

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Klinik tumbuh kembang anak adalah klinik yang menangani anak-anak yang memiliki masalah dalam tumbuh kembang mereka. Baik karena kelainan saat lahir, atau kemampuan si anak yang lebih lambat dari rata-rata anak lainnya. Klinik ini akan memantau perkembangan anak, dan membantu menstimulasi tumbuh kembangnya. Dari mulai bayi baru lahir, hingga si kecil berusia 18 bulan atau lebih (Ulfah, 2021).

Pemantauan tumbuh kembang anak pada masa usia dini sangat penting untuk dilakukan dalam upaya mendeteksi dan mengidentifikasi secara dini apabila terjadi keterlambatan atau kelainan perkembangan, dari sinilah semua bidang jasa tumbuh kembang anak membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik serta memiliki keterikatan kerja yang tinggi agar permasalahan tumbuh kembang anak ditangani dengan tepat dan akurat.

Kinerja karyawan dalam perusahaan memiliki peran yang besar demi tercapainya kinerja dan prestasi perusahaan untuk menghadapi persaingan di era global saat ini (Bakker & Demerouti, 2008). Menurut Anditasari (2013), dalam memenuhi tugas-tugasnya untuk mendukung efektivitas perusahaan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kemauan yang tinggi untuk melakukan tugas-tugas yang lebih baik dari yang biasanya dikerjakan, yaitu karyawan yang mau bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang

diharapkan baik dalam waktu dan energi. Campbell (dalam Parker, 2007) menyebutkan bahwa kinerja yang buruk akan memberi dampak yang buruk pada efektivitas perusahaan. Selanjutnya menurut Campbell, meskipun hanya sebagian kecil karyawan dalam suatu perusahaan yang memperoleh hasil penilaian kinerja tergolong rata-rata bawah, hal ini tetap tidak bisa dibiarkan karena kinerja karyawan adalah faktor kritikal dari individu, kelompok dan penentu efektivitas perusahaan.

Bakker (2011) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan. Simbula dan Guglielmi (2013) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan keterlibatan anggota organisasi dalam peran kerja mereka sehingga setiap anggota organisasi akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional, dan mental secara penuh dalam pekerjaannya.

Bakker (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki emosi yang lebih positif, merasa bersyukur, bahagia, dan antusias saat bekerja. Bakker, Albrecht, & Leiter (2011) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan lebih fokus dan berdedikasi sehingga akan menuangkan energi positif saat bekerja. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi atau karyawan yang terikat akan memiliki sikap yang lebih positif dan memiliki tingkat aktivitas yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011).

Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan beberapa bukti bahwa keterikatan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Diantara bukti tersebut antara lain karyawan yang terikat akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat dimana mereka bekerja. Mereka mendorong adanya inovasi dan bergerak maju ke depan bersama organisasi (Truss dkk, 2004 h. 7). Di sisi lain, Salanova (dalam Lin, 2009 h. 1), juga menemukan fakta bahwa keterikatan kerja yang rendah juga akan diikuti oleh performa karyawan yang juga rendah, adanya kebosanan karyawan (Gonzales-Roma dkk, 2006, h.165) dan juga munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi (Chughtay & Buckley, 2009). Hasil survey dari Crabtree, 2013 yang dilakukan tahun 2011-2012 pada 94 negara tentang keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dengan sampel sebanyak kurang lebih 300 karyawan disetiap negara menyebutkan bahwa sekitar 77% karyawan di Indonesia masuk dalam kategori tidak terikat, dan yang termasuk dalam kategori terikat hanya ada sekitar 8% karyawan. Salah satu contoh dari rendahnya keterikatan kerja pada karyawan di Indonesia adalah berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno & Sutanto (2017) pada suatu perusahaan di Surabaya, ditemukan bahwa karyawan tersebut hanya bekerja dengan pola datang ke kantor, menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, dan pulang begitu saja. pekerjaan yang dilakukan hanyalah bersifat rutinitas. Karyawan yang terikat pada pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan. Sebaliknya jika

karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah, maka produktivitas perusahaan pun akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi pada suatu perusahaan di bidang jasa pelayanan tumbuh kembang anak yang dilakukan pada tanggal 11 juni tahun 2021, saat jam kerja karyawan, didapati bahwa masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaannya, terlihat tidak semangat, dan ada karyawan yang terlihat kurang fokus saat memberikan terapi pada anak, yaitu sambil bercanda atau disambi dengan hal yang lain dan meninggalkan ruangannya hanya untuk ke kantin membeli makanan padahal belum jam istirahat, dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bagian HRD dan personalia pada suatu perusahaan jasa tumbuh kembang anak di Yogyakarta, menyebutkan bahwa masih ada karyawan yang sering pergi dari kantor dengan alasan yang tidak jelas, tidak izin, dan menghilang pada waktu jam kerja. Ini dianggap merugikan perusahaan dikarenakan saat ada kebutuhan yang perlu dipenuhi ataupun ada tamu perusahaan maupun kunjungan mahasiswa, mereka merasa tidak diperhatikan dikarenakan oleh pihak yang seharusnya menerima dan menyambut mereka tidak ada, dan dalam hal ini karyawan tidak menunjukkan ketiga aspek dari keterikatan kerja yaitu *vigor* (kekuatan) merupakan tingginya energi dan semangat sehingga mencurahkan seluruh kemampuannya yang dibuktikan dengan adanya karyawan yang malas-malasan saat bekerja, *dedication* (pengabdian) mengarah kepada kondisi dimana pegawai merasa antusias dalam pekerjaannya yang dibuktikan dengan adanya karyawan yang sering keluar area

kantor tanpa alasan yang jelas, dan *absorption* (penghayatan) yaitu kondisi dimana karyawan konsentrasi bekerja dalam konsentrasi yang tinggi yang dibuktikan Ada karyawan yang terlihat kurang fokus saat memberikan terapi pada anak, yaitu sambil bercanda atau disambi hal yang lain. Berlandaskan pemenuhan kebutuhan klinik tumbuh kembang anak dalam melayani pasien tersebut perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau keterikatan kerja di dalam menjalani pekerjaanya (Bakker & Leiter, 2010).

Berbicara mengenai variabel yang berhubungan dengan keterikatan kerja, Bakker & Leiter (2010) menemukan bahwa terdapat beberapa prediktor dari keterikatan kerja yaitu sumber pekerjaan (*job resources*) dan pribadi individu (*personal resources*). *Job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan. Lebih lanjut *personal resources* diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental (resiliensi) individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya (Bakker, 2011, h. 266).

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang telah dipaparkan diatas, salah satu prediktor yaitu *job resources* mengacu pada aspek fisik, sosial, dan organisasional. Aspek sosial pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja adalah dukungan sosial. Halbesleben (dalam Bakker & Leiter, 2010) mengungkapkan bahwa sumber pekerjaan yakni dukungan sosial adalah salah satu prediktor penting dari keterikatan kerja. Istilah "dukungan

sosial" secara umum digunakan untuk mengacu pada penerimaan rasa aman, peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok (Sarafino,2004). Berdasarkan hasil Penelitian Iswanto & Agustina (2016), diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial di tempat kerja dan keterikatan kerja.

Resiliensi juga merupakan salah satu faktor dalam *personal resources* yang memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja (Steven & Prihatsanti, 2017). Resiliensi adalah suatu konsep yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap masa-masa sulit yang dihadapi. Resiliensi diri seseorang juga menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam kehidupannya (Jackson & Watkin, 2004: 13). Resiliensi dipandang oleh para ahli sebagai kemampuan untuk bangkit kembali dari situasi atau peristiwa yang traumatis. Resiliensi secara psikologi diartikan sebagai kemampuan merespon secara fleksibel untuk mengubah kebutuhan situasional dan kemampuan untuk bangkit dari pengalaman emosional yang negatif (Block & Block, Block & Kremen, Lazarus dalam Swastika, 2010: 3).

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti melihat adanya kaitan antara dukungan sosial dengan keterikatan kerja, dan resiliensi dengan keterikatan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat apakah ada hubungan antara dukungan sosial dan resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan di bidang jasa pelayanan tumbuh kembang anak?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

- a. Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dan resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan di bidang jasa pelayanan tumbuh kembang anak.
- b. Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan keterikatan kerja pada karyawan di bidang jasa pelayanan tumbuh kembang anak.
- c. Untuk mengetahui hubungan resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan di bidang jasa pelayanan tumbuh kembang anak.

2. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi mengenai dukungan sosial, resiliensi dan keterikatan kerja sehingga menambah dan memperkaya referensi ilmu pengetahuan di bidang psikologi secara umum dan psikologi industri dan organisasi secara khusus.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Karyawan

Dengan penelitian ini diharapkan karyawan dapat mengetahui bahwa positifnya dukungan sosial yang diterima akan memberikan kontribusi terhadap meningkatnya keterikatan kerja pada karyawan, sehingga keterikatan kerja akan meningkat.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk mengetahui prediktor apa saja yang memiliki hubungan dengan keterikatan kerja karyawan, sehingga bisa dijadikan acuan untuk melakukan Tindakan intervensi misalnya perusahaan dapat meningkatkan dan mengembangkan keterikatan kerja karyawan melalui berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pemberian dukungan kepada karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan keterikatan kerja.

C. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan keterikatan kerja. Dari sekian banyak penelitian, ditemukan berbagai persamaan dan perbedaan yaitu: variabel, karakteristik subjek, lokasi penelitian dan hasil penelitian. Berikut ini peneliti menguraikan beberapa penelitian yang memiliki topik yang serupa dengan penelitian yang disusun oleh peneliti :

1. Pranasari (2019) *The Effect of Managerial Effectiveness, Work Environment, and Team Work on Lecturer's Work Engagement.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *managerial effectiveness*, *work environment*, dan *team work* pada *work engagement*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen atau pendidik

pada suatu universitas ekonomi di Jakarta Timur yang telah teregritasi dalam persatuan dosen nasional. Populasi pada penelitian ini berjumlah 377 dosen pendidik. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM); untuk memproses data, penelitian ini menggunakan *software Partial Least Square-Structural Equation Models* (PLS-SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *managerial effectiveness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*, (2) *work environment* mempunyai hubungan positif terhadap *work engagement*, (3) *team work* mempunyai hubungan positif terhadap *work engagement* (4) *managerial effectiveness* mempunyai hubungan positif terhadap *work environment* (5) *managerial effectiveness* mempunyai hubungan positif terhadap *team work* (7) *work environment* mempunyai hubungan positif terhadap *team work*.

Persamaan penelitian Pranitasari (2019) dengan penelitian ini yaitu variabel tergantung yaitu keterikatan kerja. Perbedaan penelitian Pranitasari (2019) dengan penelitian ini adalah penelitian Pranitasari (2019) menggunakan empat variabel yaitu *managerial effectiveness*, *work environment*, *team work* dan *work engagement* dan menggunakan dosen pendidik sebagai sampel penelitian. Sedangkan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel yaitu dukungan sosial dan resiliensi sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung, serta menggunakan karyawan pada jasa pelayanan tumbuh kembang sebagai sampel

2. Othman, dkk (2021) *The Effect of Job Resources on Work Engagement: Does this Matter among Academics in Malaysia*

Organisasi yang kompetitif sangat dibutuhkan untuk bisa bertahan dalam perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja. Sebagai asset perusahaan, dibutuhkan karyawan yang terikat dalam pekerjaannya agar bisa meningkatkan performa dan kontribusi untuk meraih kesuksesan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *job resources*, yaitu mengacu pada teori *Job Demand-resources*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *job resources* pada *work engagement* pada pengajar di universitas Malaysia. Sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti melakukan uji coba untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat ukur yang dipakai. Data sebanyak 87 persen dari 101 subjek yang telah terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 23.0. Hasil dari analisis *Multiple Regression* menunjukkan bahwa hanya ada dua dimensi dalam *job resources* yang mempunyai hubungan positif terhadap *work engagement* yaitu *autonomy* dan *social support*, dan yang prediktor yang paling berpengaruh terhadap *work engagement* pada para pengajar di universitas adalah *social support*.

Persamaan penelitian Othman, dkk (2021) dengan penelitian ini yaitu variabel tergantung yaitu keterikatan kerja. Perbedaan penelitian Othman, dkk (2021) dengan penelitian ini adalah penelitian Othman, dkk (2021) menggunakan faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *job resources* sebagai variabel independen dan menggunakan staf pengajar sebagai sampel

penelitian. Sedangkan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel yaitu dukungan sosial dan resiliensi sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung, serta menggunakan karyawan pada jasa pelayanan tumbuh kembang sebagai sampel penelitian.

3. Chandra, Susanti, Junovandy (2019) *Work Family Conflict and Work Engagement on Woman Employees at PT Sumatera Berlian Motors*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan *work engagement*. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *work family conflict* dan *work engagement*, dengan asumsi semakin tinggi *work family conflict*, maka semakin rendah *work engagement* dan begitu pula sebaliknya. Subjek dari penelitian ini adalah 87 karyawan wanita yang bekerja di PT Sumatera Berlian Motors Medan. Data diperoleh menggunakan skala untuk mengukur variabel *work engagement* dan *work family conflict*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product moment correlation* dengan menggunakan SPSS 21 for windows. Hasil dari analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa *correlation coefficient* -0.462, $p < 0.001$. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *work family balance* dan *work engagement*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kontribusi dari variabel *work family conflict* kepada *work engagement* adalah 21.3 persen dan sisanya yaitu 78.7 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini diterima.

Persamaan penelitian Chandra, Susanti, Junovandy (2019) dengan penelitian ini yaitu variabel tergantung yaitu keterikatan kerja. Perbedaan penelitian Chandra, Susanti, Junovandy (2019) dengan penelitian ini adalah penelitian Chandra, Susanti, Junovandy (2019) menggunakan dua variabel yaitu *work family conflict* dan *work engagement* dan menggunakan karyawan wanita sebagai sampel penelitian. Sedangkan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel yaitu dukungan sosial dan resiliensi sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung, serta menggunakan karyawan pada jasa pelayanan tumbuh kembang sebagai sampel penelitian.

4. Alfajar (2012) Hubungan antara Loyalitas dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Petugas Pelayanan Kantor Ditlantas Polda Daerah X

Masalah *work engagement* di Ditlantas Polda X tak bisa diabaikan begitu saja. Seperti yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2008) bahwa *work engagement* yang tinggi dapat meningkatkan energi dan antusiasme anggota organisasi di tempat kerja. Lebih lanjut dinyatakan bahwa hasil pekerjaan individu yang memiliki energi dan semangat tinggi tentunya akan lebih baik dari pada mereka yang memiliki energi dan antusiasme yang rendah. Penelitian ini penting, karena jika anggota polisi tidak memiliki *work engagement*, mereka akan memberikan pelayanan secara sembarangan, sehingga menghambat perkembangan institusi. Metode analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson uji statistik dan korelasi ganda. Analisis korelasi *product moment Pearson* adalah satu dari beberapa jenis uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 atau lebih variabel yang merupakan skala interval atau rasio, yang dengan pengujian ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1,0 dan 1. Nilai -1 adalah berarti berkorelasi negatif, 0 berarti tidak ada korelasi dan 1 berarti berkorelasi positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi 64% terhadap *work engagement* Variabel ditunjukkan secara bersama-sama (simultan) oleh korelasi antara variabel loyalitas dan dukungan organisasi yang dirasakan. Data menunjukkan masih ada 36% pekerjaan variabel keterlibatan yang didukung oleh variabel atau aspek lain seperti: budaya dalam tempat kerja, komunikasi organisasi, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan apresiasi, kepemimpinan dan reputasi perusahaan itu sendiri, karakteristik organisasi (Lockwood, 2007).

Persamaan penelitian Alfajar (2012) dengan penelitian ini yaitu variabel tergantung yaitu keterikatan kerja. Perbedaan penelitian Alfajar (2012) dengan penelitian ini adalah penelitian Alfajar (2012) menggunakan tiga variabel yaitu loyalitas dan *perceived organizational support* sebagai variabel bebas dan menggunakan Petugas Pelayanan Kantor Ditlantas Polda sebagai sampel penelitian. Sedangkan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel yaitu dukungan sosial dan resiliensi sebagai variabel bebas dan

keterikatan kerja sebagai variabel tergantung, serta menggunakan karyawan pada jasa pelayanan tumbuh kembang sebagai sampel.

5. Iswanto & Agustina (2016) Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial di tempat kerja dan keterikatan kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara dukungan sosial di tempat kerja dan keterikatan kerja. Subjek dalam penelitian ini melibatkan karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan BUMN dan BUMD, yang berjumlah 164 subjek terdiri dari 95 orang laki-laki dan 69 orang perempuan. Alat ukur yang digunakan adalah modifikasi *Utretch Work Engagement Scale* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Sementara itu, untuk skala keterikatan kerja dan skala dukungan sosial di tempat kerja dikembangkan sendiri oleh peneliti. Hasil analisis data menggunakan *product moment* dari Pearson dengan bantuan SPSS 18.0 *for Windows*. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial di tempat kerja dan keterikatan kerja dengan koefisien r sebesar 0.498 dan $p=0.000$ ($p<0.01$).

Persamaan penelitian Iswanto & Agustina (2016) dengan penelitian ini yaitu variabel bebas yaitu dukungan sosial dan variabel tergantung yaitu keterikatan kerja. Perbedaan penelitian Iswanto & Agustina (2016) dengan penelitian ini adalah penelitian Iswanto & Agustina (2016) menggunakan dua

variabel yaitu dukungan sosial sebagai variabel independen dan keterikatan kerja sebagai variabel dependen, dan menggunakan karyawan BUMN dan BUMD sebagai sampel penelitian. Sedangkan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel yaitu dukungan sosial dan resiliensi sebagai variabel independent dan keterikatan kerja sebagai variabel dependen. dan menggunakan karyawan pada jasa pelayanan tumbuh kembang sebagai sampel.

6. Steve & Prihatsani (2017) Hubungan antara Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta

Pertumbuhan dalam skala domestik dan global mengalami pertumbuhan pesat sehingga diperlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Salah satu konstruk yang berkontribusi pada kinerja karyawan adalah *work engagement*. *Work engagement* adalah keadaan positif dan memenuhi diri, keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan dikarakteristikan dengan adanya energi tinggi, pengabdian dan penghayatan. Resiliensi adalah kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan Bank Panin Imperium Kuningan Jakarta. Sampel penelitian sebanyak 50 karyawan Bank Panin Imperium Kuningan Jakarta yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala *Work Engagement* (31 aitem, $\alpha = 0.95$)

dan Skala Resiliensi (22 aitem, $\alpha = 0.89$). Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* ($r = 0.73$, $p < 0.001$). Sumbangan resiliensi terhadap *work engagement* sebesar 54.5%. Kesimpulan penelitian adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement*. Semakin tinggi resiliensi karyawan maka semakin tinggi *work engagement*-nya.

Persamaan penelitian Steve & Prihatsanti (2017) dengan penelitian ini yaitu variabel bebas yaitu resiliensi dan variabel tergantung yaitu keterikatan kerja. Perbedaan penelitian Steve & Prihatsanti (2017) dengan penelitian ini adalah penelitian Steve & Prihatsanti (2017) menggunakan dua variabel yaitu resiliensi sebagai variabel independen dan keterikatan kerja sebagai variabel dependen, dan menggunakan karyawan bank sebagai sampel penelitian. Sedangkan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel yaitu dukungan sosial dan resiliensi sebagai variabel independen dan keterikatan kerja sebagai variabel dependen. dan menggunakan karyawan pada jasa pelayanan tumbuh kembang sebagai sampel.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa yang menjadi keaslian penelitian pada penelitian ini pada dasarnya memiliki kesamaan-kesamaan tertentu dengan penelitian sebelumnya pada variabel penelitian, skala dan metode analisis data. Terdapat pula perbedaan-perbedaan yang dapat memberikan sebuah penjabaran

bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya misalnya variabel bebas yang dipilih, pemilihan subyek penelitian, teknik pengambilan sampel teori yang dipakai dan teknik analisa data yang digunakan.