

**HUBUNGAN ANTARA RESLIENSI DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA
KARYAWAN MARKETING *MARKETING OFFICER* DI PT.DIPO
INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF PEKANBARU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Akademi Guna Menyelesaikan Jenjang
Pendidikan Sarjana Starata Satu (S1) Pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Riau**



AULIA OKTAVIANI

168110226

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN MARKETING OFFICER DI PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF PEKANBARU

AULIA OKTAVIANI
168110226

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal
01 Juli 2020

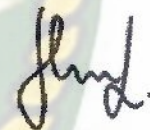
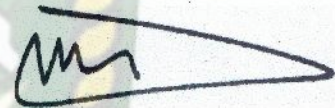
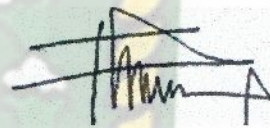
DEWAN PENGUJI

Dr. Fikri, S.Psi.,M.Si

Syarifah Farradina, S.Psi.,MA

Leni Armayati, S.Psi, M.Si

TANDA TANGAN

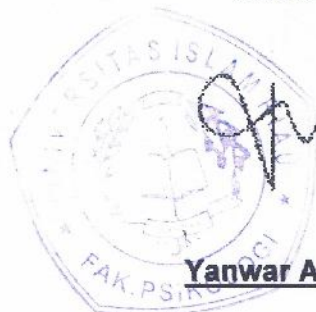


**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi**

Pekanbaru, 25 November 2020

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M.Psi Psikolog

LEMBAR PERSYARATAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya :

Nama : Aulia Oktavianti

NPM : 168110226

Jenjang : Strata satu (S1)

Jurusan : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang penegetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesajanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 01 Juli 2020

Yang Menyatakan



Aulia Oktavianti
Aulia Oktavianti

PERSEMBAHAN

BISMILLAHIRRAHMANIROHIM

...“ATAS IZIN ALLAH SWT”...

KU PERSEMBAHKAN KARYA INI UNTUK KEDUA ORANG TUA YANG TELAH MEMEBESARKAN,
MEMEBIMBING, MERAWAT, MENYANGI, MENGASIHI DAN TIDAK HENTI-HENTINYA MENDO'AKAN SAYA ANAKNYA :

BAPAK SULPAN S,SOS & IBU HETTI YANTI

SERTA UNTUK UNTOK SAUDARA KANDUNGKU ADIK REANTA ZULHETIAN

DAN SELURUH KELUARGA BESAR M.YATIM & SYAKLAWI



MOTTO

“Jadilah Manusia Yang Hebat
Apabila Dihina Tidak Tumbang
Dan Apabila Dipuji Tidak Melayang ”



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Asalamualaikum,wr,wb

Alhamdullilahi rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara Resiliensi Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing PT. Dipo Pahala Otomotif, Pekanbaru**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H.Syafrinaldi SH,MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arif, M.Psi.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr.Fikri,.S.Psi,.M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran ditengah kesibukan, memberikan masukan, bimbingan atau dorongan sehingga penulis termotivasi dan bersemangat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Irma Kusuma Salim M.Psi.,Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Lisfarika Napitupulu M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Yulia Herawati,.,S.Psi.,MA, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Terimakasih atas dukunganya yang sangat bermanfaat bagi penulis, serta telah memberikan begitu banyak ilmu dan berbagai pengalaman selama penulis belajar di Fakultas Islam Riau.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak Sulpan, S.sos,dan ibunda Hetti yanti yang selalu memberikan semangat, do'a segala aspek dukungan apapun dan motivasi kepada penulis agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
9. Adik ku Reanta Zulhetian yang selalu memberikan semangat, kepada penulis agar dengan dapat menelasaikan skripsi ini
10. Terima kasih untuk keluarga besarku khususnya untuk Rosniwati (Ino/nenek), M.yatim (datuk), Syaklawi (datuk), Annis (nenek) , indra yanti (Makcik), lendra(pakcik), Syahdar neli (bunda), Eri (Oom),Imelda (Etek), (Oom) Dendi, Linda purwanti (Mama) , Ridwan (Ayah),Yanti (ibu), Abdul Muis (bapak), Fitriadi (oncu) Ria resti (ante), sedriadis (oncu), dan meli (ante) yang selalu memberikan

semangat dan berbagai dukungan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Terima kasih kepada seluruh saudara ku dr.Merlin cahyani (kakak), Prandio putra ridwan (adik), Novitri pratiwi (adik), Azhra (adik), Reswila pinka (adik), Sayen (adik), Azam (adik), Gerald anugrah (adik), Ifa (adik), Albibta faezrah (adik), Syahnum dan melkio (adik), yang telah dengan sedia selalu menyemangatkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif pekan baru yang telah sudi memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian serta segala dukungan yang diberikan.
13. Terima kasih kepada bapak Pijai dan bapak Oki Alpa yadia selaku karyawan yang telah sudih membantu peneliti untuk kelancaran peneliian
14. Terima kasih kepada *best patner* Jeprialis,S.H yang selalu mendukung, memberikan saran, semangat, serta selalu memotivasi peneliti untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini selalu sabar selalu membuat peneliti bersemangat untuk menyelesaikan dengan tepat waktu.
15. Terima kasih untuk sahabat tersayang Yayuk rahmawati yang selalu membantu peneliti dalam melakukan keperluan pelaksanaan penelitan selalu di samping peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Terima kasih juga kepada sahabatku Tari ayu tias ningsih, eka safitri, ,Maytri marista pangesti, dan Alkeni, mirna rahmadani, selivia

nurpianti yang selalu memberikan semangat dan waktu kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini dengan optimis.

17. Terima kasih kepada teman penelitian payung Wahyu sulistio, dan Syakila yang selalu memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

18. Terima kasih kepada seluruh teman-teman angkatan 2016, yang tidak dapat sebutkan satu-persatu telah memberikan kenangan terindah dan selalu memberikan motivasi selama kuliah dan kebersamaan yang menghadirkan rasa kekeluargaan yang tak kan terlupakan.

19. Segenap pengurus TU Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau khususnya kepada kakak Eka yang selalu dengan sabar dan selalu siap dalam melakukan bantuan terhadap penulis selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan oleh sebab itu penulis mengharapkan untuk pembaca memberikan kritik serta saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, Juli 2020

Aulia Oktavianti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Masalah.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
a. Manfaat Teoritis	9
b. Manfaat Praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Teori Keterlibatan kerja	10
2.1.1 Definisi Keterlibatan kerja	10
2.1.2 Aspek –Aspek yang mempengaruhi Keterlibatan kerja.....	14
2.1.3 Faktor - faktor Terbentuknya Keterlibatan kerja	16
2.2 Teori Resiliensi	17
2.2 1 Definisi Resiliensi	17
2.2.2 Aspek – Aspek Resiliensi.....	19
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Resiliensi.....	20
2.3 Pengaruh Resiliensi Terhadap Keterlibatan kerja pada karyawan	23
2.4 kerangka berfikir	26

2.5 Hipotesis penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian.....	27
3.2 Identitas Variabel Penelitian	27
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.3.1 Keterlibatan kerja	27
3.3.2 Resiliensi	28
3.4 Subjek penelitian.....	29
3.4.1 Populasi Penelitian	29
3.4.2 Sampel Penelitian.....	29
3.4.3 Teknik pengambilan sampel	30
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5.1 Skala Resiliensi	31
3.5.2 Skala Keterlibatan kerja	32
3.6 Hasil uji coba	34
3.6.1 Skala Resiliensi	34
3.6.2 Skala Keterlibatan kerja	35
3.7 Validitas dan Reabilitas alat ukur	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reabilitas.....	37
3.8 Teknik Analisa Data.....	38
3.8.1 Uji Asumsi Dasar	38
3.8.2 Uji Normalitas.....	39
3.8.3 Uji Linearitas.....	39
3.8.4 Uji Determinansi	40
3.8.5 Uji Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN SARAN	
4.1 Persiapan penelitian	42
4.1.1 Orientasi kanca penelitian	42
a. Visi dan Misi	43
4.1.2 Proses perizinan	43

4.1.3	Pelaksanaan Uji Coba	
4.2	Pelaksanaan Penelitian.....	44
4.3	Hasil Analisa data	45
4.3.1	Analisa data deografi.....	45
4.3.2	Deskripsi data penelitian.....	46
a.	Resliensi	47
b.	Keterliabat kerja	48
4.3.4	Uji Asumsi.....	51
a.	Uji Normalitas	51
b.	Uji Linearitas.....	52
c.	Uji Determinansi	53
d.	Uji hipotesis.....	54
4.4	Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran	61
5.2.1	Untuk Karyawan.....	61
5.2.2	Untuk perusahaan.....	61
5.2.3	Untuk peneliti selanjutnya	62
DAFTAR PUSTAKA		63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print skala Resiliensi.....	32
Tabel 3.2 Blue Print Skala Keterlibatan kerja.....	33
Tabel 3.3 Blue Print Skala Resiliensi setelah Uji coba.....	35
Tabel 3.4 Blue Print Skala Keterlibatan kerja setelah Uji coba.....	36
Tabel 4.1 Respon Demografi Subjek.....	45
Tabel 4.2 Rentang Skor Penelitian.....	49
Tabel 4.3 Kategorisasi Variabel Resiliensi.....	50
Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Keterlibatan kerja.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Asumsi Normalitas.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Asumsi linieritas.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Determinansi data.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis data.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Skala Uji Coba
LAMPIRAN II	Uji Validitas dan Reliabilitas hasil Uji coba
LAMPIRAN III	Skala Penelitian
LAMPIRAN IV	Uji Asumsi
LAMPIRAN V	Uji Determinansi data
LAMPIRAN VI	Uji Hipotesis



**HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KETERLIBATAN
KERJA PADA KARYAWAN *MARKETING OFFICER* DI PT. DIPO
INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF PEKANBARU**

AULIA OKTAVIANI

168110226

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

ABSTRAK

Hampir seluruh perusahaan dituntut agar memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, salah satu bentuk yang dapat berperan pada kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja yang merupakan keadaan pikiran yang positif, untuk memenuhi keinginan yang terdapat di dalam diri dimana suatu keadaan pikiran yang hanya tertuju pada sebuah pekerjaan, dan juga yang dapat berperan yaitu resiliensi yang merupakan kemampuan untuk dapat bertahan dengan mengatasi kesulitan dari pengalaman yang tidak menyenangkan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara resiliensi dengan keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif, Pekanbaru. Penelitian ini melibatkan 135 karyawan marketing. Teknik pengambilan sampel penelitian ini *simple random sampling*. Data penelitian ini menggunakan skala pengukuran Resiliensi dan keterlibatan kerja. Metode analisis statistik yang digunakan adalah *korelasi product moment* dari *pearson*. Melakukan pengujian dengan pengkategorisasian dengan 5 kategori setiap masing-masing variabel termasuk dalam kategori sedang dengan nilai resiliensi sebesar 40,7% dan keterlibatan kerja sebesar 35,6%. Hasil uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil yang berdistribusi normal dengan nilai signifikansi resiliensi 0,182 dan keterlibatan kerja 0,349. uji linearitas bahwa mendapatkan hasil yang linear dengan nilai p sebesar 0,431. Uji determinansi mendapatkan hasil yang melihat seberapa pengaruh variabel resiliensi terhadap keterlibatan kerja di dapatkan 0,1%. Lalu melakukan uji normalitas dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,034 ($0,699 p \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan hipotesis ditolak dengan penjelasan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara variabel resiliensi dan keterlibatan kerja pada karyawan PT. Dipo internasional pahala otomotif, Pekanbaru. Dengan demikian resiliensi tidak dapat sepenuhnya memprediksi keterlibatan kerja pada karyawan.

Kata kunci : Resiliensi & keterlibatan Kerja

**RELATIONSHIP BETWEEN RESILIENCE WITH WORK
ENGAGEMENT IN EMPLOYEE MARKETING OFFICER IN PT.DIPO
INTERNATIONAL PAHALA OTOMOTIF, PEKANBARU**

**AULIA OKTAVIANTI
168110226**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

ABSTRACT

Almost all companies are required to have employees who are competent and have good performance, one form that can play a role in employee performance is work engagement which is a positive state of mind, to fulfill the desires contained in oneself where a state of mind that is only seventh in a job, and also that can play a role that is resilience which is the ability to survive by overcoming the difficulties of unpleasant experiences. This study aims to look at the relationship between resilience with work engagement in marketing officer employee PT.Dipo international pahala otomotif , Pekanbaru. this study involved 135 employees. The sampling technique of this study was *simple random sampling*. This research data uses a scale of resilience and work engagement. The statistical analysis method used is *product moment correlation* from *Pearson*. Conducting testing by categorizing with 5 categories for each variable included in the medium category with a resilience value of 40.7% and work involvement of 35.6%. Assumptions test results consisting of tests with normality *Kolmogorov-Smirnov* method obtained results that were normally distributed with a significance value of 0.182 resilience and work engagement of 0.349. linearity test that gets a linear result with p value amounted to 0.431. The determinant test gets results which see how the effect of the resilience variable on work engagement is 0.1%. Then do the normality test with a correlation value (r) of 0.034 ($0.699 p \leq 0.05$). This shows that the hypothesis is rejected. With the explanation that there is no significant relationship between the variables of resilience and work engagement in the employees of PT.Dipo Internasional pahala otomotif , Pekanbaru. Thus resilience cannot fully predict work engagement in employees.

Keywords : Resilience & Work Engagement

العلاقة بين المرونة والمشاركة في العمل لدى موظفي التسويق شريكة ديفو الجائزة العالمية للسيارات باكنبارو

أولياء أوكتايفانتي

168110226

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

تقريباً يطلب من جميع الشركات لديها موظف المختص ويكون الأداء الجيد، واحدة من النماذج التي يمكن أن تلعب دوراً في أداء الموظف هو الاستغراق في العمل الذي هو حالة ذهنية تقريباً يطلب من جميع الشركات لديها موظف المختص ويكون الأداء الجيد، وشكل واحد التي يمكن أن تلعب دوراً في أداء الموظفين هو الاستغراق في العمل الذي هو حالة إيجابية للعقل تحقيق الرغبة الموجودة في الذات حيث الحالة الذهنية التي تكون سبعة فقط في وظيفة، والتي يمكن أن تلعب دوراً هي المرونة التي هي القدرة على البقاء من خلال التغلب على صعوبات التجارب غير السارة. يهدف هذا البحث إلى النظر في العلاقة بين المرونة والمشاركة في العمل لدى موظفي التسويق شريكة ديفو الجائزة العالمية للسيارات باكنبارو، شمل هذا البحث 135 موظفًا. كانت تقنية أخذ العينات من هذا البحث أخذ عينات عشوائية بسيطة. تستخدم بيانات البحث هذه نطاقاً من المرونة والمشاركة في العمل. طريقة التحليل الإحصائي المستخدم هو ارتباط لحظة نتاج بيرسون. إجراء الاختبار من خلال التصنيف مع 5 فئات كل متغير مدرج في الوسيلة الفتوية بقيمة مرونة 7،40٪ والمشاركة في العمل 6،35٪. نتائج اختبار الافتراض التي تتكون من اختبار الحالة الطبيعية مع طريقة كولوغراف-سيمرنوف تحصل على نتائج يتم توزيعها عادةً بقيمة أهمية للمرونة تبلغ 182،0 والمشاركة في العمل تبلغ 349،0. اختبار الخطية الذي يحصل على نتيجة خطية بقيمة (ب) 0،431. يحصل الاختبار المحدد على نتائج توضح كيف أن تأثير متغير المرونة على المشاركة في العمل هو 1،0٪. ثم قم باختبار الحالة الطبيعية بقيمة ارتباط (ر) 034،0 (ب 699،0 \geq 05،0). هذا يدل على أن الفرضية مرفوضة، مع توضيح أنه لا توجد علاقة ذات دلالة بين متغير المرونة والمشاركة في العمل لدى موظفي التسويق شريكة ديفو الجائزة العالمية للسيارات باكنبارو. وبالتالي لا يمكن للمرونة أن تتنبأ بشكل كامل بمشاركة العمل في الموظفين.

الكلمات الرئيسية: المرونة والمشاركة في العمل

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada era revolusi industri 4.0 sekarang ini, perkembangan industri yang semakin pesat menjadikan perusahaan saling bersaing dalam meningkatkan produk dan jasanya kepada pelanggan, sehingga semua perusahaan dituntut agar memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, dengan ini Peran karyawan yang akan menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan, perusahaan senantiasa mengharapkan karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi, lebih berorientasi pada proses, lebih terlibat dalam kepemimpinan dan lebih mampu dalam mendapatkan pengetahuan yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan dengan mengharapkan karyawan dapat membuat perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain (Xanthopoulos, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009).

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan menghadapi persaingan ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sebuah perencanaan, teknologi, dan yang paling penting adalah sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut dalam Pengelolaan setiap karyawan dalam suatu perusahaan merupakan bagian yang sangat penting dalam tugas manajemen dalam perusahaan. Sedangkan apabila setiap karyawan tidak dikelola dengan tepat maka efektifitas dan tujuan dari organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal (Kreitner & Kinicki, 2003).

Pengelolaan setiap karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor lingkungan, perubahan teknologi yang sangat pesat, kompetisi internasional dan perekonomian yang tidak menentu. Hal tersebut merupakan beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus mencari cara agar dapat memanfaatkan kemampuan setiap karyawan secara lebih efektif, produktif dan efisien (Purnaya, 2016).

Sejalan dengan itu, Turner (2002) menambahkan bahwa pengembangan setiap karyawan menjadi keunggulan daya saing utama dan faktor pertumbuhan dari suatu perusahaan. Salah satu faktor yang mendapatkan perhatian khusus dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan adalah karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut, dan pada karyawan agar dapat proaktif, bertanggung jawab, dan mempunyai inisiatif dalam mengerjakan tugas di dalam perusahaan (Bakker & Leiter 2010).

Menurut Cohen & Vigoda (2003) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi seseorang. Keterlibatan kerja dapat diukur dengan sejauh mana performansi kerja seseorang secara psikologis yang mempengaruhi harga diri dan sejauh mana seseorang dapat mengidentifikasi diri terhadap pekerjaanya. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih dapat mengidentifikasi pekerjaanya serta menganggap pekerjaan tersebut hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Menurut Hiriyyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana individu dapat mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif untuk dapat berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibat kerja yang tinggi akan menurunkan beberapa masalah seperti tingkat keterlambatan kerja, ketidakhadiran dan pengunduran diri pada karyawan dalam perusahaan. Begitupun sebaliknya apabila tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan.

Luthans (2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama melakukan pekerjaan. Ada tiga keadaan psikologis yang meningkatkan keterlibatan kerja pada karyawan dalam pekerjaan mereka yaitu perasaan berarti, perasaan aman, dan perasaan ketersediaan. Sehingga keterlibatan karyawan dengan pekerjaan-pekerjaannya dapat berarti bagi dirinya yang tidak terlepas dari keterlibatan seorang pemimpin.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto dan Sulisty (2007) menemukan bahwa Keterlibatan kerja yang rendah terjadi pada karyawan *La Partie Event Organizer*, sebuah perusahaan *event organizer* yang cukup besar di kawasan surabaya, sebagian besar perusahaan ini kurang memiliki rasa keterlibatan kerja dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena kurangnya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari tidak adanya inisiatif dari karyawan untuk memajukan perusahaan,

tingginya karyawan yang keluar masuk dalam perusahaan tersebut, kelambanan dalam melakukan pekerjaan serta berkurangnya jam kerja karyawan.

Dan juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan Yamit & Wathon, (2005) bahwa terdapat kejadian yang terjadi pada suatu instansi bagian pajak di Yogyakarta keterlibatan kerja pada karyawan semakin menurun dikarenakan terlalu banyaknya beban kerja yang diberikan, akan tetapi tekanan tersebut tidak dimbangai dengan upah yang setimpal.

Berdasarkan dari fenomena di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat Keterlibatan kerja yang rendah disebabkan dari beberapa faktor, seperti karyawan yang tidak mematuhi aturan kerja dari perusahaan, tidak tegasnya atasan, kurangnya keikutsertaan karyawan dalam memajukan perusahaan, kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, ketahanan dalam bekerja. Salah satu penyebab rendahnya Keterlibatan kerja pada karyawan adalah rendahnya tingkat Resiliensi pada karyawan. Resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan mencapai sebuah keberhasilan dalam beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian (McEwen, 2011).

Resiliensi adalah proses yang dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang dengan penuh semangat untuk dengan mudah menyesuaikan diri dengan keadaan sebenarnya meliputi adaptasi positif dengan konteks situasi sulit, yang terdapat bahaya maupun hambatan yang signifikan, yang dapat

berubah dengan mudah dengan berjalanya waktu pada lingkungan (Luthans,2006).

Dengan ini berdasarkan penelitian yang dilakukan Reni, Santoso & Jatmika (2017) mereka menemukan hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan keterlibatan kerja dengan nilai *koefisien* korelasi sebesar 0,286 ($P=0,003$). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti terhadap setiap variabel, sehingga dapat dikatakan apabila resiliensi agen tinggi, maka keterlibatan kerja akan ikut tinggi dan begitupun sebaliknya, apabila resiliensi Agen rendah maka keterlibatan kerja akan ikut rendah.

Steven dan Prihatsanti (2017) juga menemukan hasil yang sama dalam penelitian mereka pada karyawan bank panin cabang menara imperium kuningan jakarta. Hasil penelitian menemukan hasil signifikan antara resiliensi dengan keterlibatan kerja dengan nilai korelasi ($r=0,73$, $p < 0,001$). Terdapat sumbangsi resiliensi terhadap keterlibatan kerja sebesar 54.5%. Dengan kesimpulan semakin tinggi resiliensi karyawan maka semakin tinggi maka semakin tinggi keterlibatan kerja pada karyawan sedangkan apabila semakin rendah resiliensi maka akan semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Damayanti dan Handoko (2018) mereka membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel resiliensi dan keterlibatan kerja artinya, semakin tinggi resiliensi maka keterlibatan kerja akan semakin tinggi pula. Dengan

sumbangsih 48,2% keterlibatan kerja disebabkan oleh tingkat resiliensi. Dari beberapa penelitian di atas yang meneliti permasalahan hubungan antara resiliensi dengan keterlibatan kerja dapat disimpulkan bahwa didapatkan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan yang signifikan atau positif antara kedua variabel tersebut.

PT. Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru merupakan salah satu lembaga pembiayaan yang ada di Indonesia yang menyediakan berbagai transaksi jual beli suatu produk serta jasa pada setiap konsumen, salah satu bagian yang sangat berperan aktif dalam melakukan transaksi jual beli yang terletak pada bagian Marketing. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 4 Februari 2020 kepada salah satu HRD di perusahaan tersebut, karyawan yang bekerja di bagian marketing merupakan bagian yang sangat penting mereka merupakan orang-orang yang langsung berinteraksi dengan konsumen dalam menawarkan dan menyalurkan berbagai produk yang ada di dalam perusahaan, khususnya *marketing officer*.

Marketing officer memiliki *job desk* utama yaitu kegiatan untuk mempromosikan penjualan unit, mulai dari penerimaan *order* sampai sampai pemantauan pembayaran angsuran konsumen serta karyawan *marketing officer* juga harus menjaga hubungan baik dengan pihak *dealer*. Setiap bulanya *marketing officer* memiliki tanggung jawab untuk mendampingi setiap konsumen agar tidak terjadi tingginya rasio kredit macet dan *marketing officer* juga harus memiliki mencapai target penjualan apabila disetiap bulan tidak mencapai target penjualan maka selisih jumlahnya akan dibebankan

untuk target pada bulan berikutnya dan secara otomatis target yang harus dicapai akan semakin besar untuk bulan berikutnya. *Marketing officer* dalam melakukan penjualan tentunya melakukan penjualan yang melibatkan emosional serta mental yang kuat dalam melayani konsumen, apabila *marketing officer* mendapatkan konsumen yang tertarik mereka juga harus bekerja dengan cepat untuk mendapatkan aplikasi, menganalisa aplikasi serta melakukan pemantauan para konsumen yang aplikasi dalam proses.

Menurut Loveland, Lounsbury, Park & Jakson (2015) mereka yang bekerja di bagian penjualan akan memiliki pesaing yang cukup banyak selain tidak hanya dengan saja *sales* akan tetapi dengan perusahaan pesaing lainnya, dengan memiliki target penjualan dan juga menangani setiap penolakan. Di dalam PT.Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru kebanyakan dari karyawan *marketing officer* masih berstatus karyawan kontrak, mereka merupakan karyawan dituntut untuk menyelesaikan dengan maksimal pekerjaan mereka, akan tetapi tidak mendapatkan jaminan untuk dalam kelangsungan masa mereka bekerja di dalam perusahaan tersebut. selain itu juga *marketing officer* mereka harus selalu menunjukkan pekerjaan yang totalitas walaupun beratnya tuntutan dan tekanan serta kendala yang mereka alami.

Kondisi tertekan yang dialami oleh karyawan *marketing officer* tentunya akan berdampak negatif terhadap berbagai aspek dalam kehidupannya, dengan kondisi seperti itu akan setiap karyawan *marketing*

officer akan mengalami kondisi yang terus menerus menekan maka yang akan membuat setiap karyawan mengalami stres dalam melakukan pekerjaan.

Dengan ini didapatkan data di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru dari tahun Januari 2016 sampai Desember 2019 yaitu terdapat data bahwa terjadi peningkatan karyawan pada bagian marketing yang terlambat sebesar 48%, karyawan yang izin didapatkan sebesar 20 %, cuti lebih sebanyak 15 % , pada saat dilakukan even dikantor didapatkan data 50% yang tidak mengikuti event tersebut, karyawan yang mengundurkan diri meningkat pada awal 2017 sebesar 48%.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih dalam tentang hubungan antara Resiliensi dengan Keterlibatan Kerja pada karyawan Marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru. Dengan judul penelitian adalah “ Hubungan antara Resiliensi dengan Keterlibatan kerja pada Karyawan Marketing officer Di PT. Dipo International Pahala Otomotif Pekanbaru”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan Resiliensi dengan keterlibatan kerja pada karyawan Marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru”.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Resiliensi dengan Keterlibatan Kerja pada karyawan Marketing Officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru.

1.3 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, dapat diambil beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam referensi penelitian khususnya pada bidang Psikologi industri dan organisasi (PIO) mengenai hubungan antara Resiliensi dan Keterlibatan kerja pada Karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang bermanfaat bagi khalayak umum dan organisasi agar dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan atau tindakan preventif yang berkaitan dengan hubungan resiliensi terhadap keterlibatan kerja pada karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keterlibatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan suatu bentuk positivitas, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan. Keterlibatan kerja merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan, keterlibatan kerja lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik yang mengacu dalam keadaan bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan efektif tanpa fokus pada objek, peristiwa, individu bahkan perilaku tertentu. Keterlibatan kerja juga memberikan batasan sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. (Schaufeli & Baker, 2003).

Brown (dalam Robbin, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja adalah dimana seorang karyawan dapat keterlibatan kerja dalam pekerjaan apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaan, dan telah menganggap pekerjaan tersebut penting untuk dirinya bukan hanya untuk organisasi. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan kuat dalam mempertahankan pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Lodhal & Kejner (2003) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja dapat diukur

dengan sejauh mana performansi kerja seseorang secara psikologis yang mempengaruhi harga diri dan tingkat sejauh mana seseorang secara psikologis dapat mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi, akan lebih dapat mengidentifikasi pekerjaannya serta menganggap pekerjaan tersebut hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Robbins (2001) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan secara otomatis akan memihak dan benar-benar peduli dengan pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menyatu dengan totalitas terhadap pekerjaannya dan apabila keterlibatan kerja yang tinggi akan dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran pada karyawan .

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana individu dapat mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, secara aktif untuk dapat berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan beberapa masalah seperti tingkat keterlambatan kerja, ketidakhadiran dan pengunduran diri pada karyawan dalam perusahaan. Begitupun sebaliknya apabila tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan.

Sedangkan Patchen (dalam Srivastava, 2005) menjelaskan bahwa seseorang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan

memiliki yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai motivasi kerja dari dalam dirinya yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan tidak dapat menikmati pekerjaannya, artinya karyawan yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, maka dengan ini seorang karyawan akan merasa kurang bangga terhadap perusahaan dan akan merasa puas dengan pekerjaan yang ia lakukan tanpa ia ingin meningkatkan kemampuan yang ada pada dirinya.

Menurut Saks (2006) keterlibatan kerja merupakan sebuah konsep Keterlibatan bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan adalah karyawan yang memiliki keterlibatan yang penuh, akan memiliki semangat kerja yang tinggi seorang karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan mampu terlibat dalam kondisi saat melakukan pekerjaan maupun itu dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk kemajuan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan kata lain, definisi keterlibatan kerja mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. Keterlibatan kerja yang telah berkembang dari berbagai konsep mencakup motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi.

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez & Bakker (2002) mengemukakan konsep keterlibatan dengan istilah keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, untuk memenuhi keinginan yang ada dalam diri dimana suatu keadaan pikiran yang hanya

tertuju pada sebuah pekerjaan dengan ini dapat dikarakteristikan dengan adanya semangat yang tinggi, rasa yang penuh dengan pengabdian dan rasa memiliki terhadap suatu pekerjaan.

Sejalan dengan itu Schaufeli, Salanova, & Bakker (2002) juga berpendapat keterlibatan kerja sebagai keadaan yang memotivasional yang positif dan mengandung karakteristik Semangat/ kekuatan (*vigor*), Dedikasi (*dedication*) dan absorption. Yang masing-masing dari elemen tersebut memiliki makna tersendiri yaitu *Vigor* merupakan level yang paling tinggi di level ini terdapat kemampuan yang kuat untuk mencurahkan energi, bersedia untuk bekerja sekuat tenaga, prestasi dan tidak mudah lelah serta mampu bertahan dalam menghadapi sebuah kesulitan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Sedangkan *Dedication* diartikan sebagai keterlibatan dengan ditandai dengan sikap antusias yang tinggi, memiliki rasa bangga, inspirasi dan mengharapkan bahwa pekerjaan yang iya lakukan dapat memberikan sebuah pengaruh yang baik terhadap perusahaan serta dirinya sendiri. *Absorption* di level ini dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan tersebut sulit untuk memisahkan diri terhadap pekerjaannya dengan kata lain seorang karyawan sangat menikmati pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan dari penegertian diatas, disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan bagaimana komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan karyawan yang merasakan kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap

pekerjaan yang dilakukan, serta keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Melakukan secara sukarela untuk pembelaan terhadap perusahaan sehingga seorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja dengan senang melakukan pekerjaan dengan upaya yang terbaik untuk kemajuan perusahaan. Keterlibatan para karyawan, dalam berupaya mengambil keputusan serta kendali karyawan menjadi lebih termotivasi, lebih produktif, lebih puas terhadap pekerjaannya, serta lebih setia pada organisasi yang ada di dalam perusahaan.

2.1.2 Aspek- Aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez & Bakker (2002) menjelaskan ada tiga aspek yang terdapat dalam Keterlibatan kerja yaitu :

a. *Vigor*(semangat)

Keadaan yang maksimal dengan tingkatan tertinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan sebuah pekerjaan, adanya kemauan untuk selalu berusaha dalam menyelesaikan permasalahan serta memiliki kegigihan dalam menghadapi kesulitan kerja. Semangat yang muncul akan memberikan solusi dalam menyelesaikan suatu kendala yang karyawan hadapi di dalam pekerjaan.

b. *Dedication* (dedikasi)

Perasaan yang signifikan pada suatu pekerjaan serta penuh perhatian dalam melakukan pekerjaan, seorang karyawan akan merasa terlibat secara penuh pada saat melakukan suatu pekerjaan, yang

dapat ditandai dengan adanya antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya, merasa bangga terhadap pekerjaannya, dan menyukai tantangan yang dalam pekerjaannya.

c. *Absorption*

Sebuah perilaku karyawan yang memberikan perhatian yang lebih terhadap pekerjaannya, seorang karyawan akan menunjukkan konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan tidak akan menolak dan merasa senang apa bilaselalu dilibatkan dalam pekerjaan, serta ketika melakukan pekerjaan seorang karyawan akan merasa waktu berjalan dengan begitu cepat dan sulit memisahkan diri dengan pekerjaannya.

Berdasarkan Aspek-aspek keterlibatan kerja yang dijelaskan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat tiga aspek yang sangat penting dalam keterlibatan kerja,seorang karyawan harus dapat memiliki semangat yang tinggi agar dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik,selain itu juga seorang karyawan agar dapat mendapatkan keterlibatan kerja seorang karyawan harus memiliki dedikasi yang tinggi untuk perusahaan, memunculkan rasa memiliki terhadap perusahaan serta memiliki sikap yang baik untuk memperhatikan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Baker & Leiker dalam jurnal Steven dan Prihatsanti (2017) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu :

a. *Job Demands* (Tuntutan pekerjaan)

Job Demands ini merupakan suatu yang mengarah pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan maupun organisasi dari sebuah pekerjaan yang akan selalu membutuhkan sebuah usaha, mengurangi kerugian yang berhubungan dengan faktor psikologis faktor ini dapat membantu dalam mencapai sebuah tujuan yang dapat memberikan sebuah pembelajaran pada seseorang.

b. *Job Resources* (Sumber daya pekerjaan)

Sementara *Job Resources* lebih mengarah sosial maupun organisasi akan tetapi pada faktor ini akan memungkinkan seseorang individu untuk dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, untuk dapat mencapai target dalam pekerjaan serta mendorong perkembangan pdi dalam pribadi seseorang.

c. *Personal resources* (Sumber daya personal)

Merupakan sumber daya yang bersifat yang mengarah pada keadaan positif yang akan berhubungan dengan ketahanan pada diri individu serta akan mengacu pada kemampuan untuk dapat dengan mudah mengendalikan serta memberikan dampak yang positif pada lingkungan tersebut.

Dengan ini berdasarkan faktor-faktor yang dijelaskan oleh Baker & Leiker dalam jurnal Steven dan Prihatsanti (2017) bahwa faktor-faktor yang terdapat dalam keterlibatan kerja ini terbagi menjadi tiga yaitu *job resources* faktor ini lebih membantu seseorang untuk mencapai sebuah tujuan yang telah diberikan dalam pekerjaan, *Job Resources* merupakan sebuah faktor yang menjelaskan bahwa seseorang akan mencoba memilih dan mengurangi pekerjaan yang ada dengan cara mendahulukan pekerjaan yang memang dibutuhkan dalam waktu dekat, sedangkan *personal resources* menjelaskan bahwa seseorang akan dapat bertahan dengan semua pekerjaan, dengan adanya kemampuan ini akan memberikan dampak yang baik terhadap lingkungannya.

2.2 Resiliensi

2.2.1 Pengertian Resiliensi

Menurut Reivich & Shatte (2002) yang dituangkan dalam bukunya “*The Resilience Factor*” menjelaskan resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Ditambahkan oleh Richardson, G.R (2002) menjelaskan bahwa resiliensi adalah proses *coping* terhadap stress, kesulitan, perubahan, maupun tantangan yang dipengaruhi oleh faktor protektif. Hendriani (2018) resiliensi psikologis ini mencerminkan bagaimana kekuatan dan ketangguhan yang ada dalam diri seseorang.

Resiliensi psikologis ditandai oleh kemampuan bangkit dari pengalaman emosional yang negatif. Seseorang yang resilien mampu bangkit dari kesulitan ataupun kondisi stress yang dialami seseorang walaupun keadaan serendah-rendahnya. Menurut Ungar (dalam Hendriani,2018) resiliensi adalah kapasitas individu untuk tetap sehat di tengah-tengah kondisi yang secara kolektif dipandang sulit dan menekan. Seseorang memandang dirinya berada di dalam keadaan yang belum pernah terjadi dan hal tersebut penuh dengan tekanan, seseorang yang *resilien* mampu untuk bangkit atau mengatasi dari masalah yang penuh tekanan tersebut.

Lazarus (dalam Tugade dan Fredrikson 2004) berpendapat bahwa resiliensi psikologis adalah sebagai koping efektif dan adaptif terhadap kesulitan dan tekanan. Dimana koping tersebut didefinisikan sebagai upaya seseorang mengelola kognisi dan perilaku secara konstan untuk mengatasi berbagai tuntutan atau menghadapi berbagai kondisi baik internal maupun eksternal yang berubah-ubah. Lalu dengan penggunaan strategi koping yang tepat dan efektif terhadap situasi yang menekan dapat menghasilkan adaptasi positif yang baik.

Hal ini didukung oleh Luthar (dalam Hendriani, 2018) yang berpendapat bahwa Resiliensi merupakan proses yang dinamis dimana mencakup adaptif positif dalam konteks situasi yang sulit, mengandung unsur bahaya maupun hambatan signifikan, yang dapat berubah sejalan dengan perbedaan waktu dan lingkungan. Resiliensi juga dipandang sebagai fenomena yang bersifat antar waktu. Seseorang mungkin bersifat resiliensi

pada suatu tahap perkembangan namun bisa saja tidak pada tahap perkembangan yang lain.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Resiliensi ini merupakan sebuah proses yang dinamis yang melibatkan beberapa peran seperti faktor individu, sosial dan lingkung. Dengan ini resiliensi dapat menggambarkan kekuatan dan ketangguhan seseorang untuk dapat bangkit dalam menghadapi situasi sulit yang menekan serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terus-menerus dalam kehidupannya.

2.2.2 Aspek-Aspek Resiliensi

Menurut Cannor & Davidson (2003) aspek-aspek Resiliensi terbagi menjadi tiga aspek penting dalam adaptasi Manzano dan Ayala sebagai berikut :

a. Ketahanan (*Hardiness*)

Ketahanan merupakan kemauan karyawan dalam mengendalikan stresor negatif menjadi tantangan yang positif, mampu memberikan makna terhadap kejadian yang akan menimbulkan stres, serta memiliki ketahanan yang tinggi dalam bersikap untuk melawan stres yang didapatkan oleh suatu tekanan dalam pekerjaan.

b. Sumber-Sumber (*Resourcefulness*)

Merupakan kemampuan dalam mengidentifikasi sumber yang datang dari luar dan sumber yang dapat mendukung untuk ketahanan

di dalam diri, serta dapat berinisiatif agar dapat meraih sebuah peluang serta dukungan yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Optimisme

Sedangkan optimisme merupakan keyakinan dalam diri individu untuk dapat mengubah sesuatu yang dihadapi menjadi lebih baik, dan mampu memandang masa depan dengan keyakinan yang positif serta mampu memahami dalam penalaran terhadap apa yang ia sedang hadapi hadapi dalam pekerjaan.

2.2.3 Faktor-Faktor Resiliensi

Menurut Reivich dan Shatte berpendapat (dalam Hendriani, 2018) bahwa terdapat tujuh faktor yang menjadi komponen utama dalam resiliensi. Adapun ketujuh faktor tersebut meliputi:

a. *Emotion Regulation* (regulasi emosi)

Regulasi emosi ini merupakan bagaimana kemampuan seseorang agar tetap terlihat tenang walaupun di bawah kondisi yang ditekan. Kurangnya kemampuan dalam mengontrol emosi seseorang tersebut akan kesulitan dalam membangaun dan menjaga hubungan baik dengan orang lain *Impuls Control* (pengendalian impuls).

Pengendalian impuls ini merupakan kemampuan seorang individu untuk dapat mengendalikan sebuah keinginan dan dorongan yang muncul dalam dirinya. Seseorang yang dapat mengendalikan implusivitasnya dengan berupaya menghalangi terjadinya kesalahan terhadap pikiran

sehingga memberikan respon yang tepat pada permasalahan yang tengah ia hadapi.

b. *Optimism* (Optimisme)

Optimisme merupakan keyakinan atau kepercayaan seorang individu terhadap kemampuan yang ada pada dirinya bahwa ia mampu menghadapi serta mengatasi kesulitan yang akan terjadi dimasa depan. Optimise yang dimaksud iya lah optimism yang realistis yaitu sebuah kepercayaan akan terwujudnya masa depan yang lebih baik dengan diiringi usaha untuk dapat mewujudkan hal yang diinginkan.

c. Analisis Kausal

Kemampuan ini mengarah pada kemampuan seorang individu untuk dapat menganalisis secara teliti untuk mengetahui penyebab dari permasalahan yang sedang dihadapi dengan ini seorang individu haruslah mempunyai fleksibilitas kognitif dan juga seorang individu tidak akan menyalahkan orang lain terhadap kesalahan yang iya lakukan hanya untuk menjaga harga diri serta membebaskan diri dari masalah yang menekan. Seorang individu akan tetap fokus dan memegang kendali penuh pada pemecahan masalah yang dihadapi.

d. Empati

Empati merupakan kemampuan yang menggambarkan seorang individu mampu melihat secara jeli tanda dari kondisi emosional dan psikologis terhadap orang lain. Adanya individu yang mampu mempunyai kemampuan yang cukup mampu dalam berupaya menginterpretasikan

bahasa-bahasa non verbal yang di perhatikan oleh seseorang dengan ekspresi wajah, intonasi suara, bahasa tubuh, serta mampu membaca apa yang dipikirkan serta yang dirasakan oleh seseorang. Dengan ini seseorang yang mempunyai kemampuan berempati yang baik akan cenderung mempunyai kehidupan sosial yang baik.

e. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah sebuah keyakinan bahwa individu mampu untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang tengah dihadapinya dengan mencapai sebuah keberhasilan. Efikasi diri juga merupakan salah satu faktor kognitif yang menentukan sikap dan prilaku dari seseorang dalam menghadapi sebuah permasalahan serta tidak mudah menyerah terhadap berbagai kesulitan yang ia hadapi.

f. *Reaching out* (Pencapaian)

Faktor ini dimana seseorang memiliki kemampuan untuk dapat dengan mudah dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang lain mampu dengan mudah berbagi pengalaman,cerita, dan perasaan, serta mampu membedakan resiko yang akan dihadapinya dalam mengambil sebuah keputusan.

Dengan ini dari penjelasan diatas mengenai faktor-faktor dari Resiliensi dapat disimpulkan bahwa bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat Resiliensi terdapat 7 (tujuh) faktor yaitu terdiri dari Regulasi emosi yang merupakan kondisi tenaga adalah situasi sulit, *Impluse control* keadaan dimana seseorang mampu menahan dorongan yang ada

dalam dirinya, Optimisme adalah dimana keyakinan terhadap kemampuan, Analisis kausal merupakan kemampuan menganalisa permasalahan yang ada, Empati merupakan kemampuan melihat dengan jeli permasalahan yang terlihat pada orang lain, Efikasi diri suatu keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan permasalahan dan *Reaching out* (pencapaian) mudahnya seseorang menjalin hubungan baik dengan orang lain.

2.3 Hubungan Antara Resiliensi Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan

Menurut Schaufeli, Salanova dan Bakker (2001) menjelaskan ada tiga aspek-aspek yang terdapat dalam keterlibatan kerja yaitu *vigor* yang merupakan aspek tertinggi pada *energy* yang ditandai dengan adanya kemampuan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* adalah keterlibatan yang kuat yang ditandai oleh antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. *Absorption* adalah sebuah keadaan yang fokus terhadap suatu pekerjaan yang dikarakteristikan oleh cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan diri dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja secara umum memandang fungsi dan sumber kerja (*job resources*), sumber pribadi (*personal resources*) dan tuntutan kerja (*job demand*). Sumber pribadi merupakan aspek setiap individu yang umumnya berkaitan dengan resiliensi umumnya, khususnya pada perubahan situasi tertentu sumber pribadi ini adalah dukungan positif untuk setiap individu dalam mengevaluasi kemampuan untuk mengontrol dan mempengaruhi

kesuksesannya dalam lingkungan kerja. Sumber pribadi merupakan evaluasi diri secara positif yang terkait dengan resiliensi seseorang dan yang dapat digunakan untuk mengendalikan situasi yang menentang (Conerman,2011).

Resiliensi merupakan suatu kemampuan beradaptasi terhadap situasi-situasi sulit dalam kehidupan (Reivich & Shatte, 2002). Resiliensi dalam psikologi sebagaimana yang didefinisikan oleh Menurut Ungar (dalam Hendriani, 2018) resiliensi adalah kapasitas individu untuk tetap sehat di tengah-tengah kondisi yang secara kolektif dipandang sulit dan menekan. Seseorang memandang dirinya berada di dalam keadaan yang belum pernah terjadi dan hal tersebut penuh dengan tekanan, seseorang yang resilien mampu untuk bangkit atau mengatasi dari masalah yang penuh tekanan tersebut. Resiliensi pada karyawan ditunjukkan bahwa mereka mampu bertahan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang sulit di sebuah perusahaan tersebut.

Penelitian oleh Santoso & Jatmika (2017) yang berkaitan dengan resiliensi dan keterlibatan kerja mengungkapkan seorang karyawan dengan resiliensi yang tinggi juga memiliki keterlibatan kerja yang tinggi hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa yang tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven & prihatsanti (2017) yang dilakukan di bank panin cabang menara imperium , kuningan jakarta bahwa ditemukan hasil yang signifikan dengan nilai

sumbangsi sebanyak 54% dengan ini dinyatakan bahwa semakin tinggi resiliensi maka keterlibatan kerja pada karyawan akan ikut tinggi.

Damayanti & Handoko (2018) menambahkan bahwa dalam penelitiannya terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan keterlibatan kerja yakni dengan nilai sebesar 57% yang artinya terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dan keterlibatan kerja.

Menurut Schaufeli & Bakker (2003) seorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa bernilai, menikmati dan percaya atas kemampuan untuk dapat mengatasi masalah dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model sumber daya (*job demand-resources model*) dan model psikologis (*psychological capital*) salah satu model psikologis adalah model psikologis yaitu resiliensi. Individu yang resiliensi memiliki faktor pelindung yang memungkinkan mereka untuk secara efektif mengarahkan situasi stres.

Mengingat sifat dari karyawan akan selalu dihadapi dengan pekerjaan yang setiap harinya akan selalu ada. Sehingga karyawan yang memiliki keterlibatan kerja disertai dengan resiliensi cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar karena ia mampu menikmati pekerjaannya dan memiliki keinginan yang meningkat dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan kemampuan resiliensi dalam diri karyawan mempunyai hubungan terhadap keterlibatan kerja, karena seorang

karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan mampu membangkitkan *energy* dan tetap mempertahankan semangat meskipun karyawan tersebut berada disituasi kerja sulit dan tertekan. Sehingga dari penjelasan tersebut karyawan yang memilik Keterlibatan Kerja akan memilki resiliensi yang tinggi pula.

2.4 Kerangka berfikir

Kerangka berfikir yang terdapat dalam bagan yang berbentuk potongan tulang ikan dibawah ini sebagai berikut.



2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas yang berdasarkan konsep dan teori pada tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis yang dikemukakan peneliti dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara Resiliensi dengan Keterlibatan kerja pada karyawan Marketing Officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif pekanbaru.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel. Penelitian ini menghubungkan Resiliensi (X) dan Keterlibatan Kerja (Y).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Pada penelitian digunakan dua variabel, yaitu Resiliensi X dan Keterlibatan kerja Y, Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel Bebas : Resiliensi(X)
2. Variabel Terikat : Keterlibatan Kerja(Y)

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah sebagai keadaan pikiran yang tenang, untuk memenuhi keinginan yang terdapat di dalam diri dimana suatu keadaan pikiran yang hanya tertuju pada sebuah pekerjaan dengan ini, dapat digambarkan dengan adanya semangat yang tinggi, rasa yang penuh dengan pengabdian dan rasa memiliki terhadap suatu pekerjaan (Schaufeli, Salanova, Gonzallez & Bakker, 2002).

Skala keterlibatan kerja disusun berdasarkan 3 aspek yang menggunakan teori yang dijelaskan oleh Schaufeli et all (dalam Bakker dan Leiter, 2010) yaitu, semangat, dedikasi, absorpsi. Semakin tinggi skor total pada skala keterlibatan karyawan menunjukkan bahwa responden semakin terlibat penuh dalam pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah skor total pada skala keterlibatan kerja karyawan menunjukkan bahwa responden semakin tidak terlibat pada pekerjaannya.

3.3.2 Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan individu untuk mengatasi, meminimalisir, dan mengatasi sebuah pengaruh negatif dalam kehidupan. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bangkit dari permasalahan dan perjuangan untuk mengoptimalkan kemampuan yang masih dimiliki agar dapat menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan (Hendriani,2018).

Dalam Resiliensi disusun berdasarkan 3 aspek yang dijelaskan oleh Cannor dan Davidson (2003) yaitu ketahanan, sumber-sumber dan optimisme. Semakin tinggi skor total pada skala resiliensi menunjukkan bahwa responden semakin kuat dan mampu bertahan dalam pekerjaan. Sebaliknya, semakin rendah skor total pada skala resiliensi karyawan menunjukkan bahwa responden semakin tidak kuat dan tidak mampu bertahan pada pekerjaan.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi diartikan juga sebagai jumlah kumpulan unit yang diteliti karakteristik atau cirinya. Namun, jika populasi terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel dari populasi yang telah didefinisikan (Azwar, 2010).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Marketing Officer Di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif, dengan jumlah karyawan sebanyak 200 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel haruslah benar-benar mewakili untuk penelitian.

Dalam penelitian ini, untuk melakukan perhitungan jumlah sampel dari populasi maka rumus yang digunakan peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$N = \frac{n}{1 N.(e)^2}$$

Ket:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Nyata atau Batas Kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasil yang sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel.jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 200 orang karyawan dengan perhitungan sebagai berikut:

Maka :

$$n = \frac{200}{1+200 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+ 200 (0,01)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + (200) (0.02)}$$

$$n = \frac{200}{1,5} \quad n = 133.33333 \quad \text{dibulatkan } \mathbf{135} \text{ sampel}$$

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa mendapatkan hasil sampel dari populasi berjumlah 200 orang karyawan bagian marketing, dengan taraf kesalahan 10%, maka sampel didapatkan sebanyak 135 orang karyawan bagian marketing PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru.

3.4.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Random sampling* adalah teknik yang hanya dapat dilakukan pada populasi yang tidak terlalu besar. Penentuan jumlah subjek dalam penelitian apabila populasi ≤ 100 orang maka semua dijadikan sebagai sampel penelitian, akan tetapi apabila populasi ≥ 100 orang maka penarikan jumlah sampel dilakukan dengan rumus Slovin. Alasan peneliti memilih teknik ini dikarenakan populasi ≥ 100 orang dan peneliti menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan jumlah sampel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2009) metode atau teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala sebagai alat ukur.

Skala menurut Azwar (2009) adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, skala Resiliensi dan Keterlibatan kerja.

3.5.1 Skala Keterlibatan Kerja

Skala Keterlibatan kerja dalam penelitian ini adalah skala adaptasi dari Syahrul (2019) yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2008) tentang aspek keterlibatan karyawan dengan nilai validitas 0,303 sampai dengan 0,708 dengan nilai reliabilitas koefisien alpha 0,904.

Berdasarkan teori keterlibatan kerja yang terdiri dari 3 aspek yaitu semangat, dedikasi, dan absorpsi. Pernyataan dalam skala menggunakan pengukuran likert. Skala ini terdiri dari pilihan jawaban untuk pernyataan *favorable* terhadap alat ukur yaitu: Sangat Setuju (SS;4), Setuju (S;3), Tidak Setuju (TS;2), Sangat Tidak Setuju (STS;1), Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* terhadap alat ukur yaitu : Sangat Setuju (SS;1), Setuju (S;2), Tidak Setuju (TS;3), Sangat Tidak Setuju (STS;4), Keterangan lebih lanjut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 3.2 Blue Print Skala Keterlibatan Kerja

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorebel	Unfavorable	
1.	Semangat	1,7,13,19,25 31,37	4,10,16,22,2 8,34,40	14
2.	Dedikasi	5,11,17, 23,29,35,41	2,8,14,20 26,32,38	14
3.	Absorpsi	3,9,15,21,27 33,39	6,12,18,24 30,36,42	14
Total		21	21	42

Tabel diatas menjelaskan 42 item Keterlibatan Kerja terdiri dari Semangat 14 item, Dedikasi 14 item, dan Absorpsi 14 item.

3.5.2 Skala Resiliensi

Skala resiliensi dalam penelitian ini adalah skala adaptasi Rizkitha (2017) dan telah dimodifikasi. yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan Oleh Reivich & Shatte, (2002), Dengan nilai Validitas 0,113 dengan nilai Reliabilitas dengan koefisien sebesar 0,911.

Berdasarkan dengan 3 (tiga) Aspek yang dikemukakan oleh Cannor dan Davidson (2003) yang membentuk resiliensi yaitu terdiri dari: ketahanan (*hardiness*), sumber-sumber (*resourcefulness*) dan optimisme Skala ini hanya terdiri dari pilihan jawaban untuk pernyataan *favorabel* (positif) terhadap alat ukur yaitu: Sangat Setuju (SS4), Setuju (S3), Tidak Setuju (TS2), Sangat Tidak Setuju (STS1):

Tabel 3.1 *Blue Print* Skala Resiliensi

No	Aspek	Indicator	Nomor Aitem Favorable	Jumlah
1	Ketahanan (<i>hardiness</i>)	Prilaku dalam mencapai tujuan, komitmen dan kemampuan membuat keputusan dalam kondisi tidak terduga.	4,12,14,15,16,17,18,23,24	9
2	Sumber-sumber (<i>resourcefulness</i>)	Kemampuan dalam menangani keadaan yang merugikan, memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, dan dapat mengontrol kehidupan.	1,2,5,11,13,22,25	7
3	Optimisme	Dapat mengontrol perasaan yang tidak menyenangkan dan memperbaiki situasi yang tidak terduga.	3,6,7,8,9,10,19,20,21	9
Jumlah			25	25

Tabel diatas menjelaskan bahwa skala ini hanya terdiri 1 pernyataan, yakni pernyataan *favorable* (positif). Dalam skala terdapat 4 (empat) kategori penskoran dengan rentang skor 1 (satu) sampai dengan 4 (empat). Pada pernyataan ini, jawaban akan di skor 1 (satu) sampai 4 (empat), dimana skor 4 (empat) artinya sangat setuju dan skor 1 (satu) sangat tidak setuju. Pada masing kategori, skor tinggi yang menunjukkan bahwa responden memiliki penguasaan pada kategori tersebut di dalam hidupnya, sedangkan rendah menunjukkan bahwa responden sedang berusaha untuk mencapai kenyamanan pada kategori tersebut dalam hidupnya.

Tabel diatas juga menjelaskan terdapat 25 aitem Resiliensi terdiri dari 3 aspek yaitu Ketahanan (*hardiness*) terdiri dari 9 (sembilan) aitem, Sumber-sumber (*resourcefulness*) terdiri dari 7 aitem dan optimisme terdiri dari 9 aitem.

3.6 Hasil Uji Coba

Setelah data-data yang diperoleh saat pelaksanaan uji coba (*try out*) yang menggunakan alat ukur skala pengukuran keterlibatan kerja dan resiliensi kepada karyawan PT.Dipo Internasional Pahala Otomotif pekanbaru. Selanjutnya peneliti menganalisis hasil uji coba (*try out*) dengan program *SPSS 21.0 for windows* untuk menentukan nilai skoring sehingga dapat menentukan nilai validitas dan reabilitas alat ukur. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

3.6.1 Skala Resiliensi

Berdasarkan hasil uji coba 25 aitem skala *resiliensi*, ditemukan reliabilitas (*Alpha Cronbach*) sebesar 0,892. Kemudian diketahui bahwa item yang dinyatakan secara keseluruhan *valid*. Hal ini dapat dilihat dari tabel 3.3 di bawah ini :

Tabel 3.3 *Blue Print* Skala Resiliensi (*tryout*)

No	Aspek	Indicator	Nomor Aitem Favorable	Jumlah
1	Ketahanan (<i>hardiness</i>)	Perilaku dalam mencapai tujuan, komitmen dan kemampuan membuat keputusan dalam kondisi tidak terduga.	4,12,14,15,16,17,18,23,24	9
2	Sumber-sumber (<i>resourcefulness</i>)	Kemampuan dalam menangani keadaan yang merugikan, memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, dan dapat mengontrol kehidupan.	1,2,5,11,13,22,25	7
3	Optimisme	Dapat mengontrol perasaan yang tidak menyenangkan dan memperbaiki situasi yang tidak terduga.	3,6,7,8,9,10,19,20,21	9
Total			25	25

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tidak ada aitem yang gugur dalam skala tersebut karena didapatkan data secara keseluruhan *valid*. Adapun aspek dari Resiliensi yang terdiri dari 3 aspek yaitu ketahanan (*hardidness*) 9 aitem, sumber-sumber (*resourrcefulness*) 7 aitem dan optimisme 9 aitem.

3.6.2 Skala Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil uji coba 42 aitem skala *keterlibatan karyawan*, ditemukan reliabilitas (*Alpha Cronbach*) sebesar 0,786. Kemudian menyisihkan item yang kurang dari 0,300 dan dilakukan analisa kembali

maka diperoleh nilai reabilitas (*Alpha Cronbac*) mengalami kenaikan sebesar 0,834, sementara untuk item yang valid bergerak dari nilai 0,300 sampai 0,834 kemudian diketahui bahwa item yang dinyatakan *valid*. Dengan ini dapat dilihat dari tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4 Blue Print Skala Keterlibatan Kerja (tryout)

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Semangat	19,25,31	4,10,16,22,28, 34,40	10
2.	Dedikasi	29,41	8,20,26,32	7
3.	Absopsi	15,27,39	12,18,24,36,42	8
Total		8	16	24

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 17 item dapat dinyatakan gugur yaitu : 1,2,3,5,6,7,9,11,13,14,17,21,23,30,33, 35,37,38. Adapun aspek keterlibatan kerja yang terdiri dari tiga aspek yaitu semangat 10 item,dedikasi 7 item dan absopsi 8 item.

3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat ukur

3.7.1 Uji validitas

Validitas seringkali dikonsepsikan sebagai sejauh mana alat tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2010). Untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu pengujian validitas. Skala yang disusun berdasarkan kawasan ukur yang teridentifikasi dengan baik dan dibatasi dengan jelas, secara teoritik akan valid. Untuk mengetahui apakah skala yang

dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas. dan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*construct validity*).

Validitas konstruk menunjukkan seberapa jauh suatu tes mengukur sifat atau kaidah-kaidah penulisan instrumen yang benar agar tidak ambigu. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. untuk memperoleh koefisien korelasi (r). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nilai r hitung diatas 0,30 untuk item yang dikatakan valid, sedangkan item dengan nilai r hitung dibawah 0,30 maka dinyatakan gugur atau tidak valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Suatu alat ukur yang baik harus mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Maksud dari reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2010). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien suatu alat ukur yang baik harus mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Maksud dari reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2010). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya, jika alat ukur rendah atau kurang bagus ditunjukkan dengan koefisien reliabilitas yang mendekati 0 (Azwar, 2010). Dalam mengestimasi koefisien reliabilitas alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini

Peneliti menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan program *statistical product and service solution (SPSS) 22.0for windows*. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat dilakukan menggunakan nilai

koefisien *Cronbach's alpha*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 (Ghozali, 2007).

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian pengolahan data dari penelitian ini dengan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, analisis data meliputi kegiatan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010).

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan aplikasi statistika. Penelitian ini menggunakan analisis inferensial. Menurut Sugiyono (2010), statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlakukan untuk populasi. Analisa data menggunakan *statistical product service solution* (SPSS) 21.00 *for windows*.

3.8.1 Uji Asumsi Dasar

Data dalam penelitian ini merupakan data yang bersifat kuantitatif, untuk itu data tersebut akan dianalisis dengan pendekatan statistic. Hipotesis statistic diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistic). Ada empat hal yang dilakukan dalam cara menganalisis data

kuantitatif dalam penelitian ini yaitu : (1) uji normalitas ,(2) uji linearitas, (3) uji hipotesis penelitian dan (4) uji determinasi.

3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data penelitian yang dapat dilihat dari kurva normal. Pada hitungan uji normalitas dihitung dengan menggunakan program komputer *statistical product and service solution* (SPSS) 21.00 *for windows*. Uji normalitas merupakan pengujian melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jika $P > 0,05$ maka data dikatakan normal, sebaliknya jika $P < 0,05$ maka data dikatakan tidak normal (Agung, 2016).

3.8.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan antara variabel x dan y (Field,2013). Data dikatakan linier apabila besarnya signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Agung,2016). Perhitungan uji linieritas menggunakan program komputer *statistical produk and service solution* (SPSS)) 21.00 *for windows*. Arah dari penelitian apakah positif atau negatif dilihat dari grafis linieritas. Apabila grafik membentuk garis lurus yang condong ke arah kanan maka terdapat korelasi yang memiliki arah positif antara variabel x dan y ini, berarti apabila variabel x menurun, maka variabel y juga kan turun, sebaliknya jika variabel x naik maka variabel y juga naik. Apabila grafik membentuk garis lurus dan condong ke kiri maka

terdapat hubungan yang negatif antara variabel x dan y, maksudnya apabila variabel x naik maka variabel y akan turun dan sebaliknya bila variabel x turun maka variabel y akan naik.

3.8.4 Uji Determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel bebas dalam menentukan variabel terikat. Adapun rumus uji determinasi adalah sebagai berikut, yang dikemukakan oleh Sarwono, (2006) yaitu:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = R Square hasil perhitungan

3.8.5 Uji Hopotesis

Setelah uji asumsi atau uji persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas dan uji determinasi yang dilakukan, maka selanjutnya yang dapat dilakukan adalah uji hipotesis. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara Resiliensi terhadap Keterlibatan Kerja pada karyawan bagian marketing PT. Dipo internasional pahala otomotif pekanbaru.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara variable resiliensi dengan variabel keterlibatan

kerja. untuk menguji hipotesis tersebut apakah diterima atau ditolaknya, maka dilakukan analisis data. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis *korelasi product moment* dari *pearson* dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 *for windows*. Adapun ketentuan diterima atau ditolak nya sebuah hipotesis apabila signifikansinya dibawah atau sama dengan 0,05 ($p \leq 0,05$) (Sugiyono, 2013).

Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif signifikan antara resiliensi dan keterlibatan Kerja pada karyawan Marketing Officer PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru

H_1 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara resiliensi dan keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif, pekanbaru

Adapun kriteria dalam uji hipotesis ini adalah:

Jika: Probabilitas $< \alpha$ (0,05) $\rightarrow H_1$ diterima

Probabilitas $> \alpha$ (0,05) $\rightarrow H_0$ ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi kancah penelitian

PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif sudah mengalami perubahan nama sebanyak tiga kali yang pertama perusahaan tersebut bernama PT. Sumatera Berlian Motors lalu mengubah kembali Merger SBM group dan SKM group dan lalu baru berubah menjadi PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif hingga sekarang, PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif pekanbaru adalah merupakan salah satu dealer mitsubishi yang populer di pekanbaru yang terletak di Jln.Jend Sudirman no 230 Pekanbaru. Yang pada saat ini memiliki karyawan kurang lebih 400 orang karyawan.

PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif merupakan Authorized dealer Mitsubishi Motor, Mitsubishi Fuso Truck dan Bus, yang melayani 3S yaitu Sales, Service, dan Sparepart, dengan ini PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif telah meraih sertifikat ISO pada tahun 2013 dari badan sertifikasi URS jakarta 9001 : 2008. Untuk layanan dealer ini memiliki jumlah jumlah stall yang terdiri dari 13 stall service reguler dan stall Mitsubishi dengan program kurang dari 60 menit pekerjaan saja. Dengan menghadapi tantangan dimasa yang akan mendatang perusahaan selalu memberikan modifikasi serta memberikan pelayanan yang baik agar lebih

produktivitas masing – masing team memiliki tanggung jawab untuk mencapai target yang ditetapkan.

a. Visi dan Misi

Visi

Menjadi perusahaan group yang kuat dan terkemuka diantara dialer Mitsubishi lain di indonesia.

Misi

Terbaik dan terpercaya di dalam melayani kebutuhan masyarakat akan fasilitas transformasi kendaran mitsubishi dan dengan penuh ketulusan memberikan pelayanan prima untuk kepuasan yang memuaskan, melalui cara yang saling memuaskan guna mendapatkan keuntungan memadai bagi perusahaan sebagai tujuan untuk mempertahankan eksistensi dan perkembangan perusahaan.

Menjamin keuntungan kembali terhadap investasi para pemegang saham, terpercaya dengan integritas tinggi untuk menjalin kerja sama yang baik dengan pihak distributor dan mitra kerja, serta memberikan kesempatan seluas luasnya kepada karyawan da staf untuk berkarya dan berprestasi.

4.1.2 Proses perizinan

Sebelum melaksanakan penelitian, untuk melakukan persiapan peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian terlebih dahulu pada tanggal 21 februari 2020 di PT. Dipo internasional pahala otomotif

pekanbaru, lalu peneliti diperbolehkan melakukan penelitian yang telah dijadwalkan perusahaan dimulai pada 3 maret 2020.

4.1.3 Pelaksanaan Uji Coba

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan, alat ukur yang digunakan oleh peneliti ialah dua skala adaptasi dari peneliti sebelumnya yaitu skala Resiliensi dari Rizkitha (2017) dan skala Keterlibatan Kerja dari Syahrul (2019) sebelum memakai skala tersebut peneliti terlebih dahulu memintak persetujuan dari kedua peneliti sebelumnya melalui *Whatsapp*. Proses yang menentukan keberhasilan psikologis yang menggunakan kuantitatif yaitu dengan melakukan uji coba terhadap alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk dapat mengetahui item-item yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji coba penelitian dilakukan oleh peneliti sendiri kepada karyawan PT. Dipo internasional pahala otomotif pekanbaru dengan total sebanyak 40 karyawan. Skala diberikan kepada karyawan dan peneliti mengambil kembali skala yang sudah diisi oleh para karyawan pada hari itu juga.

4.2 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti dilakukan pada tanggal 23 – 30 Maret 2020, dengan jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 135 orang pada karyawan Marketing Officer di PT.Dipo

Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru, dimana dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti tidak menemui karyawannya secara langsung karena alasan para karyawan pada bagian marketing officer ini para subjek sulit dijumpai di area office karena musibah dunia dengan adanya virus covid 19. Dengan itu peneliti bekerja sama dengan kepala marketing dengan menyebarkan skala yang diberikan dengan cara menggunakan aplikasi *google forms* yang disebarkan oleh kepala marketing dengan menyebarkan melalui *whatsapp* ke dalam grup seluruh anggota marketing officer dan ada juga yang diberikan secara langsung oleh kepala marketing dengan bentuk eksemplar alat ukur yang berisi tiga lembar kepada subjek yang berada di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Setiap subjek mendapatkan 49 item yang berisi 2 skala penelitian yaitu skala Resiliensi terdiri dari 25 item Dan Keterlibatan Kerja sebanyak 24 item.

4.3 Hasil Analisa Data

4.3.1 Analisa Data Demografi

Tabel 4.1 Respon Demografi Subjek

Variabel	F	Persen
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	62	45,9
2. Perempuan	73	54,1
Usia		
1. 19-24 Tahun	45	33,3
2. 25-31 Tahun	44	32,4
3. 32-38 Tahun	36	26,8
4. 39-45 Tahun	10	7,5
Lama Bekerja		
1. 1-4 Tahun	14	10,4
2. 5-10 Tahun	56	41,5
3. 11-14 Tahun	32	23,8
4. 15-20 Tahun	14	10,4
5. 21-24 Tahun	19	13,9

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa responden yang berada di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru, dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin bahwa karyawan perempuan yang mendominasi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 73 orang dengan 54,1 persen sedangkan responden laki-laki sebanyak 62 orang dengan 45,9 persen. Pada umumnya karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru rata-rata berusia 19-24 tahun sebanyak 45 orang dengan persen berjumlah 33,3 dan 25-31 tahun sebanyak 44 orang dengan jumlah persen sebanyak 32,4, Dan dilihat dengan rata-rata responden dengan dilihat lama karyawan bekerja rata-rata 5-10 tahun sebanyak 56 orang dengan 41,5 persen. Dengan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan

analisis data demografi yang telah dilakukan bahwa responden perempuan lebih mendominasi, berusia 19-24 dan 25-31 tahun dengan lama bekerja dari 5-10 tahun.

4.3.2 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan dengan hasil data-data yang telah diperoleh, dengan ini dapat diketahui bahwa deskripsi dari data penelitian yang menunjukkan skor hipotetik dan skor empiriknya. Skor tersebut meliputi seperti skor maksimal, minimal, rata-rata dan standar deviasi pada setiap masing-masing skala dalam penelitian. Dengan ini untuk mengetahui Keterlibatan Kerja dan Resiliensi, maka dengan ini dapat dilakukan perhitungan pada setiap variabel sebagai berikut.

a. Resiliensi

Dalam mengkategorikan data hasil pengukuran variabel Resiliensi pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Skor yang dimungkinkan (Hipotetik)

Jumlah item yang dianalisis = 25

Skala Likert yang digunakan = 1 s.d 4

Maka:

$$\text{Skor } X_{\min} = 1 \times 25 = 25$$

$$\text{Skor } X_{\max} = 4 \times 25 = 100$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 100 - 25 = 75$$

$$\text{Mean} = \frac{X_{\text{maks}} + X_{\text{min}}}{2} = \frac{100 + 25}{2} = 62,5$$

$$SD = \frac{\text{Range}}{6} = \frac{75}{6} = 12,5$$

Karena kurva normal terdiri dari 6 standar deviasi.

2. Skor hasil pengukuran (empirik)

Berdasarkan data skor hasil pengukuran variabel resiliensi yang diperoleh dalam penelitian, dengan menggunakan SPSS maka diketahui bahwa:

$$\text{Skor } X_{\text{min}} = 71$$

$$\text{Skor } X_{\text{max}} = 88$$

$$\text{Mean} = 81,51$$

$$SD = 4,072$$

b. Keterlibatan Kerja

Dalam mengkategorikan data hasil pengukuran variabel Keterlibatan Kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Skor yang dimungkinkan (Hipotetik)

Jumlah item yang dianalisis = 20

Skala Likert yang digunakan = 1 s.d 4

Maka:

$$\text{Skor } X_{\text{min}} = 1 \times 24 = 24$$

$$\text{Skor } X_{\text{maks}} = 4 \times 24 = 96$$

$$\text{Range} = X_{\text{maks}} - X_{\text{min}} = 96 - 24 = 72$$

$$\text{Mean} = \frac{X_{\text{maks}} + X_{\text{min}}}{2} = \frac{96 + 24}{2} = 60$$

$$\text{SD} = \frac{\text{Range}}{6} = \frac{72}{6} = 12$$

Karena kurva normal terdiri dari 6 standar deviasi.

2. Skor hasil pengukuran (empirik)

Berdasarkan data skor hasil pengukuran variabel resiliensi yang diperoleh dalam penelitian, dengan menggunakan SPSS maka diketahui bahwa:

Maka :

Skor $X_{\text{min}} = 63$

Skor $X_{\text{max}} = 87$

Mean = 72,84

SD = 5,178

Dari penjelasan diatas maka dapat dilihat dalam tabel 4.2 bahwa nilai rentang skor antara variabel Resiliensi dan keterlibatan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.2 Rentang Skor Penelitian

Variabel	Skor x yang diperoleh (empirik)				Skor x yang dimungkinkan (hipotetik)			
	X	X	Mean	SD	X	X	Mean	SD
Penelitian	Max	Min			Max	Min		
Resiliensi	88	71	81,51	4,072	100	25	62,5	12,5
Keterlibatan Kerja	87	93	72,84	5,178	96	24	60	12

Pada bagian ini mengemukakan pengkategorian data hasil pengukuran masing-masing variabel penelitian, yang terdiri dari variabel Resiliensi dan Keterlibatan Kerja karyawan PT. Dipo internasional pahala otomotif Pekanbaru. Hal ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan tingkat

atau kategori variabel penelitian yang dibahas tersebut. Adapun kategori yang digunakan dalam pengkategorian variabel tersebut adalah terdiri dari 5 kelompok kategori yaitu: *Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah* dan *Sangat Rendah*.

Untuk mengkategorikan data menjadi 5 kategori dapat digunakan interval data hasil pengukuran yang ditentukan dengan norma sebagai berikut:

1. Sangat Tinggi : $X \geq M + 1.5 SD$
2. Tinggi : $M + 0.5 SD \leq X < M + 1.5 SD$
3. Sedang : $M - 0,5 SD \leq X < M + 0.5 SD$
4. Rendah : $M - 1.5 SD \leq X < M - 0.5 SD$
5. Sangat Rendah : $X < M - 1.5 SD$

Keterangan : M : Mean empirik
 SD : Standar Deviasi
 X : Skor hasil pengukuran

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki rata-rata empiriknya sebesar 81,51 dan standar deviasi dengan nilai sebesar 4,072 dengan norma diatas dapat ditentukan dengan cara mengkategorikan kriteria dalam penilaiannya. Kriteria Resiliensi dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategorisasi Variabel Resiliensi

Kategori	Skor	Frekuensi	Present
Sangat Tinggi	$X \geq 87,618$	7	5,2
Tinggi	$83,547 \leq X < 87,618$	35	25,9
Sedang	$79,475 \leq X < 83,547$	55	40,7
Rendah	$75,403 \leq X < 79,475$	25	18,5
Sangat Rendah	$X < 75,403$	13	9,6
Jumlah		135	100,0

Berdasarkan hasil dari kategori diatas, dapat diketahui di masing-masing kriteria untuk kriteria Sangat Tinggi terdapat 5,2 present subjek, untuk kriteria Tinggi terdapat 25,9 present subjek, untuk kriteria sedang ini mendapatkan nilai yang tertinggi dibandingkan kriteria lain yaitu 40,7 percent subjek, untuk kriteria Rendah terdapat 18,5 presen subjek dan untuk kriteria Sangat Rendah terdapat 9,6 present subjek. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini Resiliensi dalam kategori **Sedang**, terlihat dari persentase 40,7 percent.

Dan dalam variabel Keterlibatan Kerja memiliki rata-rata empirik 72,84 dan standar deviasi 5,182. Dengan kriteria dapat dijelaskan dalam tabel 4.4 dengan cara yang sama yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Keterlibatan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Presen
Sangat Tinggi	$X \geq 80,616$	11	8,1
Tinggi	$75,435 \leq X < 80,616$	30	22,2
Sedang	$70,253 \leq X < 75,435$	48	35,6
Rendah	$65,072 \leq X < 70,253$	41	30,4
Sangat Rendah	$X < 65,072$	5	3,7
Jumlah		135	100,0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan kategorisasi diketahui untuk kriteria sangat tinggi terdapat 8,1 persen subjek, untuk kriteria Tinggi terdapat 22,2 percent subjek, untuk kriteria Sedang juga didapatkan dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 35,6 percent subjek, untuk kriteria Rendah terdapat 30,4 percent subjek dan dalam kriteria Sangat Rendah terdapat 3,7 percent subjek. Dengan hasil ini dapat disimpulkan

bahwa dalam penelitian Keterlibatan Kerja terdapat dalam kategori **Sedang**, dengan dapat dilihat dari hasil persentase sebesar 35,6 persen.

4.3.3 Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dilakukan pengujian berdistribusi secara normal. Uji normalitas ini akan dilakukan pengujian terhadap masing-masing variabel yaitu dalam penelitian ini pada variabel Resiliensi dan pada variabel Keterlibatan Kerja, pengujian ini akan dilakukan dengan bantuan *SPSS 21.0 for windows*.

Untuk mengidentifikasi data berdistribusi normal atau tidak terhadap suatu variabel yang diteliti yaitu pada variabel Resiliensi dan Keterlibatan Kerja, apabila data $p > 0,05$ maka dapat dikatakan data yang didapatkan berdistribusi Normal, akan tetapi apabila nilai $p < 0,05$ maka data yang didapatkan tidak berdistribusi normal (sugiyono,2013). Dengan ini berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* maka dengan ini didapatkan hasil yang dapat dilihat dari tabel 4.5 yaitu

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Keterangan
	Skor K-SZ	P	
Resiliensi	1,094	0,182	Normal
Keterlibatan kerja	0,933	0,349	Normal

Berdasarkan hasil yang didapat yang dijelaskan pada di dalam tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa data pada variabel Resiliensi didapat nilai $K-SZ = 1,094$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,182$ dengan arti bahwa nilai ($p > 0,05$) dengan ini data Resiliensi yang didapat berdistribusi Normal, dan didapatkan hasil yang sama pada variabel Keterlibatan Kerja didapat nilai $KS-Z = 0,933$ dengan nilai signifiakansi sebesar $0,349$ dengan artinya bahwa nilai ($p > 0,05$) atau dapat dikatakan bahwa data Keterlibatan Kerja berdistribusi Normal, jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel Resiliensi dan Keterlibatan Kerja berdistribusi Normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan antara variabel x dan y (Field,2013). Data dikatakan linier apabila besarnya signifikansi (p) dari nilai F (*linearity*) $> 0,05$ maka dengan ini hubungan antara variabel Resiliensi dan Keterlibatan Kerja adalah linier. Kriteria uji linieritas terhadap taraf signifikan 5% dengan ini yang telah dilakukan dengan mengetahui F (*linierity*) sebesar $1,030$ dengan nilai p sebesar $0,349$ ($p > 0,05$).

Hasil uji linieritas dengan yang melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel Resiliensi dan Keterlibatan Kerja membuktikan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel. Disini dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas

<i>Deviation from linearity</i>			
Variabel	(F)	p	Keterangan
Keterlibatan kerja	1,030	0,431	Linier

***Resiliensi**

Berdasarkan hasil uji normalitas dan linearitas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi pada variabel tersebut berdistribusi normal dan data yang didapat terhadap dua variabel didapatkan linier, maka data-data penelitian ini memenuhi syarat-syarat untuk dilakukan uji parametrik yang artinya dapat diuji dengan uji hipotesis dalam penelitian ini dapat menggunakan uji korelasi *product moment* dari *pearson*.

c. Uji Determinasi

Uji determinasi dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel Resiliensi dalam menentukan variabel Keterlibatan Kerja.

Dari hasil analisis data menggunakan *SPSS 21.0 for windows* seperti yang diperoleh koefisien R Square, yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Determinasi

Variabel	<i>R Square</i>		Keterangan
Resiliensi	0,001	X100%	Besar hubungan sebesar 0,1%
Keterlibatan Kerja			

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien R Square (R^2) hubungan variabel Resiliensi dengan Keterlibatan Kerja adalah hanya sebesar 0,1.

Berdasarkan koefisien tersebut, maka:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,001 \times 100\% \\
 &= 0,1\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka kontribusi Resiliensi dalam menentukan tingkat Keterlibatan Kerja karyawan marketing officer di PT Dipo internasional pahala otomotif pekanbaru adalah hanya sebesar 0,1%.

d. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh Resiliensi terhadap Keterlibatan Kerja. Dalam pengujian hipotesis ini apakah menunjukkan hasil diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Teknik statistik adalah menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *person*. Dengan ini untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas secara bersamaan (Uji F) terhadap variabel terikat. Analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21.0 for windows* yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Hubungan Resiliensi dan Keterlibatan Kerja

Variabel	<i>r</i>	<i>P</i>	Signifikansi	Keterangan
Resiliensi Keterlibtan kerja	0,034	0,699	>0,05	Tidak Terdapat hubungan yang berarti dan tidak signifikan

Dengan ini berdasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dalam penelitian ini didapatkan nilai probabilitas $> \alpha$ (0,05) sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak, karena nilai probabilitas yang didapatkan lebih kecil dari α (0,05), dengan ini dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel resiliensi dan

variabel keterlibatan Kerja pada karyawan Marketing Officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Resiliensi pada karyawan maka akan semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah Resiliensi pada karyawan maka akan semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru tersebut. Dengan maksud adalah bahwa hasil ini menunjukkan semakin tinggi Resiliensi maka tidak memiliki hubungan yang berarti terhadap keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah Resiliensi pada karyawan marketing maka tidak memiliki hubungan yang berarti terhadap keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru tersebut.

4.4 Pembahasan

Keterlibatan kerja merupakan dimana suatu kondisi yang mengarah pada perasaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan, perasaan tersebut akan mampu mengatasi permasalahan tekanan pekerjaan sehingga memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya untuk kedepannya (Bakker dan Leiter,2010), dengan ini karyawan yang terlibat akan mampu berpartisipasi untuk ikut andil dalam berusaha mencapai kesuksesan(Sundari,2011). Keterlibatan kerja memiliki faktor beberapa faktor dalam keterlibatan kerja yaitu *Job Demands* ,*Job Resources* Dan *Personal resources*.

Berdasarkan hasil yang didapatkan peneliti dalam penelitian dengan ini dilihat dari data deskripsi subjek responden yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 135 orang karyawan marketing officer yang berada di PT. Dipo internasional pahala otomotif pekanbaru yang subjek tersebut dengan jumlah laki-laki sebanyak 62 orang karyawan dan perempuan dengan jumlah 73 karyawan, kemudian rata-rata subjek dalam penelitian ini berusia 19-24 tahun, kemudian dilihat dengan lama karyawan bekerja nilai rata-rata lama karyawan bekerja 5-10 tahun.

Dengan ini selanjutnya berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti dengan berdasarkan kategorisasi data hasil pengukuran antara dua variabel yaitu variabel Resiliensi dan Keterlibatan kerja, hasil pengukuran variabel Resiliensi menunjukkan bahwa hasil yang dominan bahwa terdapat pada kategori Sedang yaitu dengan hasil sebanyak 55 atau 40,7% orang karyawan yang menjawab dengan kategori Sedang, sejalan dengan Resiliensi.

Keterlibatan kerja juga mendapatkan hasil yang sama yaitu terdapat pada kategori Sedang dengan hasil 48 orang karyawan atau 35,6% yang menjawab dengan kategori tersebut. Hal ini berarti pada umumnya tingkat Keterlibatan Kerja dan Resiliensi yang dialami oleh karyawan marketing officer di PT.Dipo Internasional Pahala Otomotif pekanbaru adalah terdapat dalam kategori Sedang.

Kemudian dari hasil yang didapatkan melalui uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, linieritas, determinasi dan hipotesis hasil data yang didapatkan dari hasil uji normalitas bahwa yang hasil dari variabel Resiliensi

terdapat hasil yang berdistribusi Normal karena dalam hasil tersebut hasil yang didapatkan $p > 0,05$ dengan hasil skor K-sz 1,094 dan nilai p sebesar 0,182 dengan ini juga didapatkan hasil yang sama pada variabel Keterlibatan kerja bahwa hasil yang didapatkan berdistribusi Normal, dengan skor K-sz 0,933 dan nilai p sebesar 0,349, hal ini berarti pada terdapat kesamaan hasil dalam uji normalitas dari kedua variabel data berdistribusi Normal.

Kemudian berdasarkan hasil yang didapatkan dalam uji linieritas, didapatkan hasil yang linier dengan hasil dengan taraf 5% dengan mengetahui nilai F 1,030 dan p sebesar 0,431, hal berarti hubungan antara dua variabel tersebut membuktikan bahwa data yang di dapatkan bersifat linier. Selanjutnya dalam hasil yang didapatkan dalam uji determinasi kontribusi dalam melihat antara hubungan dua variabel yaitu Resiliensi dan Keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT.Dipo internasional pahala otomotif pekanbaru didapat dengan hasil R square sebesar 0,1%.

Sedangkan hasil yang didapatkan dalam uji Hipotesis diperoleh korelasi *product moment* terdapat hasil (r) sebesar 0,034 dengan nilai Probability = 0,699. Hasil ini menunjukkan bahwa Probability $< \alpha$ (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara Resiliensi dengan Keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru. hasil data tersebut tidak dapat menunjukkan, apabila semakin tinggi Resiliensi akan semakin tinggi Keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru dan sebaliknya semakin

rendah Resiliensi maka tingkat Keterlibatan kerja akan semakin rendah pada karyawan marketing officer di PT.Dipo internasional pahala otomotif pekanbaru. dengan hal ini dapat dinyatakan bahwa jika tidak ada hubungan yang berarti antara kedua variabel.

Akan tetapi hasil Uji Hipotesis yang didapatkan dalam penelitian ini adalah Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Resiliensi pada karyawan maka akan semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah Resiliensi pada karyawan maka akan semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan marketing officer di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru tersebut

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Nur lintang dan Ridwan (2016) menyatakan bahwa resiliensi tidak memiliki hubungan yang begitu besar terhadap Keterlibatan kerja pada karyawan dengan subjek sebanyak 63 orang dalam uji hipotesis dalam penelitian ini sumbangsih dari Resiliensi hanya 0,002 ($p>0,05$) dengan artian nilai p lebih kecil dibandingkan 0,05 dengan kesimpulan H_0 ditolak.

Dengan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara variabel Resiliensi dan keterlibatan kerja, dengan ini apabila melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan, tidak hanya Resiliensi saja akan tetapi masih banyak lagi variabel yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Seperti hasil yang didapatkan oleh Kimberly dan Dharmayanti (2013)

hubungan *psychological well-being* dan Keterlibatan kerja (*Work engagement*) pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang, dengan menemukan hasil yang meneliti sebanyak 75 orang karyawan dengan memiliki karakteristik sudah bekerja selama kurang lebih satu tahun hasil penelitian ini mendapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *psychological well-being* dan Keterlibatan kerja (*Work engagement*) pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang dengan nilai $r = 0,635$ $p < 0,01$ yang artinya peningkatan pada *psychological well-being* dengan otomatis akan meningkatkan Keterlibatan kerja pada karyawan.

Sedangkan Fardia dan Harlina (2015) melakukan penelitian dengan melihat apakah terdapat hubungan efikasi kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai pemerintahan dan didapatkan hasil yang didapatkan dari 79 pegawai dalam penelitian ini mendapatkan hasil hipotesis diterima dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,826$ dan $p = 0,00$ dengan hasil sumbangsiah dalam efikasi kerja terhadap keterlibatan kerja adalah sebesar 68,3% .

Selain itu penelitian yang penelitian dari Sofiah dan Gregorius (2019) mendapatkan hasil yang signifikan antara hubungan *self-efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan dengan sampel sebanyak 95 responden dengan ini ditemukan hasil skor pearson correlation (r) 0,666 dan nilai signifikansi (p) memiliki skor 0,00 berada diatas kaidah signifikansi 0,05 dengan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dalam melihat hubungan antara kedua variabel.

Penulis menyadari selama penelitian bahwa terdapat kelemahan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu : penulis tidak dapat melihat sebagian subjek yang melakukan proses pengisian secara langsung atau satu persatu jawaban individu ketika proses pengisian skala karena banyaknya karyawan yang dirumahkan akibat situasi covid-19 serta keterbatasan waktu yang diberikan sehingga kemungkinan terjadi ketidaksesuaian atau asal-asalan dalam mengisi pilihan jawaban yang disediakan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara resiliensi dengan keterlibatan kerja pada karyawan *marketing officer* di PT.Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru. adanya hubungan tersebut dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi maka semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan *marketing officer*, dan sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin tinggi keterlibatan kerja pada karyawan *marketing officer* di PT.Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan maka peneliti akan memberikan saran sebagai berikut ini :

5.2.1 Untuk karyawan

Seorang karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu terlibat serta memiliki ketahanan yang kuat terhadap pekerjaannya, disamping itu karyawan juga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman terhadap dirinya serta memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

5.2.2 Untuk Perusahaan

Perusahaan harus melakukan pendampingan terhadap aktivitas perusahaan serta memfasilitasi kebutuhan setiap karyawan dalam menunjang pekerjaannya. Selanjutnya membuat program dalam pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan, *coaching*, memberikan simulasi dan berbagai program lainnya serta memberikan gambaran yang jelas terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan.

5.2.3 Untuk Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya memiliki ketertarikan untuk meneliti tema yang sama, diharapkan untuk mempertimbangkan dengan melihat bagaimana perbedaan dan pengaruh antara dua variabel, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti eksperimen dan kualitatif, dikarenakan bahwa dalam penelitian ini didapatkan hasil adanya hubungan yang negatif maka peneliti untuk menyarankan agar lebih teliti memilih subjek dalam penelitian dan dalam pengisian angket sebaiknya jika tidak ada masalah yang berarti maka dampingi subjek dalam melakukan pengisian angket.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I.M. (2016). *Aplikasi SPSS pada penelitian psikologi*. Pekanbaru: Al Mujahidah Press.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., Schaufeli,W.B., Leiter, M.P & Taris,T.W. (2008) *WORK ENGAGEMENT: An Emerging Concept in occupational health Psychology. journal of Work & stress*.
- Baker, A.B & Leiker,M.P.(2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology press.
- Barret.1983,"*The Empathy Cycle. Refinement of A Nuclear Journal of counselling psychology*. 28 (2),19-100.
- Clark,L.A.,Kochanka,G.,& Ready,R (2000). *Mothers'personality and its interaction with child temperament as predictor of parenting behavior. Journal of personality and social psychology* 79,274-285.
- Connor,K. M., & Davidson, J.R (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience sca,le (CD-RISC).*Depression and anxiety* 18 (2), 76-82.
- Cohen,A & E. Vigoda. 2003.*Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens Administration and Society*. Vol 32,596-624.
- Diah.S & Gregorius.K.B.N.K (2019). Hubungan *self-efficacy* dengan employe work engagement pada karyawan. Fakultas Psikologi Universitas surabaya.,28(1) hal 54-61. DOI:1030996/fn.v28.2641.

Fardia.A.I & Harlina .N.,(2015).,Hubungan antara efikasi kerja dengan Work engagement pada pegawai instansi pemerintahan. *journal Empati* 4 (2) 76-80.

Field, Andy. (2013). *Discovering statistics using SPSS* (3rd edition). California: Sage publicationsinc.

Fred Luthans, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi : Yogyakarta.

Ghozali, Imam (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Hendriani, wiwin. (2018). *Resiliensi Psikologi* (1st ed.). Jakarta Timur: Kencana

Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers.

Indonesia,Extramarks.2019."10 pertanyaan yang wajib kamu ketahui saat melamar beasiswa"<https://www.kelaspintar.id/blog/inspirasi/pertanyaan-saat-melamar-beasiswa-583/> di akses 9 mei 2019 pukul 10.04.

Jada Steven dan Unika Prihatsanti (2017) "Hubungan anatara Resiliensi dengan *Work engagement* pada karyawan bank panin cabang menara imperium kuningan,Jakarta.,07 (3) 160-169.

Kimberly & Siti Dharmayati.B.U. (2013). Hubungan *Psychological Well-being dan Work engagement* pada karyawan yang berada di lokasi tambang., hal: 1-18.

Konerman, Judith (2011) *.Teacher' Work engagement A Deeper Understanding of the role of job And personal resources in Relationship To Work engagement Its Antecedents, And Its Outcomes.*

- Kreitner, Robert. & Kinicki, Angelo (2003). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Selembah Empat, Jakarta.
- Kuler, S., Gatenby M., Rees, C., Soane, E., & Teruss, K. (2008). *Employee engagement: A literatur review. Working paper series no. 19 kingston University.*
- Krim, Atha. 2018. "Membeda cara kerja cerobong asap" dalam majalah Engine (hlm.10-12). Jakarta: Numedia Komunika.
- Loveland, J., Lousbury, J., Park S & Jakson, D. (2015). Are salespeople born or made? Biology, personality, and the career satisfaction of salespeople. *Journal of business & Industrial Marketing.*
- Lodahl, T., & Kejner, M. (2003). The definition and measurement of job engagement and involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manzamano-Garcia, & Ayala, J.C. (2013). Psychometric of Connor Davidson resilience scale in a Spanish sample of entrepreneurs. *Journal of Psicothema*, 25, 244-251.
- Marisa Reni, Santoso & Devi Jatmika (2017). "Hubungan Resiliensi dengan *Work engagement* pada agen asuransi PT.X., 4 (2). 117-123.
- M. Connor & Davidson, M.D. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RSC). *Research Article Depression and Anxiety* 18:76-82 (2003)
- Mcewen, K. (2011). *Building Resilience at work*. Australia : Australian Academic press.

- Nurlintang.F.L.A & Ridwan S (2016). Peran Resiliensi dan Iklim organisasi terhadap *Work Engagement*: Gajah mada *journal of psychology*.,2 (1) 38-47
ISSN:24077-7798.
- Purnaya, I Gusti Ketut. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Andi, Yogyakarta.
- Reivich, K. & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York: Broadway Books.
- Reivich, K. & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York: Broadway Books.
- Richardson, G.E. (2002) The metatheory of resilience and resiliency "journal of Clinical Psychology, 58 (3)307-321.
- Rizkitha.D.R (2017). Gambaran Resiliensi psikologis pada karyawan di kota pekanbaru. Skripsi : Fakultas Psikologi Universitas islam riau.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior (9th ed)*. USA: Prentice-Hall International Edition.
- Robbins ,S.P. (2003). Prilaku organisasi.Jakarta : Gramedia.
- Robbins, S.P. & Timoty A. 2008. *Organizational Behavior*.Great Britani:Prentice Hall.
- Robbins, & judge,(2013). *Organizational behavior fourteenth Edition*.pearson education.New jersay.77-89*.
- Saks. A.,M., (2006). *Antecedents and Contecedents of employee engagement*. *Journal of managerial psychology* Vol.21 No.7,pp.600-619.

- Sarwono, J., (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sundari, M.T (2011). Analisa dan pendapatan usahatani wortel di kabupaten karanganyar. *Jurnal SEPA*.7(2): 119-126
- Srivastava , S.K (2005). *Organizational Behavior and Management* .New Delhi : Sarup & Sons.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. jakarta: Rawamangun.
- Schaufeli, W.B & Jetmika.,Bakker, A. (2001) The measurement of engagement and burnout and : a confirmative analytic approach, *journal of Happiness studies*.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma V., & Bakker, A.(2002). Th measurement of engagement and burnout : *A two sample confirmatory analytic approach. journal of happiness studies 3: 71-92* Netherlands : Kluwer Academic Publisher.
- Schaufeli, W.B., Bakker A.B (2003). Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Preliminary Manual.*Occupational Health Psychological Measurement*.
- Scheimann, W.A (2011). *Alignment Capability Engagement.*, jakarta : PPM Manajemen.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syahrul.N.G.Pengaruh., (2019) keterlibatan kerja pada karyawan dan perilaku kewarganegaraan terhadap *counterproductive work behavior* (CWB) pada karyawan. Skripsi : fakultas psikologi.Universitas islam Riau.
- Tugade,M.M.,& Fredridson,B.L (2004). Resiliensi individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences: *journal of personality and social Psychology*, vol :86 no 2,320-333.
- Turner,C. (2002). menciptakan Organisasi kewirausahaan: *Lead To Succeed* menuju sukses.Jakarta:Elex Media Komputindo.
- Widianto,F.N.& Sulistio,O.(2007). Analisa pengaruh karakteristik personal dengan lingkungan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan di *la partie organizer* surabaya : skripsi, Universitas kristen petra. surabaya.
- Xanthopoulo,D.,Bakker.A.N.D Demerouti,D.E & Schaufeli,W.B (2009) *Work Engagement and financial returns*: Hubungan resiliensi dengan *work engagement*. jurnal psikohumanika, vol XI, No 1 juni 2019, hal 33-44
<http://ejurnal.setiabudi.ac.id/ojs/pligins/generic/pdfjsViewer/pdf.js...>
- Yamit ,Z & Wathon. N. (2005). Pengaruh faktor individu budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak, yogyakarta Dua ISSN : 1410-9018.