

Peranan Resiliensi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Abi Zidna Exclusive

The Role Of Resilience Towards Work Engagement In Contract Employees Of Abi Zidna Exclusive

Emilia Rahmah*, Muhammad Syarif Hidayatullah & Rooswita Santia Dewi

Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani, Km. 36,00, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70174

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan diharapkan karyawan memiliki tingkat ketahanan yang tinggi pula bahwa karyawan mampu bertahan meskipun mereka bekerja di bawah tekanan. Ini Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran resiliensi terhadap *work engagement* di karyawan kontrak di Abi Zidna Exclusive. Penelitian ini menggunakan kuantitatif pendekatan dengan ukuran sampel 100 karyawan kontrak. Pengumpulan data menggunakan a metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan linier sederhana regresi. Metode pengumpulan data menggunakan skala resiliensi yang diadaptasi dari Skala Ketahanan Connor-Davidson (CD-RISC) disusun oleh Connor dan Davidson (2003) dan skala keterlibatan kerja diadaptasi dari Utrecht Work Skala Keterlibatan (UWES) dari Schaufeli dkk., (2006). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif resiliensi terhadap keterikatan kerja; itu semakin tinggi ketahanan, semakin tinggi keterlibatan kerja. Kontribusi yang efektif variabel ketahanan terhadap keterikatan kerja adalah 77,4%, sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh faktor selain ketahanan.

Kata kunci: Ketahanan, keterlibatan kerja, karyawan kontrak

ABSTRACT

In acompany, employees are expected to have a high level of resilience so that employees are able to survive even though they work under pressure. This study aims to determine the role of resilience towards work engagement in contract employees at Abi Zidna Exclusive. This study uses a quantitative approach with a sample size of 100 contract employees. Data collection using a questionnaire method. The data analysis technique used is simple linear regression. The data collection method used a resilience scale adapted from the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) compiled by Connor and Davidson (2003) and the work engagement scale was adapted from the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) from Schaufeli et al. (2006). The results of this study indicate that there is a positive influence of resilience on work engagement; the higher the resilience, the higher the work engagement. The effective contribution of the resilience variable to work engagement was 77.4%, while the other 22.6% was influenced by factors other than resilience.

Keywords: Resilience, work engagement, contract employees

***Korespondensi:**
Emilia Rahmah
emiliarahmah98@gmail.com

Masuk: 19 Juni 2021
Diterima: 30 Agustus 2022
Terbit: 31 Agustus 2022

Sitasi:
Rahmah, E., Hidayatullah, M, S., Dewi, R, S. (2022). Peranan Resiliensi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Abi Zidna Exclusive. *Jurnal Kognisia*, 1(5), 11-17.
<http://doi.org/10.20527/kognisia.2022.04.002>

PENDAHULUAN

Perusahaan ialah tempat terjadinya kegiatan produksi, produksi barang juga jasa untuk masyarakat serta tempat berkelompok seluruh penyebab produksi. Karyawan ialah setiap orang yang diberikan fasilitas (baik berupa penalaran maupun berupa kemampuan) serta mendapat balasan fasilitas maupun pembayaran yang banyaknya telah ditentukan

dahulu. Manuaba & Astiti (2014) mengatakan untuk mengurangi biaya perusahaan yaitu dengan mengupah karyawan sistem kontrak maupun sistem outsourcing. Sistem kerja kontrak ialah salah satu situasi pergantian secara internal dalam formasi dan merupakan suatu sistem yang hampir selalu dilaksanakan di setiap organisasi industri.

Wisnuri (2019) mengatakan bahwa karyawan kontrak yakni karyawan yang

membantu demi merampungkan segala pekerjaan teratur perusahaan, kemudian tidak ada tanggungan kesinambungan periode kerjanya, dalam kesinambungan periode kerjanya ditentukan dari kinerjanya. Apabila kinerja dan prestasi oleh karyawan kontrak tersebut semakin baik, maka karyawan tersebut tentunya dipertahankan oleh perusahaan. Namun, jika yang terjadi ialah sebaliknya yaitu kinerja yang memburuk, maka karyawan tersebut dapat dikeluarkan oleh pihak perusahaan. Sehingga, karyawan yang berstatus kontrak haruslah selalu meningkatkan prestasi dan kinerjanya sehingga perusahaan tetap mempertahankannya sebagai karyawan. Permasalahan ini menjadi permasalahan tersendiri bagi karyawan karena kondisi ini membuat karyawan tidak memiliki kekuatan untuk mempertahankan pekerjaannya, kurang terpenuhinya harapan karyawan agar diangkat menjadi karyawan tetap dapat berdampak pada kinerja karyawan seperti karyawan menjadi kurang produktif.

Keterikatan kerja adalah kemampuan yang penting dimiliki oleh masing-masing individu yang bekerja, terutama oleh pekerja yang pekerjaannya mengedepankan kualitas pelayanan. Rendahnya keterikatan kerja membuat para karyawan dapat dengan mudah dan tidak loyal pada pekerjaannya dan hal tersebut dapat berakibat pada tingginya intensi turnover. Sebaliknya, apabila keterikatan kerja karyawan semakin tinggi maka peluang karyawan meninggalkan perusahaan akan semakin rendah (Indrianti & Hadi, 2012).

Global Workface Study menemukan bahwa karyawan yang terikat di Indonesia lebih tangguh dan adaptif terhadap perubahan dibanding karyawan yang tidak terikat. Secara keseluruhan, 26% karyawan yang disurvei di Indonesia mengatakan mereka bosan dengan semua perubahan yang terjadi dalam organisasi mereka. Sebagai perbandingan, hanya 17% dari karyawan yang terikat mengatakan mereka lelah dengan perubahan, sementara proporsi yang lebih tinggi dari karyawan yang tidak terikat 35% mengatakan mereka merasa lelah. Hasil temuan lain menunjukkan bahwa terdapat

18% dari kelompok responden karyawan di Indonesia mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya ditempat kerja (Setianingsih, 2017).

Dampak dari keterikatan kerja pada karyawan dapat membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja dan cenderung tidak memperdulikan pekerjaan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hariyadi (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dapat mengalami penurunan ketika mereka menjadi kurang termotivasi dalam bekerja karena merasa apa yang di kerjakan tidak sesuai dengan kemampuan atau minat yang dia miliki. Penurunan keterlibatan tersebut ditunjukkan dengan karyawan cenderung tidak terlalu memperdulikan pekerjaannya, dalam bekerja juga sering absen dan tidak semangat dalam bekerja, sehingga merugikan organisasi dan juga akan mengurangi produktivitas organisasi.

Schaufeli dkk, dalam Bakker & Demerouti (2008) menjelaskan keterikatan kerja merupakan sebuah kondisi ketika pikiran positif, puas, serta erat kaitannya dengan suatu pekerjaan. Hal tersebut ditandai dengan adanya semangat atau vigor, penghayatan (*absorption*), dan dedikasi tinggi. Schaufeli & Bakker dalam Bakker & Demerouti (2008) mengatakan karyawan golongan *engaged* mempunyai semangat yang tinggi serta antusiasme pada pekerjaannya. *Work engagement* dapat dikatakan sebagai sebuah motivasi, mengartikan bahwa karyawan yang tergolong *engaged* memiliki motivasi untuk berjuang menghadapi tantangan kerja yang ada, berkomitmen untuk mencapai tujuan kerja dengan antusias. Hal tersebut akan mengakibatkan para karyawan akan menggunakan energinya secara maksimal untuk melakukan pekerjaannya (Bekker & Leiter, 2010).

Schaufeli & Bakker (2004) menyebutkan terdapat tiga faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah *job demands*, *job resources* serta *personal resource*. Penelitian yang dilakukan oleh Steven & Prihatsanti

(2017) mengatakan dengan sampel yang digunakan ialah karyawan Bank Panin Imperium Kuningan Jakarta menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara keterikatan kerja dengan resiliensi. Hasil menunjukkan bahwa ketika tingginya resiliensi pada karyawan, maka keterikatan kerjanya akan semakin tinggi. Salah satu faktor penting dalam mewujudkan atau meningkatkan keterikatan kerja seorang karyawan yakni resiliensi. Karyawan yang memiliki resiliensi atau kemampuan untuk bertahan akan dapat beradaptasi terhadap perubahan dan ketidakpastian, karyawan dapat dengan cepat beradaptasi pada sistem baru serta memiliki keinginan dan semangat untuk mempelajari sehingga hal tersebut tidak akan menghalanginya dalam menyelesaikan target atau pekerjaannya.

Resiliensi sebagai kemampuan individu untuk memiliki ketahanan atau menghadapi kesulitan saat melakukan pekerjaannya dari sesuatu yang dapat menghambat pekerjaannya, mampu mengontrol emosi, serta beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian dalam pekerjaannya (McEwen, 2011). Penelitian yang dilakukan Menon & Yogeswarie (2015) menyatakan bahwa *hardiness* dan resiliensi ialah faktor psikologis yang ada dalam setiap individu dan memilikihubungan yang positif.

Berdasarkan paparan tersebut, peneliti tertarik dalam menjalankan penelitian berjudul “Peranan Resiliensi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Abi Zidna Exclusive”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini Rancangan dari penelitian ini bersifat kuantitatif yang dilakukan agar memahami peranan resiliensi terhadap keterikatan kerja pada karyawan kontrak Abi Zidna Exclusive pengumpulan data menggunakan skala resiliensi dan skala keterikatan kerja. Pendekatan kuantitatif bisa dijabarkan sebagai penelitian yang berdasarkan pada pemikiran positif, berperan untuk

mempelajari populasi bahkan sampel tertentu, pengumpulan data mengaplikasikan instrument penelitian analisis data berupa kuantitatif atau statistik, atas dasar menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Partisipan

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Abi Zidna Exclusive yang berjumlah 100 orang karyawan. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Dalam hal ini sampel penelitian ialah seluruh anggota populasi. Karakteristik dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak, berjenis kelamin laki-laki atau perempuan dan rentan usia 17-30 tahun.

Pengukuran

Instrument penelitian yang digunakan ialah skala yang terdiri dari skala keterikatan kerja serta skala resiliensi. Skala dibuat menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban untuk skala keterikatan kerja dan lima pilihan jawaban untuk skala resiliensi. Skala keterikatan kerja diadaptasi dari skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli, dkk. (2006) berdasarkan dimensi-dimensi keterikatan kerja dari Schaufeli, dkk. (2002), yang mencakup semangat, dedikasi dan penghayatan. Rincian skala keterikatan kerja, maka keseluruhan item sebelum uji coba adalah 17 item. Skala keterikatan kerja dibuat menggunakan skala likert yaitu dengan lima pilihan respon untuk mengumpulkn data tentang keterikatan kerja. Skala resiliensi diadaptasi dari skala *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) yang disusun oleh Connor & Davidson (2003) untuk mengukur lima dimensi resiliensi, yakni kompetensi personal, percaya diri, menerima perubahan, pengendalian diri dan pengaruh spiritual.

Prosedur

Uji coba skala resiliensi dan skala keterikatan kerja dilaksanakan padatanggal 11-18 Januari 2021 yang bertempat di perusahaan Al Zahra. Uji cobadilaksanakan di perusahaan Al-Zahra karena memiliki karakteristik yang samayaitu pekerjaanya

karyawan kontrak, memproduksi dan menjual pakaian muslim. Peneliti melakukan uji coba di Al Zahra di bantu oleh bapak Ahmad Alfian dan bapak Rahman. Subjek dalam uji coba ini sebanyak 150 karyawan. Sebelum melakukan uji coba, peneliti terlebih dahulu meminta izin penelitian kepada perusahaan Al Zahra mengenai perizinan uji coba instrumen penelitian di perusahaan tersebut.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah *corrected item-total correlation* untuk melihat sejauh mana item tersebut memenuhi persyaratan kualitas, serta dibantu program statistik komputer untuk menguji peranan keterikatan kerja pada karyawan kontrak di Abi Zidna Exclusive.

HASIL

Penelitian dilakukan pada 26 Januari – 09 Februari 2021 pada karyawan Abi Zidna Exclusive.

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Resiliensi

Rentang nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 58,4$	Rendah	1	1%
$58,4 \leq X < 91,6$	Sedang	99	99%
$91,6 \leq X$	Tinggi	-	

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa 99 karyawan (99%) memiliki kecerdasan emosi yang sedang, 1 karyawan (1%) memiliki resiliensi yang rendah, serta tidak ada subjek yang memiliki resiliensi yang tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Keterikatan Kerja

Rentang nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 39,7$	Rendah	2	2%
$39,7 \leq X < 62,3$	Sedang	97	97%
$62,3 \leq X$	Tinggi	1	1%

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa 2 karyawan (2%) memiliki keterikatan kerja yang rendah, 97 karyawan (97%) memiliki keterikatan kerja sedang dan 1 karyawan (1%) memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistik	Df	Sig.
Resiliensi	0.065	100	0.200
Keterikatan Kerja	0.081	100	0.106

Dari tabel 3, diperoleh nilai Sig. untuk variabel resiliensi adalah 0,200 dan untuk variabel keterikatan kerja adalah 0,106. Dikarenakan nilai Sig. $0,200 > 0,05$ dan $0,106 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity ($p < 0,05$)	
	F	Sig.
Resiliensi	391.783	0,000
Keterikatan Kerja		

Dari tabel 4, diperoleh hasil bahwa nilai Sig. adalah 0,000. Dikarenakan $0,000 < 0,05$, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	T	Sig.
Constant	-2.152	0.034
Resiliensi	18.299	0,000

Untuk menguji resiliensi memiliki peranan pada keterikatan kerja, maka dapat diperoleh dari nilai t hitung. Pada tabel tersebut diperoleh nilai t hitung variabel resiliensi 18,299. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$, diperoleh

t tabel sebesar 1,6606. Dikarenakan $t = 18,299 > 1,6606$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara resiliensi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Abi Zidna Exclusive, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa peranan resiliensi terhadap keterikatan kerja karyawan dengan taraf signifikansi yang di dapat $0,000 < 0,005$. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya peranan yang signifikan antara variabel resiliensi dan keterikatan kerja. Berdasarkan analisis regresi, diperoleh nilai $a = -6,843$ dan nilai $b = 0,779$. Sehingga melalui rumus persamaan regresi linear sederhana $Y' = a + bx$, diperoleh persamaan regresi adalah $Y' = -6,843 + 0,779X$. Persamaan regresi diartikan jika variabel resiliensi nilainya bertambah sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai keterikatan kerja sebesar 0,779 satuan. Dilihat dari nilai t sebesar 18,299 yang berarti terjadi hubungan positif antara resiliensi dengan keterikatan kerja, semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang ada pada karyawan Abi Zidna Exclusive dan sebaliknya, semakin rendah resiliensi dengan keterikatan kerja, maka semakin rendah pula keterikatan kerja pada karyawan Abi Zidna Exclusive.

Tabel 6. Hasil Nilai Koefisien Determinan Regresi

	R	R Square
Resiliensi	0,880	.0,774

Dari tabel 6 didapatkan nilai $R^2 = 0,774$. Koefisien determinasi menunjukkan hasil bahwa ada 77,4% resiliensi berperan terhadap keterikatan kerja. Dari nilai koefisien tersebut, hasil menunjukkan peranan positif antara resiliensi dengan keterikatan kerja. Dengan kata lain jika parameter-parameter resiliensi dilaksanakan maka akan berpengaruh terhadap parameter-parameter pada keterikatan kerja. Parameter-parameter resiliensi yang berpengaruh positif yaitu sebesar 77,4%.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada peranan resiliensi terhadap keterikatan kerja pada karyawan kontrak di Abi Zidna Exclusive. Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai t-hitung = 18,229 dengan nilai Sig. 0,000. Dengan nilai signifikansi 5%, diperoleh nilai t tabel adalah 2,199. Dikarenakan $t > t_{tabel}$, maka diterima dan terbukti benar. Diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada resiliensi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Abi Zidna Exclusive dan hipotesis dapat diterima. Nilai t hitung yang diperoleh yaitu menunjukkan adanya peranan positif antara resiliensi terhadap keterikatan kerja, semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang terjadi, dan sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin rendah pula keterikatan kerjanya. Penelitian yang dilakukan Wang, dkk (2016) yang menyatakan bahwa resiliensi dan kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan keterikatan kerja. Ketika karyawan yang tangguh menghadapi kesulitan mereka dapat dengan mudah mengatasinya, beradaptasi dan pulih.

Artinya semakin tinggi resiliensi yang ada pada karyawan maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan Kasparkova dkk (2018) menunjukkan bahwa resiliensi berperan penting agar karyawan mampu bertahan meskipun bekerja dengan penuh tekanan. Penelitian yang dilakukan oleh Dai dkk. (2019), menyatakan bahwa resiliensi dapat mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan dan akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan, resiliensi berdampak baik untuk manajemen kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saptoto (2016), menyatakan bahwa resiliensi memiliki peranan yang tinggi terhadap keterikatan kerja, ketika individu memiliki resiliensi yang tinggi mereka akan cenderung melakukan coping dan beradaptasi yang baik, ini dapat berdampak pada meningkatnya keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil distribusi kategorisasi diketahui bahwa secara umum resiliensi pada karyawan termasuk pada kategori rendah sebanyak 1 karyawan (1%) dan kategori sedang sebanyak 99 karyawan (99%) dengan total seluruh karyawan kontrak berjumlah 100 karyawan. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kategorisasi yang memiliki presentasi paling dominan adalah kategorisasi sedang sebanyak 99 karyawan (99%). Berarti resiliensi yang dimiliki karyawan tergolong baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Kasparkova dkk. (2018) menyatakan bahwa resiliensi berperan penting agar karyawan mampu bertahan meskipun bekerja dibawah tekanan kategorisasi dari data keterikatan kerja pada karyawan kontrak didapatkan hasil bahwa ada 1 karyawan (1%) memiliki keterikatan kerja rendah. 97 karyawan (97%) memiliki keterikatan kerja sedang dan 2 karyawan (2%) memiliki keterikatan kerja tinggi. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kategorisasi yang memiliki persentase paling dominan adalah kategorisasi sedang yaitu sebanyak 97 karyawan (97%). Penelitian yang dilakukan Hariyadi (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dapat mengalami penurunan ketika mereka kurang termotivasi dalam bekerja karena merasa apayang dikerjakan tidak sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki.

Penurunan keterlibatan karyawan ditunjukkan dengan karyawan cenderung tidak memprdulikan pekerjaannya, sering aben, tidak semangat dalam bekerja, sehingga merugikan organisasi dan akan mengurangi produktivitas. Penelitian yang dilakukan Zhao & Zhao (2017), menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan perasaan dan pengalaman positif yang dirasakan terkait dengan pekerjaan, karyawan yang memiliki keterikatan kerja terhadap tempat bekerja berarti karyawan tersebut memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sehingga kecendrungan untuk meninggalkan pekerjaan berkurang. Hal ini didukung oleh penelitian Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah *job*

demands, *job resources* dan *personal resources*. *Personal resources* mengarah pada evaluasi positif yang bertahan dengan daya tahan (resiliensi) seseorang dan mampu memberikan dampak pada sekitarnya.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi regresi, ditemukan bahwa nilai sebesar 0,774. Hal ini menunjukkan bahwa faktor resiliensi menjelaskan keterikatan kerja sebesar 77,4% dan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi, dari hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa resiliensi cukup besar dalam mempengaruhi keterikatan kerja karyawan karena lebih dari 50%. Kontribusi pengaruh lainnya yang sebanyak 22,6% dimiliki faktor-faktor lainnya yang tidak ada di dalam penelitian. Penelitian ini hanya meneliti satu faktor yang dapat memiliki peranan terhadap keterikatan kerja yaitu *personal resources* yang mengarah pada evaluasi positif yang bertahan dengan daya tahan(resiliensi).

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Asfiah & Kurniawati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara resiliensi terhadap keterikatan kerja. Nilai *R square*) resiliensi menghasilkan nilai sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat sumbangan efektif yang diberikan resiliensi terhadap keterikatan kerja sebanyak 67,8%, dan masih ada 33% faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja pada Guru SLB di Putra Jaya Malang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh tentang peranan resiliensi terhadap keterikatan kerja pada karyawan kontrak di abi zidna exclusive menunjukkan adanya peranan positif antara resiliensi terhadap keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa alternatif diterima. Koefisien bernilai positif dengan hitung sebesar 18,229. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang positif antara resiliensi dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi resiliensi maka semakin

tinggi pula keterikatan kerja yang terjadi pada karyawan kontrak abizidna exclusive. Begitu pula sebaliknya, diperoleh koefisien determinasi sebesar yang berarti faktor resiliensi menjelaskan keterikatan kerja sebesar dan sisanyasebesar dijelaskan oleh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asfiah, E. Y. & Kurniawati, E. P. (2014). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada Guru SLB. *Jurnal Psikoislamika*, 11(2).
- Manuaba, I. A. A. M., & Astiti, D. P. (2014). Hubungan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada pt. bank cimb niaga tbk, wilayah bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 413-428.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Connor K.M, & Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor–Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 18. 76–82.
- Dai, Y. D., Huan, T. C., & Zhuang, W. L. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, 70.69-77.
- Hariyadi, M. H. (2019) Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*, 7(3).
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawatdi instalasi rawat inap rumah sakit jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2).
- Kasparkova, L., Vaculik, M., Prachazka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1).
- Mcewen, K. (2011). *Building Resilience at Work*. Australian Academic Press.
- Menon, P., & Yogeswarie. (2015). Sociability, hardiness and resilience in mothers of differently able children. *International Journal of Scientific Research*. 4. 533–535.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta, CV.
- 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.
- Wisnuri, N. (2019). Penerapan metode klarifikasi svm (support vector machine) untuk menentukan karyawan putus kontrak pada PT. Tae Hang Indonesia. *Jurnal Informatika SIMANTIK.*, 4(1).
- Zhao, L., & Zhao, J. (2017). A framework of research and practice: Relationship between work engagement, affective commitment, and turnover intentions. *Open Journal of Social Sciences*, 5(10). 225-233.