**HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DAN DUKUNGAN REKAN KERJA DENGAN *JOB ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. X YOGYAKARTA**

**Chassa Dewi Kathlea**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[chassadewi96@gmail.com](mailto:chassadewi96@gmail.com)

081326113662

**ABSTRAK**

Pada era globalisasi saat ini, *job engagement* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan manapun. Banyak kalangan berpendapat bahwa *job engagement* harus diperhatikan secara serius oleh eksekutif di bidang SDM agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan dukungan rekan kerja dengan *job engagement* pada karyawan di PT. X Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. X Yogyakarta yang berusia minimal 25 tahun dengan jumlah subjek sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala resiliensi, skala dukungan rekan kerja dan skala *job engagement.* Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis satu diperoleh korelasi antara resiliensi dan *job engagement* sebesar r = 0,601 dengan nilai p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dengan *job engagement*. Hipotesis dua diperoleh korelasi antara dukungan rekan kerja dan *job engagement* sebesar r = 0,109 dengan nilai p ≥ 0,252 berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *job engagement*. Hipotesis ketiga di peroleh korelasi secara bersama-sama antara resiliensi dan dukungan rekan kerja dengan *job engagement* sebesar R = 0,606 dengan nilai signifikansi F hitung sebesar 10,750 > F Tabel yakni 3,25 dan p sebesar 0,000 (p < 0,050) berarti bahwa adanya hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara resiliensi dan dukungan rekan kerja dengan *job engagement.*

**Kata kunci***: job engagement,* resiliensi, dukungan rekan kerja

***THE RELATIONSHIP BETWEEN RESILIENCE AND CO-WORKER SUPPORT WITH JOB ENGAGEMENT ON EMPLOYEES AT PT. X YOGYAKARTA***

**Chassa Dewi Kathlea**

*University of Mercu Buana Yogyakarta*

[chassadewi96@gmail.com](mailto:chassadewi96@gmail.com)

081326113662

***ABSTRACT***

*In the current era of globalization, job engagement is an important thing for any company to pay attention to. Many people think that job engagement must be seriously considered by executives in the HR field so that the company can survive and develop. This study aims to determine the relationship between resilience and co-worker support with job engagement on employees at PT. X Yogyakarta. The subjects in this study were employees at PT. X Yogyakarta who is at least 25 years old with a total of 40 subjects. The data collection method uses a resilience scale, co-worker support scale and job engagement scale. The data analysis method used is multiple regression analysis. Based on the results of the study, the first hypothesis obtained that there was a correlation between resilience and job engagement of r = 0.601 with a value of p = 0.000 (p < 0.050) which means that there is a significant positive relationship between resilience and job engagement. The second hypothesis is obtained that the correlation between coworker support and job engagement is r = 0.109 with a p value of 0.252 which means that there is no significant relationship between co-worker support and job engagement. The third hypothesis obtained a joint correlation between resilience and co-worker support with job engagement of R = 0.606 with a significance value of calculated F of 10.750 > F Table of 3.25 and p of 0.000 (p < 0.050) meaning that there is a significant relationship jointly significant between resilience and co-worker support with job engagement*

***Keywords:*** *resilience, co-worker support, job engagement*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Bagi organisasi, memiliki sumber daya manusia yang produktif akan menghasilkan kinerja yang diharapkan mampu berdampak pada kelangsungan hidup maupun kemajuan organisasi. Menurut Anditasari (2013) bahwa dalam memenuhi tugas untuk mendukung efektivitas sebuah perusahaan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kemauan yang tinggi untuk melakukan tugas-tugasnya.

Menurut Bakker & Demerouti (2008) bahwa karyawan merupakan individu yang unik yang memiliki kebutuhan untuk berkembang, keinginan untuk mendapatkan yang lebih baik, rasa ingin dihargai, dan lain sebagainya. Pengabaian keinginan dan harapan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini bisa berakibat karyawan meninggalkan perusahaan sehingga ketika hilangnya karyawan - karyawan terbaik perusahaan akan berdampak pada terhambatnya proses bisnis sebuah perusahaan

Menurut Bakker (2011) pada era globalisasi saat ini, *job engagement* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan manapun. Banyak kalangan berpendapat bahwa *job engagement* harus diperhatikan secara serius oleh eksekutif di bidang SDM agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Pendapat ini juga diperkuat oleh beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya *job engagement* dengan pencapaian target perusahaan dan hasilnya sangat positif. Perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata tetapi juga mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja.

PT. X di Yogyakarta adalah salah satu perusahaan pengembang yang bergerak di bidang pembangunan perumahan, gedung komersial dan pembangunan kota. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 27 April 1981. Perusahaan ini telah membangun lebih dari 30.000 rumah di beberapa kota di Indonesia. Perusahaan yang berdiri di Jakarta, Bekasi, Purwokerto, Purbalingga, Wonosobo, Purworejo, Magelang, Sragen, Salatiga, Yogyakarta, Madiun, Ponorogo, dan Sidoarjo. Visi dari perusahaan ini adalah menjadi perusahaan properti yang paling dikagumi di Indonesia, yang diakui memiliki kualitas, layanan dan desain prima. Misi dari perusahaan ini antara lain menciptakan ruang kehidupan yang memberikan dampak positif terhadap sosial,ekonomi dan lingkungan sekitarnya, meningkatkan kesejahteraan karyawan, pelanggan dan seluruh pihak yang terlibat serta turut berperan serta membangun Indonesia menjadi lebih baik. Perusahaan ini berkembang dengan pesat dan selalu memperhatikan keinginan konsumen akan produk yang semakin bervariasi. Pada kenyataannya, apabila karyawan tidak mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja maka akan menyebabkan karyawan yang terikat dengan perkerjaannya rendah seperti karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, karyawan merasa kurang antusias dengan pekerjaan, merasa kurang asyik dalam bekerja dan tidak mencurahkan segala perhatian terhadap pekerjaan. Jika individu merasa tidak memiliki keterikatan kerja yang memadai menyebabkan individu tersebut merasa sangat tidak antusias dalam pekerjaan, tidak berkomitmen yang membuat mereka tidak termotivasi dalam pekerjaannya yang berdampak pada turunnya produktivitas

Keterikatan kerja memiliki beberapa istilah dalam penggunaannya antara lain *work engagement,* *employee engagement* dan *job engagement.* Menurut Schaufeli & Bakker (2010) pengunaan istilah keterikatan kerja sebagai *employee engagement* atau *work engagement* pada dasarnya adalah sama sebagai gambaran atas keterikatan yang dimiliki oleh karyawan, akan tetapi istilah *work engagement* dianggap lebih spesifik (Schaufeli & Bakker, 2010). Keterikatan kerja (*work engagement*) mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaan, sementara keterikatan karyawan (*employee engagement*) mengacu pada hubungan antar karyawan di organisasi (Schaufali & Bakker, 2010). Adapun mengenai istilah antara *work engagement dan job engagement*, menurut web LinoHR (2021) tidak ada bedanya, dia menyebutkan bahwa terminology work engagement dan *job engagement* sering dipertukarkan, kedua istilah tersebut sama saja. Pendapat LinoHR (2021) tersebut sebenarnya didasarkan pada pendapat Kahn (1990) bahwa *job engagement* diartikan sebagai konstruksi motivasi mengacu pada kesediaan pekerja untuk menginvestasikan energi fisik, emosional dan kognitif mereka di tempat kerja mereka secara holistik dan komprehensif. Itulah sebabnya dalam penelitian ini tidak membedakan antara *job engagement* dan *work engagement*

Menurut penelitian Gallup (2016) studi terbaru telah menemukan bahwa hanya 13 % karyawan yang terlibat dalam organisasi di seluruh dunia. Hal ini menunjukkan bahwa dunia memiliki krisis *job engagement* yang serius dengan konsekuensi terakhir bagi ekonomi dunia. Selanjutnya, berdasarkan dari hasil studi deskriptif menurut Shabrina dan Mardiawan (2017) bahwa karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi Marketing dan Operasional memiliki *job engagement* yang rendah sebesar 70% dan sebesar 30% memiliki *job engagement* yang tinggi.

Pada sebuah perusahaan diharapkan karyawan yang memiliki *job engagement* yang tinggi akan memberikan usaha yang lebih, aktif terlibat, fokus terhadap pekerjaan, hadir secara fisik, dan memberikan energi terhadap apa yang dikerjakan (Schaufeli & Bakker, 2004). Pada sebuah perusahaan, karyawan yang memiliki *job engagement* yang tinggi akan memberikan usaha yang lebih, aktif terlibat, fokus terhadap pekerjaan, hadir secara fisik, dan memberikan energi terhadap apa yang dikerjakan (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang memiliki *job engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Salanova dan Schaufeli, 2008).

Penelitian *job engagement* ini penting dilakukan, sebagaimana pendapat Efendy dan Suharianto (2015) bahwa kinerja dapat dicapai secara optimal bagi karyawan yang mempunyai *job engagement* yang memadai. Ketika individu tersebut merasa terlibat dengan suatu pekerjaan, maka individu merasakan menyatu dengan tugas pekerjaannya dan tidak mudah terpengaruh dengan kondisi di sekelilingnya. Sebaliknya, jika individu merasa tidak memiliki *job engagement* yang memadai menyebabkan individu tersebut merasa sangat tidak antusias dalam pekerjaan, tidak berkomitmen yang membuat mereka tidak termotivasi dalam pekerjaannya. Karyawan dengan *job engagement* yang rendah juga merasa bahwa pekerjaannya sebagai tuntutan hidup sehingga mereka tidak merasakan keterikatan dengan pekerjaan, yang berdampak pada turunnya produktivitas

Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan bahwa *job engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu model *JD-R (job demand-resources model)* dan modal psikologis *(psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial, dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance feedback*. Sedangkan untuk modal psikologis meliputi keyakinan diri (*self efficacy*), rasa optimis *(optimism*), harapan mengenai masa depan (*hope*), serta resiliensi *(resilience).* Variabel bebas yang dipilih dalam penelitian ini dari modal psikologis yaitu resiliensi dan dari model JD-R yaitu dukungan rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi *job engagement* adalah resiliensi karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Astika & Saptoto (2016) menjelaskan bahwa resiliensi memiliki peranan yang tinggi terhadap terjadinya *job engagement*. Ketika individu yang memiliki resiliensi tinggi menghadapi kesulitan maka mereka akan cenderung bisa melakukan coping dan adaptasi yang baik. Hal tersebut akan berdampak pada munculnya efek positif yang dapat meningkatkan *job engagement*. Sedangkan faktor lainnya yaitu dukungan rekan kerja. Ketika di tempat kerja dukungan rekan kerja adalah bentuk dukungan sosial yang paling relevan untuk para karyawan. Jika dukungan atasan bersikap kasar, maka dukungan rekan kerja menjadi sumber yang lebih penting dari dukungan sosial ( June M. L. Poon, 2011).

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi *job engagement* adalah resiliensi. Menurut Mc Eween (2011) bahwa resiliensi merupakan kemampuan individu dalam mengatasi setiap kesulitannya dan segala peristiwa yang tidak menyenangkan. Individu tersebut berhasil dalam melakukan penyesuaian diri pada sebuah perubahan. Aspek – aspek resiliensi menurut Mc Eween (2011) yaitu : a) *Mental Toughness*, b) *Physical Endurance*, c) *Emotional Balance*, d) *Purpose and Meanings*. Karyawan yang proaktif, bertanggung jawab dan mempunyai inisiatif sangat dibutuhkan pada perusahaan saat ini. Berdasarkan hal tersebut perusahaan membutuhkan karyawan - karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dan penuh energi yaitu karyawan yang memiliki *job engagement* dalam mengerjakan tugasnya (Bakker dan Leiter ,2010).

Penelitian lain juga dilakukan oleh Mase dan Tyokya (2014) yang mengemukakan mengenai hubungan positif antara resiliensi dan *job engagement.* Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya resiliensi karyawan akan diikuti dengan tingginya *job engagement*. Karyawan yang mampu bertahan dan mampu mengatasi segala bentuk kejadian negatif dalam organisasi cenderung memilik *job engagement* yang tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa para pekerja yang resilien akan terkoneksi secara psikologis terhadap pekerjaannya. Setiap tantangan dan kesulitan yang mereka hadapi tidak dipandang sebagai suatu penghalang. Hal tersebut akan berkebalikan dengan karyawan dengan tingkat resiliensi yang rendah akan cenderung bertindak kaku, tidak teratur, bahkan mungkin maladaptif ketika dihadapkan pada situasi yang menekan (Siebert, 2005).

Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Prasetyo dan Farhanindya (2021) mendapatkan bahwa variabel resiliensi memberi sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja sebesar 26.1%. Dimana ciri – ciri resiliensi seperti keadaan individu yang tekun dalam menyelesaikan tugas, karyawan percaya dengan kemampuan yang dia miliki serta karyawan akan berusaha mencari jalan keluar atas permasalahan yang dihadapi dan tidak meninggalkan tanggung jawab yang telah perusahaan berikan kepadanya. Sebaliknya karyawan yang memiliki resiliensi yang rendah maka karyawan akan menunjukan sikap yang tidak optimis, sulit beradaptasi terhadap perubahan, mudah menyerah. Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi sebagai salah satu faktor yang dapat memepengaruhi *job engagement.*

Adapun faktor berikutnya yang diduga mempengaruhi *job engagement* adalah dukungan rekan kerja. Bakker (2011) dukungan sosial merupakan pendorong dari meningkatnya *job engagement* yang masuk dalam sumber pekerjaan. Dalam penelitian ini fokus pada dukungan sosial dari rekan kerja. Menurut Sarafino dan Smith (2010) dukungan rekan kerja adalah pemberian kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya dari orang lain atau kelompok yang diterima individu. Aspek – aspek dukungan rekan kerja menurut Sarafino dan Smith (2010) yaitu : a) dukungan emosional, b) dukungan instrumental, c) dukungan informasi, d) dukungan persahabatan dan kelompok. Karyawan yang merasa antusias dan berenergi karena penilaian positif dari rekan kerjanya seperti mendapatkan dorongan pada efikasi diri dan sikap optimis. Hal ini membuktikan bahwa dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja dapat membuat individu memiliki kepercayaan diri dan merasa optimis dalam melakukan pekerjaannya. Studi ini pun mengemukakan interaksi rekan kerja baik atasan maupun bawahan dapat memicu emosi positif pada individu (Xanthopoulou dkk, 2012). Terdapat penelitian lainnya yang dilakukan oleh Man dan Hadi (2013) menyatakan bahwa dukungan sosial di organisasi memiliki hubungan dengan tingginya *job engagement* seseorang.

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. X Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Penggunaan skala di dalam penelitian ini dikarenakan data yang diungkapkan merupakan konstruk psikologis yang menggambarkan aspek perilaku yang ada pada individu. Hal tersebut mengacu pada Azwar (2012) yang menyatakan bahwa pernyataan pada skala merupakan stimulus yang mengungkapkan indikator perilaku pada subjek. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert merupakan suatu pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Terdapat 3 skala dalam penelitian ini yaitu, Skala *Job Engagement*, Skala Resiliensi dan Skala Dukungan Rekan Kerja. Skala *job engagement* terdiri dari 16 aitem dengan koefisien aitem-total (Rxx) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,242 – 0,836 dan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,923. Skala resiliensi terdiri dari 18 aitem dengan koefisien aitem-tota (Rxx) daya beda aitem bergerak dari rentang -0,067 – 0,627 dan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,832. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi regresi ganda. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan *job engagement* yang berarti bahwa tingginya *job engagement* dipengaruhi oleh adanya resiliensi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi r sebesar 0,601 dengan nilai p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif antara resiliensi dan *job engagement* dimana semakin tinggi resilensi, maka semakin tinggi pula *job engagement* pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah resilensi pada karyawan maka semakin rendah *job engagement.* Kemudian, terdapat perbedaan dengan data awal wawancara dimana *job engagement* yang dimiliki karyawan rendah tetapi setelah hasil penelitian di lapangan menunjukkan 34 karyawan dengan presentase 85 % yaitu memiliki *job engagement* yang tinggi dan 6 karyawan dengan presentase 15 % yaitu memiliki job engagement yang sedang. Namun dengan demikian hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini tetap dapat diterima karena di dukung hasil kategorisasi skor resiliensi terdapat 27 karyawan dengan presentase 67,5% yang memiliki resiliensi yang tinggi dan 13 karyawan dengan presentase 32,5 % yang memiliki resiliensi yang sedang. Dimana ketika resiliensi tinggi akan diikuti oleh job engagement tinggi pula.

Berdasarkan data responden penelitian menunjukan bahwa presentase responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 55% dengan 22 partisipan dan perempuan sebanyak 45 % dengan 18 partisipan. Responden berusia mulai dari 25 tahun sampai dengan 44 tahun sebanyak 67,5 % dengan 27 responden sedangkan mulai dari 44 tahun sampai dengan 65 tahun sebanyak 32,5 % dengan 13 responden. Masa kerja responden mulai dari 1 tahun sampai dengan 29 tahun dengan rata-rata telah bekerja selama 11 tahun 3 bulan

Adanya hubungan antara resiliensi dan *job engagement* pada karyawan di PT. X Yogyakarta menunjukan bahwa resiliensi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *job engagement* pada karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mase dan Tyokya (2014) yang mengemukakan mengenai hubungan positif antara resiliensi dan *job engagement.* Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya resiliensi karyawan akan diikuti dengan tingginya *job engagement.* Karyawan yang mampu bertahan dan mampu mengatasi segala bentuk kejadian negatif dalam organisasi cenderung memilik *job engagement* yang tinggi.

Menurut Kahn (1990) bahwa *job engagement* sebagai konstruksi motivasi mengacu pada kesediaan pekerja untuk menginvestasikan energi fisik, emosional dan kognitif mereka di tempat kerja mereka secara holistik dan komprehensif. Karyawan yang memiliki *job engagement* atau keterikatan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Salanova dan Schaufeli, 2008).

Pada salah satu aspek resiliensi yaitu *physical endurance* yang menekankan perlunya seseorang untuk merawat tubuh dengan cara yang diketahui. Individu memahami kemampuan tubuh sedini mungkin dan dapat mengembangkan kekuatan fisik dan daya tahan (Mcewen, 2011). Individu yang memiliki kemampuan dalam merawat dan mengembangkan daya tahan tubuh. Hal tersebut menunjukkan bahwa resiliensi memberikan sumbangan yang efektif dimana individu yang memiliki kekuatan fisik yang baik dapat memberikan seluruh upaya yang dapat membuat individu memberikan usaha maksimal terhadap pekerjaannya

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *job engagement* yang berarti bahwa dukungan rekan kerja memberikan sumbangan yang kurang efektif dalam mempengaruhi *job engagement* dipengaruhi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi r sebesar 0,109 dengan nilai p ≥ 0,252 berarti bahwa tidak ada hubungan antara dukungan rekan kerja dan *job engagement* dengan demikian hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini tidak diterima

Hipotesis yang tidak dapat diterima diasumsikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *job engagement* sehingga tidak sepenuhnya *job engagement* di pengaruhi oleh dukungan rekan kerja di tempat kerja. Menurut Schaufeli, Bakker, & Rhenens (2009) bahwa ada faktor otonomi, kesempatan untuk belajar dan umpan balik kinerja. Faktor lain yang memiliki hubungan lebih besar inilah yang menyebabkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *job engagement* (keterikatan kerja). Hal tersebut di dukung oleh penelitian oleh Darmasaputra dan Satiningnish (2013) bahwa pegawai Kantor Kecamatan Jombang yaitu para pegawai merasakan kurangnya pemberian dukungan rekan kerja yang diterima dari lingkungan kerja yang terdiri dari atasan dan rekan kerja dimana pegawai menilai negatif tentang dukungan rekan kerja yaitu mengartikan bahwa pegawai mempersepsi bahwa dukungan sosial dari rekan kerja yang diberikan tidak dapat diterima dan dirasakan dengan baik karena kurang sesuai dengan kebutuhannya serta dukungan sosial dari rekan kerja lebih cenderung dianggap sebagai kognisi individual yang berawal dari segi gejala lingkungan yang obyektif.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara resiliensi dan dukungan rekan kerja dengan *job engagement* yang berarti bahwa semakin tingginya *job engagement* pada karyawan disebabkan adanya resiliensi dan dukungan rekan kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisi regresi ganda ketiga variabel dengan nilai korelasi r sebesar = 0,606 dengan nilai (p < 0,050). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dimana semakin tinggi resiliensi dan dukungan rekan kerja, maka semakin tinggi pula *job engagement* pada karyawan. Sebaliknya, rendah resiliensi dan dukungan rekan kerja maka semakin rendah pula *job engagement* pada karyawan. Dalam sebuah perusahaan seringkali karyawan mengalami permasalahan. Karyawan dalam menjalani kehidupan di dunia kerja tidak akan terlepas dari tantangan dan kesulitan. Karyawan dalam mengambil keputusan di saat – saat sulit maupun terdesak membutuhkan perilaku resiliensi. Resiliensi mampu memelihara dan menciptakan sikap yang positif untuk mengeksplorasi sehingga karyawan lebih percaya diri jika berhubungan dengan orang lain.

Kemudian, pada berjalananya proses resiliensi karyawan dibutuhkannya juga dukungan sosial biasanya diperoleh dari pasangan atau partner, keluarga, teman, sosial dan komunitas, kelompok serta rekan kerja di dalam sebuah pekerjaan. Dalam penelitian ini menekannya pada dukungan dari rekan kerja. Dalam penelitian Xanthopoulou dkk (2012) mengatakan bahwa dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja mampu membuat karyawan memiliki kepercayaan diri serta perasaan optimis dalam melakukan pekerjaannya cenderung memicu emosi positif pada karyawan. Jika memiliki emosi positif merupakan salah satu alasan individu memiliki *job engagement* pada perkerjaannya ( Bakker dan Demerouti ,2008). Dari hasil penelitian ini terdapat adanya hubungan antara resiliensi dan dukungan rekan kerja dengan *job engagement* berarti bahwa resiliensi dan dukungan rekan kerja secara bersama – sama memberikan sumbangan efektif terhadap *job engagement* pada karyawan.

.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pemabahasan dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adanya hubungan positif diantara resiliensi dengan *job engagement,* semakin tinggi resilensi, maka semakin tinggi pula *job engagement* pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah resilensi pada karyawan maka semakin rendah *job engagement*, tidak terdapat hubungan positif diantara dukungan rekan kerja dengan *job engagement*, semakin tinggi resilensi pada tinggi, maka semakin tinggi pula *job engagement* pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah resilensi pada karyawan maka semakin rendah *job engagement* dan terdapat hubungan antara resiliensi dan dukungan rekan kerja dengan *job engagement*, semakin tinggi resiliensi dan dukungan rekan kerja pada karyawan, maka semakin tinggi pula *job engagement*. Sebaliknya semakin rendah resiliensi dan dukungan rekan kerja pada karyawan maka semakin rendah *job engagement.*

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel resiliensi dapat diketahui bahwa dari 40 subjek penelitian mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki resiliensi dengan kategori tinggi. Pada variabel dukungan rekan kerja dapat diketahui bahwa dari 40 subjek penelitian mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki dukungan rekan kerja dengan kategori tinggi. Sedangkan pada variabel *job engagement* dapat diketahui bahwa dari 40 subjek penelitian mayoritas subjek j*ob engagement* dalam penelitian ini memiliki dengan kategori tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Al Siebert . (2005). *The Resiliency Advantage*. Portland: Practical Psychology Press

Astika, N.F., & Saptoto, S. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap *job engagement*. Gajah Mada. *Journal of Psychology* 1, 38-47.

Anditasari, P. (2013). *Peran Job engagement terhadap tampilan kerja operator tetap divisi produksi PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. Bandung sebagai upaya meningkatkan tampilan kerja.* Tesis Universitas Padjadjaran.

Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement*. Current Directions in Psychological Science, 20*(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. (2010). *Job Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). *Job Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology*. Journal of Job & Stress, 187-200

Blanchard, P.Nick dan James W. Thacker. (2007). Effective Training System, Strategies and Practices. Third Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Connor K. M., & Davidson (2003). Development of a new resilience scale: the connor-davidson resilience scale (Cd-Risc*).* Depression and Anxiety. 18, 76-82.

Gallup. (2016). State of the American Workplace. Accessed at https://www.gallup.com

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. June M. L. Poon. (2011). Effects of Abusive Supervision and Coworker Support on Work Engagement. *International Conference on Economics, Business and Management*. IPEDR vol.22 (2011) © (2011) IACSIT Press, Singapore

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Koesindratmono, F. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Korespondensi: Berlian Gressy Septarini, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga,

Lane, R. S. (2004). The influence of work stress and work support on burnout in public hospital nurses. *Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of Education, Queensland University of Technology, Australia*.

LinovHR. (2021). Apa Perbedaan Work Engagement dan Employee Engagement?. Diakses 5 November 2020 dari <https://www.linovhr.com/perbedaan-work-engagement-dan-employee-engagement/>

Lockwood, N. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage HR strategic role*. SHRM Research, 1-11.

Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M., & Young, S.A. (2009). *Employee engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantag*e. Malden: Wiley-Blackwell

Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan job engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*,2(2) 90-99. DOI: <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.18825>

Mcwewn, K. (2011). *Building Resilience at Work.* Australia : Australian Academic Press.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : a review of the literature. Journal Applied Psychology, 87(4), 698-714 <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635. Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2010). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (7th ed).* USA: John Wiley & Sons, Inc

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES – Utrecht Job Engagement Scale: Test manual.* Utrecht. The Netherlands: Department of Psychology, Utrecht University.

Schaufeli WB, Bakker AB. 2004. *Job demands, Job resources, and their relationship withburnout and engagement : a multi –sample study*. Journal of Organizational Behavior.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. doi: <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2008). *Job resources, engagement and proactive behaviour.* International Journal of Human Resource Management, 19, 116-131.

Sinokki, M., (2011). *Social Factor at Work and the Health of Employee*. Tampere: Juvenes Prints.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B., (2012). A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 489-517

Zhou, J., & George, J. M. (2001). *When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice.* Academy of Management journal, 44(4): 682-696.