**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN *RESILIENSI* KERJA PADA KARYAWAN *OFFICE BOY* PT.X DI DAERAH SURABAYA**

**Rochmat Hidayat**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**Rahmat14082356@gmail.com**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan *resiliensi* pada karyawan *office boy* PT X di daerah Surabaya. Hipotesis yang diajukan adalahada hubungan positif antara konsep diri dengan *resiliensi* pada karyawan *office boy.* Penelitian ini dilakukan terhadap 60 orang karyawan *office boy* PT X di daerah Surabaya. Metode pengumpulan data menggunakan skala konsep diri dan skala *resiliensi.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (R) antara konsep diri dengan *resiliensi* sebesar 0,712 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,01). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan *resiliensi.* Sumbangan efektif (R2) yang diberikan oleh variabel konsep diri dengan *resiliensi* adalah 50,8% dan sisanya 49,2% adalah faktor lain diluar konsep diri meliputikemampuan kognitif individu, harga diri, faktor keluarga dan faktor komunitas.

**Kata kunci**: konsep diri,*resiliensi*dan karyawan*office boy*

***RELATIONSHIP BETWEEN SELF-CONCEPT WITH WORK RESILIENCE ON***

***EMPLOYEES OFFICE BOY PT. X IN REGIONAL SURABAYA***

**Rochmat Hidayat**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**Rahmat14082356@gmail.com**

**Abstract**

*This research aims to know the relation between self-concept with resilience on employees office boy pt. x in regional Surabaya. The hypothesis proposed is there is positive corelation between self-concept with resilience on office boy employees. This research doing by 60 office boy employees PT X in in regional Surabaya. The method using in this research is self-concept scale and resilience scale. The data analyzes used by product moment corelation from Karl person. The result of the analyzes shows score of coefficient corelation (R) between self-concept with resilience about 0,712 with the significant number about 0.000 (p<0.01). This result shows that there is a positive corelation between self-concept with resilience. Effective contributions* (R2) *that which is given by self-concept with resilience about 50,8 and the rest 49,8% are other factors beyond self-concept including individual cognitive abilities, self-esteem, family factors and community factors.*

***Keywords:*** *self-concept, resilience and office boy employees*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam perusahaan yang tidak bisa diabaikan, karena sumber daya manusia sangat berperan dalam tercapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan (Cusway,2002). Sumber daya manusia yang masuk dan bekerja didalam organisasi perusahaan disebut sebagai karyawan. Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 pasal 64 tahun 2003, karyawan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* di daerah Surabaya. PT X menyediakan jasa *outsourcing* yang terdiri dari karyawan *cleaning service* dan *security.* Perkembangannya saat ini, PT X memiliki karyawan *cleaning service* sebanyak 130 karyawan, 30 karyawan *security* dan 6 staf. Karyawan *office boy* pada PT Xmemiliki tugas pekerjaanmeliputi: membersihkan meja, kursi, komputer dan perlengkapan lainnya, membuang sampah, membersihkan kaca indoor atau outdoor, kamar mandi meliputi, langit-langit atau sawang-sawang, lampu kamar mandi, dinding kamar mandi, wastafel dan cermin, closet, menyikat atau mengepel kamar mandi, membersihkan tempat puntung rokok, menyapu halaman, perawatan bunga (menyiram pemupukan, menggemburkan tanah) menyapu lantai, mengepel lantai, membelikan dan menyiapkan makan dan minum karyawan, membereskan piring, gelas, dan perlengkapan makan siang karyawan.

Karyawan *office boy* pada PT X tersebar ke berbagai perusahaan di daerah Surabaya. Jumlah karyawan *office boy* yang bekerja tidak menentu, tergantung dari kebutuhan dan permintaan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan *office boy* harus bekerja lebih banyak ketika mendapatkan tempat kerja yang tidak balance dengan jumlah karyawan *office boy* yang dipekerjakan. Selain itu, karyawan *office boy* PT X memilih pekerjaan tersebut karena tidak memiliki pilihan kerja yang lain, diakibatkan oleh rendahnya tingkat pendidikan yang mereka miliki. Kondisi tersebut membuat mereka harus memiliki ketahanan kerja yang tinggi dalam menghadapi berbagai permasalahan yang dialaminya, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Menurut Reivich & Shatte (2002) kemampuan seseorang untuk bertahan dalam permasalahan yang dihadapinya disebut resiliensi.

Reivich & Shatte (2002) menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Bertahan dalam keadaan tertekan, dan bahkan berhadapan dengan kesengsaraan (adversity) atau trauma yang dialami dalam kehidupannya. Menurut Jackson (2002), resiliensi adalah kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dengan baik meskipun dihadapkan dengan keadaan yang sulit. Dalam ilmu perkembangan manusia, resiliensi memilki makna yang luas dan beragam, mencakup kepulihan dari masa traumatis, mengatasi kegagalan dalam hidup, dan menahan stres agar dapat berfungsi dengan baik dalam mengerjakan tugas sehari-hari. Selain itu, resiliensi juga berarti pola adaptasi yang positif atau menunjukkan perkembangan dalam situasi sulit (Masten & Gewirtz, 2006).

Reivich & Shatte (2002), memaparkan tujuh aspek dari *resiliensi*, aspek-aspek tersebut adalah; Pengaturan emosi diartikan sebagai kemampuan individu untuk mengatur emosi dalam dirinya, kontrol terhadap impuls adalah kemampuan individu untuk mengendalikan impuls atau dorongan-dorongan dalam dirinya, optimisme berarti individu memiliki kepercayaan bahwa segala sesuatu akan menjadi lebih baik, Kemampuan menganalisis masalah diartikan sebagai kemampuan individu untuk melihat masalah dalam dirinya, empati merupakan kemampuan individu untuk bisa membaca dan merasakan bagaimana perasaan dan emosi orang lain, efikasi diri diartikan bahwa individu mampu untuk mengatasi masalah dengan kemampuan yang dimilikinya, pencapaian menggambarkan kemampuan individu untuk meningkatkan aspek-aspek yang positif dalam kehidupannya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 7 orang karyawan *office boy* pada PT X di daerahSurabaya, pada tanggal 2 April 2018, peneliti menemukan gejala-gejala *resiliensi* yang rendah pada 5 orang responden. Dimana subjek memilih pekerjaan *office boy* karena rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki, sehingga subjek tidak memiliki pilihan lain selain pekerjaan *office boy*. Selain itu, subjek merasa tertekan dengan pekerjaannya, apabila mendapat banyak tugas dari karyawan lainnya yang membuat subjek sering membuat kesalahan dan merasa tidak mampu dalam melaksanakan tugasnya. subjek kurang mampu memahami keadaan rekan kerjanya, dimana subjek cenderung mengabaikan rekannnya ketika rekan kerjanya membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya dan subjek juga mudah tersinggung dan susah mengendalikan amarah apabila banyak karyawan atau orang-orang yang berlalu lalang ketika sedang menyapu atau mengepel lantai dan membuang sampah sembarangan.

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara terhadap 15 karyawan *office boy* di PT X pada tanggal 8 sampai 11 Januari 2019, dimana 13 responden mengungkapkan bahwa mereka memilih pekerjaan *office boy* karena rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki, sehingga mereka tidak memiliki pilihan lain selain pekerjaan *office boy.* Mereka juga mengungkapkan bahwa banyaknya tugas pekerjaan yang harus mereka lakukan, membuat mereka tertekan dengan pekerjaan yang dijalaninya. Selain itu banyaknya tugas pekerjaan yang harus mereka lakukan, membuat mereka sering mengabaikan rekan kerjanya yang membutuhkan bantuannya. Mereka pun mengatakan bahwa mereka mudah tersinggung dan susah mengendalikan emosi apabila banyak karyawan yang berlalu lalang ketika mereka sedang menyapu atau mengepel lantai.

Resiliensi yang dimiliki oleh seorang individu, mempengaruhi kinerja individu tersebut baik di dalam pekerjaan maupun lingkungan sekitarnya. Di samping itu akan memiliki efek terhadap kesehatan individu tersebut secara fisik maupun mental dan menentukan keberhasilan individu tersebut dalam berhubungan dan berinteraksi dengan lingkungannya. Keseluruhan merupakan faktor dasar dari tercapai kebahagiaan dan kesuksesan hidup seseorang (Reivich & Shatte, 2002).

Robin (2006) memaparkan tiga faktor yang mempengaruhi *resiliensi*, antara lain sebagai berikut: a. Faktor Individual meliputi kemampuan kognitif individu, konsep diri, harga diri, dan kompetensi sosial yang dimiliki individu, b. faktor Keluarga meliputi dukungan yang bersumber dari orang tua, yaitu bagaimana cara orang tua untuk memperlakukan dan melayani anak, c. faktor komunitas meliputi kemiskinan dan keterbatasan kesempatan kerja.

Berdasarkan penjabaran faktor–faktor diatas peneliti memilih konsep diri sebagai faktor yang mempengaruhi *resiliensi* kerja karyawan *office boy* PT X di daerah Surabaya. Karena dengan konsep diri yang positif karyawan *office boy* akan memandang bahwa segala kemampuan yang ada didalam dirinya dia akan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dan permasalahan yang dihadapinya. Berzonsky (1981) mendefinisikan konsep diri sebagai sebuah *personal theory* yang mencakup seluruh konsep, asumsi, dan prinsip yang dipercayai oleh individu tentang dirinya sepanjang kehidupan.

Calhoun & Acocella (1995) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki konsep diri positif adalah individu yang mengenal dirinya dengan baik, yakin terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam mengatasi masalah, merasa sejajar dengan orang lain, menerima pujian tanpa rasa malu, sadar bahwa tiap orang mempunyai keragaman perasaan, hasrat dan perilaku yang tidak disetujui oleh masyarakat dan mampu mengembangkan diri karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang buruk dan mengubahnya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati & Listiyandini (2014) yang bejudul peran konsep diri terhadap *resiliensi* pada pensiunan, penelitian tersebut menunjukkan bahwa konsep diri memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *resiliensi* pensiunan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 15 karyawan office boy PT X di daerah Surabaya pada tanggal 8 sampai 11 Januari 2019. ditemukan 13 responden yang mengungkapkan bahwa mereka merasa malu terhadap kerabat dan keluarganya dengan pekerjaan yang dijalaninya, mereka tidak yakin bahwa pekerjaan yang mereka jalani akan membawa kesuksesan bagi dirinya dan mereka memandang bahwa keadaan fisik yang mereka miliki tidak mampu untuk melakukan pekerjaan dijalaninya saat ini. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan office boy PT X di daerah Surabaya memiliki konsep diri yang negatif. Relevan dengan hasil wawancara tersebut, Calhoun & Acocella (1995) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki konsep diri yang negatif adalah individu yang tidak dapat menerima dirinya sendiri, tidak mampu mengevaluasi diri dan bersikap pesimistik.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan antara konsep diri dengan *resiliensi* kerja pada karyawan *office boy* PT X di daerah Surabaya. Adapun rumusan masalah dalam penelititan ini adalah apakah ada hubungan antara konsep diri dengan *resiliensi* kerja pada karyawan *office boy* PT X di daerah Surabaya?

**METODE**

Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling.* Teknik *purposive* *sampling* adalah teknik penentuan sampeldengan karakteristik tertentu (Sugiono, 2015). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan alat ukur skala. Skala merupakan seperangat pernyataan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar,2017). Metode skala pada penelitian ini menggunankan metode skala likert, menurut Sugiyono (2016) skala model likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, perilaku, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala konsep diri dengan *resiliensi,* dengan aitem – aitem yang dibagi menjadi dua yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisi data menggunakan teknik korelasi *product moment*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunujukkan koefisien korelasi antara konsep diri dengan *resiliensi* sebesar rxy = 0,712 dengan nilaisignifikansi = 0,000 (p < 0,01), artinya hubungan antara konsep diri dengan *resiliensi* masuk dalam kategori kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikkan antara konsep diri dengan *resiliensi*. Semakin positif konsep diri yangdimiliki pada karyawan *office boy*, maka semakin tinggi pula *resiliensi* yang dimiliki oleh karyawan *office boy*. Sebaliknya, semakin negatif konsep diri yang dimiliki oleh karyawan *office boy,* maka semakin rendah pula *resiliensi* yang dimiliki oleh karyawan *office boy*. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Besarnya koefisien determinasi (R2=0,508), menunjukkan bahwa variabel konsep diri memberikan sumbangan efektif sebesar 50,8% terhadap munculnya *resiliensi* pada karyawan *office boy*. Menurut Robin (2006) faktor lain yang mempengaruhi *resiliensi* antara lain faktor individual sepertikemampuan kognitif individu, harga diri, faktor keluarga dan faktor komunitas.

Sedangkan hasil kategorisasi variabel *resiliensi* menunjukkan bahwa sebanyak 43orang (71%) mengalami *resiliensi* pada kategori sedang, selebihnya sebanyak 4 orang (7%) memiliki *resiliensi* dengan ketegori rendah dan 13 orang (22%) memiliki *resiliensi* dengan ketegori tinggi. Serta jika dilihat dari hasil kategorisasi terhadap variabel terhadap konsep diri yang menunjukkan hasil sebanyak 14 orang berada pada kategori positif dengan prosentase (23%), sedangkan dan sisanya adalah 4 orang berada pada kategori negatif dengan jumlah prosentase (7%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan *office boy* PT X di daerah Surabaya yang mengikuti penelitian ini memiliki konsep diri yang masuk pada kategori positif dan memiliki tingkat *resiliensi* pada level sedang.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara konsep diri dengan *resiliensi* kerja pada karyawan *office boy* PT Xdi daerah Surabaya. Dimana semakin positif konsep diri pada karyawan *office boy,* maka semakin tinggi *resiliensi* pada karyawan *office* *boy.* Sebaliknya, semakin negatif konsep dirimaka semakin rendah *resiliensi* pada karyawan *office boy* PT X di daerah Surabaya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Apriawal J. (2017), *Resiliensi* pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja*, jurnal EMPATHY* 1 (1), 20-25

Aprilia, W. (2013). Resiliensi dan dukungan sosial pada orangtua tunggal (Studi kasus pada ibu tunggal di Samarinda). *E-Journal Psikologi*, *1*(3), 268-279.

Aris, D. P. & Rinaldi (2015), Hubungan regulasi emosi dengan penerimaan diri wanita premenopause. *Jurnal RAP UNDIP,* 6 (1) 11-22

Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Berzonsky, M. D. (1981). *Adolescent Development*. New York: Macmillan Publishing.

Calhoun J.F. & Acocella, J.R. (1990). *Psychology of Adjustment Human Relationship (3rd ed)*. New York: McGraw-Hill.

Cushway, B. (2002). *Human Reseurce Management*. PT. Elex Media Computindo.

Coles, R. R. A. Dkk (2000). Guidlines on the diagnosis of noise-induced hearing loss for medicolegal purpose. *Clin. Otolaryngol,* 25 . 264-273

Fitts, H, (1971). *The Self Concept and Behavior: Overview and Supplement*. California: Western Psychological Service.

Gonzales, L. (2012). *Surviving survival : the art and science of resilience*, Publisher: W. W. Norton & Company.

Hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, pngkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo

Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.

Hariyadi, S, (1995). *Perkembangan Peserta Didik*, Semarang: IKIP Semarang Press.

[Http://beritakaltim.co/2017/06/13/masalah-karyawan-cleaning-service-ke-dprd-bontang/2018/07/12](http://beritakaltim.co/2017/06/13/masalah-karyawan-cleaning-service-ke-dprd-bontang/2018/07/12). diakses pada tanggal 12 Juli 2018

<https://kendesdesdotcom.wordpress.com/2012/01/10/outsourcing/>. Diakses pada tanggal 16 Juli 2018

Hendriati, A. (2006). *Psikologi Perkembangan Pendekatan Ekologi Kaitannya Dengan Konsep Diri Dan Penyesuaian Diri Pada Remaja.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Hurlock, E.B., 1999, *Psikologi perkembangan, suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan,* Jakarta : Erlangga

Jackson J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat

Masten, A.S. & Gewirtz, A.H (2006). Resilience in development: the importance of early childhood. *Encyclopedia on Early Childhood Development.* 1-6

Maurier. W.L & Northcott. H.C (2002). “Job uncertainly and health status for nurses during restructing of health care in Alberta*”. Western journal of Nursing Research.* 22, 623-641

Novilita H. & Suharnan (2013), Konsep diri, *adversity quotient* dan kemandirian belajar siswa, *Jurnal Psikologi* 8 (1) 619 – 632

Nuzulia, S. & Nursani, H. D. (2017). Hubungan optimisme dengan subjective well being pada karyawan outsourcing pt. bank republik indonesia cilacap, *INTUISI Jurnal Psikologi Ilmiah,* 4 (2) 153-168

Pratama, A. R. & Andriani, D. W (2015), Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemetik teh di PTPN XII (Persero) Wonosari. *Jurnal* *Habitat,* 26 (1) 1-9 , *ISSN:*0853-5167

Putri, A. K & Hamidah (2012). Hubungan penerimaan diri dengan depresi pada wanita perimenopause. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mentasl.* 1 (2) 85-98

Santosa M. R. & Jatmika D. (2017), Hubungan *resiliensi* dengan *work enggagement* pada agen asuransi PT X, j*urnal Ecopsy,* 4 (2) 68-73

Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT Andi: Yogyakarta.

Rachmawati. D & Listiyandini R.A (2014), Peran Konsep Diri Terhadap *Resiliensi* Pada Pensiunan, *Jurnal Psikogenesis*, 3 (1) 110-118

Rahmaningsih N. D. & Martani W. (2014), Peran konsep diri pada remaja perempuan pembaca *teenlit*, *Jurnal Psikologi*, 7 (2) 179-189

Reivich, K & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor : 7 Essential Skills for Overcoming Life’s Inevitable Obstacles*. Nevada: Broadway Books

Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi* ed 12, Jakarta : Salemba Empat

Santrock, J.W. (2012). *Life-Span Development (Perkembangan Masa Hidup Edisi 13 Jilid 1,* Penerjemah: Widyasinta,B*).* Jakarta: Erlangga.

Septiani T. & Fitria N. (2016), Hubungan antara *resiliensi* dengan stres pada mahasiswa sekolah tinggi kedinasan, *Jurnal Penelitian Psikologi*. 7 (02) 59-76

Siebert, A (2005). *The Resiliency Advantage: Master Change, Thrive Under Pressure, and Bounce Back from Setbacks*. California: Berret Koehler Publisher,Inc

Stoltz, H. E dkk (2005). Parental support, psychological control and behavioral control: assesing relevance across time, culture and method*. Jurnal: For Research In Child Development* 70 (4)

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Aflabeta.