat *workload* yang tinggi dan cepat tersebut, PT. KIP masih dapat menjaga *turnover rate* di bawah rata-rata, ditandai dengan jumlah karyawan yang mengajukan resign per tahun hanyalah beberapa orang. Sehingga, karyawan PT. KIP menjadi sampel ideal untuk penelitian hubungan variabel keterikatan kerja dengan resiliensi.

Temuan wawancara di lapangan menemukan beberapa kendala seperti divisi pemasaran kesulitan untuk melakukan kerjasama menaikkan total penjualan koran, kerjasama banyak yang diputus dengan alasan pandemi covid, tidak ada kegiatan belajar mengajar dan pemberlakuan *work from home* karena kebanyakan klien berasal dari sekolah, pemerintahan, dan perusahaan. Kesulitan lain yang dihadapi oleh bagian redaksi terutama jurnalis dalam melakukan liputan berita yang baru saja terjadi terkadang kalah cepat dengan media sosial yang bisa langsung menyebar dengan cepat dibandingkan media massa khususnya koran yang harus menunggu keesokan hari untuk terbit dan diedarkan kembali kepada masyarakat.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mengalami tekanan dari klien maupun perusahaan terkait target yang harus dipenuhi, kendala di lapangan saat bertemu klien, kelelahan mental dan fisik. Apabila tidak mampu memenuhi target dari perusahaan karyawan dapat dihentikan atau mengalami pemotongan uang makan. Selain tekanan yang berasal dari perusahaan juga tekanan dari klien turut mendorong tekanan yang dialami karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut terdapat banyak kemungkinan untuk berpindah pada bidang pekerjaan yang lain yang memiliki tingkat tekanan tergolong lebih rendah. Beberapa dari mereka yang mampu bekerja dalam tekanan memiliki kecenderungan untuk bertahan pada pekerjaannya sehingga tidak memutuskan untuk keluar.

Dalam menyikapi fenomena diatas, Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker (2002) mengungkapkan bahwa aspek yang harus ada agar karyawan bertahan antara lain adalah semangat (*vigor*) dan energi yang tinggi sehingga mereka mencurahkan seluruh kemampuan

yang dimiliki untuk bekerja sekuat tenaga, tetap tekun dalam menghadapi rintangan dalam pekerjaan yang mereka hadapi. Adanya pengabdian (*dedication*) merupakan kondisi dimana mereka merasa antusias, tertantang, terinspirasi dan bangga dalam pekerjaannya sehingga mereka diharapkan mampu memberikan pengaruh positif kepada perusahaan maupun dirinya sendiri. Selain itu juga adanya penghayatan (*absorption*) kondisi dimana individu berkonsentrasi penuh pada pekerjaan, sehingga merasakan waktu berlalu begitu cepat, dan melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati yang akhirnya karyawan tidak bisa lepas dari pekerjaan karena sudah terlalu menikmatinya.

Zhang dkk, (2020), melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, resiliensi, dan keterikatan kerja berpengaruh pada turnover dokter desa di Cina, pada dokter desa dengan ukuran sampel 2.693 dari 1.345 klinik pedesaan di provinsi Shandong, Cina. Hasil penelitian di atas sangat menegaskan bahwa kepuasan kerja, ketahanan, dan keterikatan kerja yang dilakukan lebih awal sebagai prediktor kuat pada turnover dokter di desa.

Wang, dkk (2016), menguji pengaruh resiliensi dan kepemimpinan transformasional pada keterikatan kerja, dan menyelidiki efek mediasi dari pengaruh positif. Subjek penelitian dilakukan pada 422 karyawan di sebuah perusahaan IT besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi dan kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan keterikatan kerja.

Cao & Chen (2019), tujuan dari penelitian ini untuk menguji hubungan timbal balik antara empati, resiliensi dan keterikatan kerja, dan untuk mengeksplorasi efek mediasi dari resiliensi terhadap empati dan hubungan kerja di antara perawat hemodialisis di Cina. Subjek penelitian 582 perawat hemodialisis di Chengdu, Cina. Dapat ditarik kesimpulan kemampuan empati yang lebih tinggi dapat menyebabkan keterikatan kerja yang lebih besar sehingga meningkatkan resiliensi.

Steven, Prihatsanti (2017), melakukan penelitian terkait hubungan resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 50 karyawan Bank Panin Imperium Kuningan Jakarta yang diambil menggunakan teknik convenience sampling. Pengumpulan data menggunakan Skala Keterikatan Kerja (310aitem,  $\alpha = 0.95$ ) dan Skala Resiliensi (22 aitem,  $\alpha = 0.89$ ). Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan keterikatan kerja ( $r = 0.73$ ,  $p < 0.001$ ). Sumbangan resiliensi terhadap keterikatan kerja sebesar 54.5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi resiliensi karyawan maka semakin tinggi keterikatan kerjanya. Kebaruan penelitian ini pada subjek karyawan media massa cetak.

Penelitian terdahulu keterikatan kerja dihubungkan dengan berbagai variable seperti kesejahteraan psikologis, dukungan organisasi, *job crafting*, *psychological capital*, dan resiliensi. Resiliensi dan keterikatan kerja merupakan hal yang penting dalam dunia kerja karena keduanya saling berhubungan, munculnya resiliensi membuat karyawan lebih mudah untuk menghadapi tekanan yang diterima dari perusahaan maupun klien, ketika menghadapi tekanan karyawan juga diharapkan untuk segera bangkit dari keterpurukan. Selain resiliensi, keterikatan kerja berperan penting dalam melaksanakan tugas, sehingga karyawan memiliki kemungkinan kecil untuk keluar atau berpindah dari pekerjaannya.

Mcwen (2011), menyatakan resiliensi merupakan suatu konsep kompleks dengan definisi yang intinya gagasan yang melibatkan ketahanan mampu menahan atau mengatasi kesulitan dan ketidaknyamanan peristiwa dan berhasil menghadapi perubahan ketidakpastian, digambarkan dengan kata-kata bounce-back atau rebound. Windle (2010), menyebutkan resiliensi merupakan suatu proses negosiasi, adaptasi atau mengolah sumber penting seperti trauma atau stress. Wingerden & Poell (2019), mendefinisikan resiliensi sebagai kapasitas untuk terus bangkit kembali, untuk mengembalikan kekuatan atau semangat dengan cepat dan efisien dalam menghadapi kesulitan.

Mcwen (2011), menyatakan resiliensi ditandai dengan adanya ketangguhan mental (mental toughness), tujuan dan makna (purpose and meaning), keseimbangan emosi (emotional balance), dan ketahanan fisik (physical endurance). Winwood, dkk (2013), mempertimbangkan dengan cermat terkait faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi khususnya dalam dunia kerja yaitu: *living authentically* atau hidup otentik, *finding one's calling* atau menemukan panggilan jiwa, *maintaining perspective* atau mempertahankan perspektif, *managing stress* atau mengelola stress, *interacting cooperatively* atau berinteraksi secara kooperatif, *staying healthy* atau menjaga kesehatan, *building networks* atau membangun relasi

Luthans (2002), Resiliensi didefinisikan sebagai kapasitas psikologis positif seseorang untuk bangkit kembali dari ketidakpastian, kesulitan, konflik, kegagalan atau perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Bakker, Leiter (2010), Seseorang yang memiliki aspek resiliensi mereka tidak hanya bertahan tetapi berkembang sesuai dengan kesulitan yang dihadapi, inti dari resiliensi merupakan suatu kapasitas positif untuk melakukan adaptasi dan langkah lebih jauh, perubahan signifikan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat keterikatan kerja, resiliensi dan hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan media massa cetak, khususnya PT KIP. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi karyawan untuk meningkatkan resiliensi dengan keterikatan kerja, bagi perusahaan mampu memberikan informasi dan pengetahuan mengenai masalah pada karyawan juga masukan untuk memperhatikan para pekerja.

## 2. Metode

Partisipan pada penelitian ini memiliki menggunakan subjek penelitian terdiri dari seluruh karyawan perusahaan media massa cetak di Kota Kediri (salah satu provinsi di Jawa Timur) sebanyak 42 orang. Adapun yang digunakan pada penelitian ini memiliki karakteristik seperti: laki-laki atau perempuan, tercatat sebagai karyawan PT KIP.

Prosedur penelitian dilakukan secara online (menyebarkan kuesioner menggunakan *google form*). Penyebaran kuesioner dibantu oleh pihak HRD dengan memberikan data karyawan PT KIP, sehingga penulis dapat menghubungi satu persatu kepada masing-masing karyawan.

Instrumen dalam penelitian yang dilakukan ini, teknik pengumpulan data menggunakan model penskala likert dimana metode pernyataan sikap yang menggunakan distribusi tanggapan sebagai dasar ketika menentukan nilai skala. Semua skala penelitian diadaptasi oleh peneliti dengan prosedur sebagai berikut

1. Tahap konseptual, penulis akan merumuskan masalah, meninjau kajian pustaka yang relevan, identifikasi kerangka teoritis, merumuskan hipotesis yang digunakan pada penelitian
2. Tahap perancangan dan perencanaan, dimana pada tahap ini penulis merancang penelitian, identifikasi populasi yang diteliti, mengkhususkan metode penelitian yang digunakan, menentukan metode untuk mengukur variabel, merancang teknik sampling penelitian, mengakhiri dan meninjau rencana penelitian.
3. Penyusunan instrument penelitian melalui proses adaptasi pada skala resiliensi dan keterikatan kerja dengan mengikuti tahapan yang dijelaskan oleh Beaton, dkk. (2000) sebagai berikut:
  - a. *Initial Translation*, menggunakan 2 translator yang memiliki latar belakang berbeda sebagai pengalih bahasa instrument penelitian.
  - b. *Synthesis of The Translations*, selanjutnya translator pertama dan translator kedua berdiskusi untuk mensintesis hasil terjemahan dan menghasilkan satu terjemahan umum dengan kode T12 (translator 1 dan translator 2).
  - c. *Back Translation*, hasil sintesis kemudian diterjemahkan kembali oleh seorang translator yang memiliki bahasa ibu yang sama dengan bahasa asli instrumen, dan tidak mengetahui sama sekali isi dari instrument.
  - d. *Expert Committee*, tahapan ini yang berguna untuk mengkonsolidasi semua versi kuesioner dan mengembangkan apa yang dianggap versil awal dari kuesioner yang akan diuji di lapangan.

Variabel keterikatan kerja pada karyawan PT KIP diukur dengan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Schaufeli & Bakker, (2004) dan telah diadaptasi oleh penulis. 3 komponen yang diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* dengan aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *aiken's v* kemudian dilanjutkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS* dengan metode korelasi aitem total.

**Tabel 1. Hasil Seleksi Aitem Skala Keterikatan Kerja**

No Aitem	Nilai Aitem Total	Keterangan	No Aitem	Nilai Aitem Total	Keterangan
1	0.814	Lolos	10	0.567	Lolos
2	0.769	Lolos	11	0.482	Lolos
3	0.576	Lolos	12	0.627	Lolos
4	0.838	Lolos	13	0.595	Lolos
5	0.681	Lolos	14	0.593	Lolos
6	0.633	Lolos	15	0.678	Lolos
7	0.636	Lolos	16	0.519	Lolos
8	0.652	Lolos	17	0.577	Lolos

9            0.744            Lolos

Variabel resiliensi pada karyawan PT KIP pada penelitian ini diukur dengan skala *Resilience Quotient (RQ)* yang disusun oleh Reivich dan Statte (2002), diadaptasi oleh penulis sehingga dapat digunakan pada subjek penelitian. Tujuh aspek yang diukur dengan skala Likert. Variabel yang diukur meliputi *Emotional Regulation* (Regulasi Emosi), *Impuls Control* (Pengendalian Impuls), *Optimism* (Optimisme), *Casual Analysis* (Analisis Kausal), *Empathy* (Empati), *Self Efficacy* (Efikasi Diri), dan *Reaching Out*. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *aiken's v* kemudian dilanjutkan perhitungan dengan menggunakan SPSS dengan metode korelasi aitem total.

**Tabel 2. Hasil Seleksi Aitem Skala Resiliensi**

No Aitem	Nilai Aitem Total	Keterangan	No Aitem	Nilai Aitem Total	Keterangan
1	-0.210	Gugur	29	0.585	Lolos
2	0.612	Lolos	30	0.491	Lolos
3	0.213	Gugur	31	0.634	Lolos
4	0.326	Lolos	32	0.321	Lolos
5	0.234	Gugur	33	0.464	Lolos
6	0.384	Lolos	34	0.201	Gugur
7	0.570	Lolos	35	0.442	Lolos
8	0.509	Lolos	36	0.456	Lolos
9	0.117	Gugur	37	0.169	Gugur
10	0.201	Gugur	38	0.054	Gugur
11	0.594	Lolos	39	-0.016	Gugur
12	0.365	Lolos	40	0.349	Lolos
13	0.454	Lolos	41	0.134	Gugur
14	0.355	Lolos	42	0.195	Gugur
15	0.301	Lolos	43	0.147	Gugur
16	0.087	Gugur	44	0.295	Gugur
17	0.026	Gugur	45	0.521	Lolos
18	0.270	Gugur	46	-0.112	Gugur
19	0.378	Lolos	47	0.394	Lolos
20	0.246	Gugur	48	0.405	Lolos
21	0.252	Gugur	49	0.384	Lolos
22	0.341	Lolos	50	0.166	Gugur
23	0.298	Gugur	51	0.188	Gugur
24	0.359	Lolos	52	-0.085	Gugur
25	0.453	Lolos	53	0.304	Lolos
26	0.273	Gugur	54	0.220	Gugur
27	-0.001	Gugur	55	0.454	Lolos
28	0.267	Gugur	56	0.408	Lolos

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Aitem	Nilai Alpha Cronbach
Keterikatan Kerja	17	0,927
Resiliensi	29	0,894

Analisis pada penelitian ini menggunakan metode pengkategorian berdasarkan nilai maksimum (Max), nilai minimum (Min), mean (M) dan standar deviasi (SD). Statistik inferensial untuk menguji hipotesis dan mengetahui taraf hubungan beserta arah hubungan dengan menggunakan uji pearson product moment yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT KIP.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Secara umum keterikatan kerja pada karyawan PT KIP termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata (*mean*) sebesar 69 lebih besar dari mean hipotetik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT KIP memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Berdasarkan data yang telah dianalisis, diperoleh bahwa sebanyak 66,7% atau sebanyak 28 orang dari 42 subjek penelitian memiliki tingkat keterikatan kerja yang sangat tinggi, sisanya berada pada kategori cukup dengan presentasi sebesar 2,3% atau sebanyak 1 orang dan pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 31% atau sebanyak 13 orang.

Keterikatan kerja merupakan suatu keadaan positif dan diri merasa penuh dengan energi, keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *reabsorpsi* (Steven & Prihasanti, 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya keterikatan kerja pada karyawan PT KIP. Keterikatan kerja merupakan suatu keadaan positif dan diri merasa penuh dengan energi, keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *reabsorpsi* (Steven & Prihasanti, 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya keterikatan kerja pada karyawan PT KIP.

Secara umum resiliensi pada karyawan PT KIP termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata (*mean*) sebesar 110,5 lebih besar dari mean hipotetik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT KIP memiliki tingkat resiliensi yang tinggi. Berdasarkan data yang telah dianalisis, diperoleh bahwa sebanyak 52,4% atau sebanyak 22 orang dari 42 subjek penelitian memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, sisanya berada pada kategori cukup dengan presentasi sebesar 9,5% atau sebanyak 4 orang dan pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 38,1% atau sebanyak 16 orang.

**Tabel 4. Perbandingan Mean Data Hipotetik dan Empirik**

Variabel	Mean Data Hipotetik	Mean Data Empirik
Keterikatan Kerja	51	69
Resiliensi	87	110,5

Berdasarkan uji hipotesis analisis *pearson product moment correlation* didapatkan koefisien korelasi antara resiliensi dengan keterikatan kerja sebesar 0,668 ( $p \leq 0,05$ ). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima ( $p \leq 0,05$ ). Koefisien korelasi antara resiliensi dengan keterikatan kerja bertanda positif sehingga arah hubungan kedua variabel tersebut adalah searah yang artinya semakin tinggi resiliensi pada karyawan PT KIP, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada karyawan PT KIP.

**Tabel 5. Hasil Pearson Product Moment Corellation**

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	Keterangan	Kesimpulan
Resiliensi (X) dan Keterikatan Kerja (Y)	0,668	0,005	Signifikan	Hubungan positif, hipotesis diterima

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT KIP. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT KIP. Hal ini mendukung hasil penelitian dilakukan oleh Santoso, Jatmika (2017), melakukan penelitian dengan subjek 104 orang agen asuransi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada agen asuransi perusahaan X. Hasil penelitian terdapat hubungan kuat dan positif antara resiliensi dengan keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,286 ( $p = 0,003$ ). Dapat ditarik kesimpulan apabila resiliensi agen asuransi tinggi maka keterikatan kerja agen asuransi akan tinggi dan begitupula sebaliknya. Salah satu karyawan PT KIP ketika memecahkan masalah harus menggunakan kepala dingin dan tenang, tidak terburu-buru untuk memutuskan sesuatu karena menggunakan emosi justru akan memperparah permasalahan. Ketika seorang karyawan memiliki resiliensi mereka berusaha kembali bangkit dengan kekuatan dan semangat untuk menghadapi kesulitan, semangat untuk mewujudkan tujuan yang dimiliki oleh seseorang inilah yang menjadi ciri-ciri seseorang yang memiliki keterikatan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT KIP diharapkan untuk memiliki semangat ketika bekerja dan menghadapi kesulitan demi mencapai tujuan, dimana semangat menjadi ciri seseorang memiliki keterikatan kerja.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Keterikatan Kerja pada karyawan PT KIP termasuk dalam kategori tinggi, dengan persentase sebesar 66,7% atau sebanyak 28 orang berada dalam kategori sangat tinggi, berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 2,3% atau sebanyak 1 orang dan pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 31% atau sebanyak 13 orang.
- b. Resiliensi pada karyawan PT KIP termasuk dalam kategori tinggi, dengan persentase sebesar 52,4% atau sebanyak 22 orang berada dalam kategori tinggi, sisanya berada pada kategori cukup dengan presentasi sebesar 9,5% atau sebanyak 4 orang dan pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 38,1% atau sebanyak 16 orang.
- c. Terdapat hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja karyawan PT KIP. Hubungannya termasuk dalam kategori tinggi dan searah serta signifikan artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada karyawan PT KIP.

#### Daftar Rujukan

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. PT. Rineka Cipta
- Asfiah, E.Y., Kurniawati, E. (2014). *Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Guru di SLB*. *Jurnal Psikoislamika*, 11(2), 17-20. <https://doi.org/10.18860/psi.v11i2.6385>.



- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. (2020). *Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat PT.Bank Bukopin, Tbk Jakarta*. Jurnal Empati, 7(2), 575-581. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/21679>.
- Azwar, S. (2011). *Sikap-Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015a). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015b). *Tes Prestasi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Persentase Penduduk Usia 5 Tahun ke Atas yang Pernah Mengakses Internet dalam 3 Bulan Terakhir menurut Kelompok Umur (Persen), 2017-2019*. (<https://www.bps.go.id/indicator/2/840/1/-persentase-penduduk-usia-5-tahun-ke-atas-yang-pernah-mengakses-internet-dalam-3-bulan-terakhir-menurut-kelompok-umur.html>), diakses 17 Juni 2020.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). *Job Resources Buffer The Impact Of Job Demands On Burnout*. Journal of Occupational Health Psychology, 10, 170–180. doi:10.1037/1076-8998.10.2.170.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). *The Relationship Between The Big Five Personality Factors And Burnout: A Study Among Volunteer Counselors*. Journal of Social Psychology, 146, 31–50. Doi: 10.3200/SOCP.146.1.31-50.
- Bakker, A., Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*. NY: Psychology Press.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the Process of Cross Cultural Adaptation of Self-Report Measures: *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Cao, X., & Chen, L. (2019). *The impact of empathy on work engagement in hemodialysis nurses: The mediating role of resilience*. Japan Journal of Nursing Science. doi:10.1111/jjns.12284.
- Damayanti, A. T., Handoko. (2018). *Pengaruh Resiliensi Terhadap Work Engagement Pada Masinis Yang Bertugas di Stasiun Tugu Yogyakarta*. Jurnal Perkeretaapian Indonesia. 2(2). Doi: <https://doi.org/10.37367/jpi.v2i2.50>.
- Dewi, D., & Prasetyo, A. (2017). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang*. Jurnal Empati, 6(1),80-85. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15135>.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Gumilar, G, & Zulfan, I. (2014). *Penggunaan Media Massa Dan Internet Sebagai Sarana Penyampaian Informasi Dan Promosi Oleh Pengelola Industri Kecil Dan Menengah Di Bandung*. Jurnal Kajian Komunikasi, 2(1), 85-92.
- Hefferon, K., Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology Theory, Research And Applications*. New York: Open University Press.
- Hendriani, W. (2018). *Resiliensi Psikologis Sebuah Pengantar*. Jakarta: Prenada Media.
- Holihah, I. (2016). Dampak Media Terhadap Perilaku Masyarakat. Jurnal Studi Gender dan Anak, 3(1), 103-114.
- Khatimah, H. (2018). Posisi Dan Peran Media Dalam Kehidupan Masyarakat. Tasamuh, 16(1), 119-13. <https://doi.org/10.20414/tasamuh.v16i1.548>.
- Lestari, W & Zamralita. (2017). Gambaran Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) dan Dukungan Pekerjaan (*Job Resources*) pada Pegawai Institusi X DKI Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 134-143. 10.24912/jmishumsen.v1i2.983
- Luthans, F. (2002). *The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior*. Journal of Organizational Behavior, 23(6), 695–706. doi:10.1002/job.165.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Mcwen, K. (2011). *Building Resilience At Work*. Sydney: Australian Academic Press.
- Mulyani, S., Nasution, E.S., & Pratiwi, I.W. (2020). *Hubungan Efikasi Diri Dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak*. Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM, 9(1), 74-89. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/psikologi/article/view/724>.
- Nugroho, D.A., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang*. Jurnal Psikologi. 12(2). Doi: <https://doi.org/10.14710/jpu.12.2.192-202>.
- Nurendra, A.M, & Purnamasari, W. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148-154. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.5649>

- Ramadhani, G., & Sawitri, D. (2017). *Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT X di Bogor*. Jurnal Empati, 6(1), 199-205. Doi: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15211>.
- Reivich, K dan Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills For Overcomin Life's Inevitable Obstacles*. New York: Brodway Book.
- Rizkiani, B. E, & Sawitro, D.R. (2015). Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Empati, 4(4), 38-43. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/13549>
- Santosa, M.R., Jatmika, D. (2017). *Hubungan Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Agen Asuransi PT X*. Jurnal Ecopsy. 4(2), 117-123. Doi: <http://dx.doi.org/1020527/ecopsy.v4i2.3853>.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*.
- Schaufeli, W.B. (2012). *Work Engagement. What Do We Know And Where Do We Go?*. Romanian Journal Of Applied Psychology, 14(1), 3-10. [https://www.researchgate.net/publication/230580677\\_Work\\_Engagement\\_What\\_Do\\_We\\_Know\\_and\\_Where\\_Do\\_We\\_Go\\_Work\\_Engagement\\_in\\_Everyday\\_Life\\_Business\\_and\\_Academia](https://www.researchgate.net/publication/230580677_Work_Engagement_What_Do_We_Know_and_Where_Do_We_Go_Work_Engagement_in_Everyday_Life_Business_and_Academia).
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma. V. & Bakker, A.B. (2002). *The Measurement Of Engagement And Burnout And: A Confirmative Analytic Approach*. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92. Doi: 10.1023/A:1015630930326.
- Simanullang, R., & Ratnaningsih. I. (2019). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Semarang*. Jurnal Empati, 7(4), 1448-1450. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/23479>.
- Sonnentag, S. (2003). *Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work*. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528. doi:10.1037/0021-9010.88.3.518.
- Steven, J & Prihatsanti, U. (2017). *Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta*. Jurnal Empati 7(3), 160-169. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19745>.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Suharianto & Effendy, N. (2015). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Jurnal Experientia, 3(2), 23-34. <https://doi.org/10.33508/exp.v3i2.905>
- Suharyanto, A. (2016). *Surat Kabar Sebagai Salah Satu Media Penyampaian Informasi Politik pada Partisipasi Politik Masyarakat*. Jurnal Administrasi Publik, 6 (2) (2016): 123-136.
- Swamy, D. R, dkk. (2015). *Quality of Work Life: Scale Development and Validation*. International Journal of Caring Sciences, 8(2), 281-300.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 1999.
- Vernold, E. L. (2008). *Special Education Teacher Resiliency: What Keeps Teachers in the Field?*. University of North Carolina.
- Wang, Z., Li, C., & Li, X. (2016). *Resilience, Leadership and Work Engagement: The Mediating Role of Positive Affect*. Social Indicators Research, 132(2), 699–708. doi:10.1007/s11205-016-1306-5.
- Windle, G. (2010). *What is Resilience? A Review and Concept Analysis*. Reviews in Clinical Gerontology, 21(02), 152–169. doi:10.1017/s0959259810000420.
- Wingerden, J.V., Poell, R.F. (2019). *Meaningful Work and Resilience Among Teachers: The Mediating Role of Work Engagement and Job Crafting*. Plos One 14(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518>.
- Winwood P.C., Colon R., Mcewen, K. (2013). *A Practical Measure Of Workplace Resilience Developing The Resilience At Work Scale*. Journal Of Occupational And Environmental Medicine / American College Of Occupational And Environmental Medicine, 55(10), 1205-1212. Doi: 10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a.
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). *The Influence Of Job Satisfaction, Resilience And Work Engagement On Turnover Intention Among Village Doctors In China: A Cross-Sectional Study*. BMC Health Services Research, 20(1). doi:10.1186/s12913-020-05154-0.