

Pengaruh Resiliensi Terhadap Employee Engagement Pada Karayawan PT. Yunika Trijaya Sentosa

Qoshirotut Thorfi'in¹, Lucky Abrori², Esti Novi Andyarini³

UIN Sunan Ampel Surabaya

Jl. Dr. Ir. Soekarno No. 682 Gunung Anyar, Surabaya 60294

E-mail: 11020121100@uinsa.ac.id

Abstrak

Employee Engagement (keterikatan karyawan) adalah sebuah kondisi Dimana individu sepenuhnya merasa dirinya terlibat dalam pekerjaan yang kemudian ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh resiliensi diri terhadap keterikatan karyawan. Subjek dari penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan yang aktif bekerja pada PT. Yunika Trijaya Sentosa. Dengan pendekatan kuantitatif pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling menggunakan kuesioner dengan skala Utrech Work Enagagement aitem employee engagement sebanyak 32 dan Skala Connor-Davidson dengan aitem resiliensi sebanyak 25 aitem . Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara resiliensi dan employee engagement. Dengan nilai korelasi sebesar 0,876 dengan signifikansi 0,001 atau $<0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dan employee engagement dan variabel employee engagement dipengaruhi oleh resiliensi sebesar 76,7% dan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan nilai F hitung sebesar 92,125 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $<0,05$, menegaskan bahwa Resiliensi dapat memprediksi employee engagement pada individu. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini resiliensi diri memiliki pengaruh pada employee engagement atau keterikatan karyawan. Dengan ini, penelitian ini menyarankan peningkatan resiliensi diri sebagai strategi untuk meningkatkan tingkat employee engagement yang kemudian akan meningkatkan produktivitas dan juga kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajer perusahaan untuk merancang program pelatihan yang fokus pada pengembangan resiliensi di perusahaan.

Kata Kunci: Employee Enagagement; Resiliensi; keterikatan karyawan

PENDAHULUAN

Employee Enagagement beberapa tahun terakhir ini menjadi topik yang sering diperbincangkan di berbagai kalangan, terutama pada kalangan psikologi positif, peneliti sumber daya manusia dan praktisi manajemen. Bahkan banyak organisasi konsultan yang melakukan penelitian mengenai employee engagement dengan memberikan survey pada para karyawan untuk kebutuhan praktis bisnis (Byrne, 2022). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh gallup, bisnis dengan Tingkat employee engagement yang tinggi akan memiliki Tingkat profitabilitas yang tinggi sampai 21% dengan produktifitas karyawan yang lebih tinggi 17% jika dibandingkan dengan bisnis yang memiliki employee engagement yang rendah (4 Data Statistik HR Dalam Employee Engagement – Resources, 2023) Banyak artikel penelitian manajemen membahas pentingnya employee engagement dan juga bagaimana cara untuk menciptakan employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa employee engagement merupakan hal yang penting untuk sebuah organisasi bahkan disebutkan sebagai tulang punggung lingkungan kerja yang baik (Darmin A, 2023).

Pada laporan global workplace di tahun 2022 regional ranking employee engagement, south east asia hanya menunjukkan 24% karyawan yang engage. Dimana Indonesia menjadi bagian dari south east asia, dimana ini juga menunjukkan bahwa employee engagement di Indonesia juga masih rendah (Amanda Savitri et al., 2023). Menurut Gallup, Employee engagement merupakan keterlibatan dan antusiasme individu untuk bekerja. Employee Engagement adalah keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan (Arianti et al., 2020; Bakker & Demerouti, 2017). Menurut Kahn (1990), employee engagement mencakup aspek fisik, emosional, dan kognitif dalam keterlibatan karyawan. Dalam konteks modern, employee engagement juga berhubungan dengan pengalaman kerja yang positif dan dukungan dari manajemen (Deepalakshmi et al., 2024). Schaufeli & Baker juga menyatakan bahwa employee engagement adalah sebuah kondisi dimana individu sepenuhnya merasa dirinya terlibat dalam pekerjaan yang kemudian ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. *Vigor* dilihat dari tingkat energi tinggi yang ditunjukkan selama bekerja, ketahanan mental dalam menghadapi masalah, memberikan usaha yang maksimal, serta bertahan dalam situasi sulit. *Dedication* dapat dilihat dari keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, persepsi perkembangan diri melalui pekerjaan, antusiasme, inspirasi dan rasa bangga pada pekerjaan. Sedangkan *Absorption* dapat dilihat melalui bagaimana karyawan bisa fokus pada pekerjaan dan terlibat secara mendalam dalam tugas sehingga kurang menyadari lingkungan sekitarnya karena konsentrasi pada pekerjaannya (Dewi & Wardhani, 2024).

Beberapa penelitian telah mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat membangun adanya employee engagement. Faktor pribadi seperti karakteristik yang dimiliki oleh individu, kepribadian dan nilai kerja dapat mempengaruhi adanya employee engagement. Selain itu, faktor eksternal seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta upah juga dapat mempengaruhi proses terbentuknya employee engagement (Aji & Wijaya, 2023). Pada penelitian sebelumnya, membuktikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi employee engagement ialah resiliensi yang dimiliki oleh karyawan. Karena dengan adanya resiliensi dalam pribadi karyawan maka akan menjadi penguat kesejahteraan pribadi dan penghambat adanya stress kerja pada karyawan itu sendiri (Dewi & Wardhani, 2024).

Resiliensi diri sangat penting untuk dimiliki oleh individu, karena resiliensi sendiri memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup. Dimana nantinya kepuasan hidup juga akan mempengaruhi kinerja karyawan (Ocktafian, 2021). Resiliensi disebut sebagai kemampuan individu untuk mempertahankan kestabilan psikologis dalam menghadapi stress. Secara umum resiliensi mengarah pada cara adaptasi positif selama ataupun sesudah menghadapi masalah atau kesulitan (Syafrizaldi et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah ada hubungan atau pengaruh resiliensi dalam pembentukan employee engagement.

METODE PENELITIAN

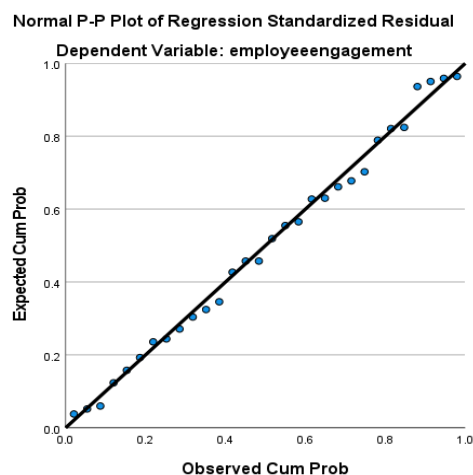
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh employee engagement terhadap resiliensi karyawan di PT Yunika Trijaya Sentosa. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Dengan variabel independen Employee Engagement yang diukur menggunakan 32 item dan variabel dependen Resiliensi Karyawan, yang diukur dengan 25 item. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5, di mana 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak

Setuju, 3 = Netral 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Dengan populasi yang terdiri dari seluruh karyawan PT Yunika Trijaya Sentosa yang berjumlah 49 karyawan. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dimana peneliti memilih secara subjektif untuk menentukan kriteria dari sample yang akan diambil, dengan jumlah anggota sampel sebanyak 30 orang. Kriteria pemilihan mencakup karyawan PT Yunika Trijaya Sentosa yang telah bekerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari dua bagian: satu untuk employee engagement dan satu untuk resiliensi karyawan. Penyebaran data ini dilakukan melalui platform online yaitu google form yang disebarakan melalui grup karyawan. Kemudian data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan software statistik untuk menganalisis hubungan antara employee engagement dan resiliensi pada karyawan. Uji validitas dan reliabilitas instrumen juga dilakukan dengan software statistik SPSS untuk memastikan keakuratan pengukuran.

HASIL PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier sederhana. Dimana teknik regresi ini memiliki tujuan utama untuk memprediksi, dimana dalam model tersebut terdapat sebuah variabel *dependent* dan variabel *independent* (Nusar Hajarisman & Marizsa Herlina, 2023). Pada penelitian ini resiliensi menjadi variabel *independent* dan *employee engagement* sebagai variabel *dependent* sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, dimana peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara resiliensi dan *employee engagement* pada karyawan PT. Yunika Trijaya Sentosa. Pada tanggal 20 – 23 September 2024 peneliti mengirimkan angket kepada karyawan PT Yunika Trijaya Sentosa yang berjumlah 30 orang. Hasil dari angket yang telah disebarakan tersebut kemudian diolah dan dilakukan uji normalitas data serta uji regresi linier sederhana.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas



Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		employeeengagement	Resilience
Pearson Correlation	employeeengagement	1.000	.876
	Resilience	.876	1.000
Sig. (1-tailed)	employeeengagement	.	.000
	Resilience	.000	.
N	employeeengagement	30	30
	Resilience	30	30

Dari tabel **Correlations** tersebut dapat diperoleh nilai korelasi sebesar 0,876 dengan nilai signifikansi 0,000 atau $<0,05$. Maka artinya terapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan employee engagement. Selain itu berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,876 dapat diartikan bahwa antara resiliensi dan employee engagement mempunyai hubungan yang positif.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.767	.759	7.75125	2.376

a. Predictors: (Constant), Resilience

b. Dependent Variable: employeeengagement

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa hasil dari nilai R Square sebesar 0,767. Hal ini menunjukkan bahwa variable resiliensi mempengaruhi variable employee engagement sebesar 76,7% sedangkan 23,3% dipengaruhi oleh variable lain.

Table 4. Hasil Uji Linieritas

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	5535.073	1	5535.073	92.125	.000 ^b	
Residual	1682.293	28	60.082			
Total	7217.367	29				

a. Dependent Variable: employeeengagement

b. Predictors: (Constant), Resilience

Berdasarkan table anova diatas, diperoleh nilai F sebesar 92,125 dengan Tingkat signifikansi 0,000 atau $<0,05$ yang mana hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk memprediksi employee engagement.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa resiliensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee engagement pada karyawan PT Yunika Trijaya Sentosa. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji linieritas yang telah dilakukan. Dimana F memiliki nilai sebesar 92,125 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien resiliensi sebesar memiliki nilai sebesar 0,876 yang mana ini dapat diartikan bahwa jika resiliensi ditingkatkan maka employee engagement pada karyawan juga akan meningkat.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat resiliensi karyawan PT Yunika Trijaya Sentosa memiliki nilai yang tinggi sehingga karyawan merasa telah engaged dengan perusahaan. Dengan tingginya tingkat employee engagement pada karyawan maka kondisi emosional yang membuat karyawan bekerja dengan totalitas akan tetap terjaga. Sehingga kinerja karyawan untuk perusahaan juga akan meningkat (Badrianto & Maryadi, 2023)

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa resiliensi berpengaruh secara positif terhadap employee engagement. Dimana dengan tingginya tingkat resiliensi pada individu karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat employee engagement pada individu karyawan tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penulisan penelitian ini. Terima kasih kepada Bapak Lucky Abrory, M.Psi dan Ibu Esti Novi Andyarini, M.Kes, yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berarti selama proses penelitian ini. Dukungan dan nasihat Anda sangat membantu penulis dalam mengembangkan pemikiran dan analisis yang lebih mendalam. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga seta rekan – rekan, yang telah memberikan semangat dan inspirasi. Tidak lupa, penulis menghargai bantuan dari semua responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi Anda, penelitian ini tidak akan mungkin terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- 4 *Data Statistik HR dalam Employee Engagement – Resources*. (2023). <https://talentics.id/resources/blog/data-statistik-hr-employee-engagement/>
- Aji, F., & Wijaya, A. N. (2023). *Employee engagement: A literature review*.

- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5191>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Byrne, Z. S. (2022). *Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003171133>
- Darmin A, P. (2023). *Pentingnya Mengelola Keterikatan Pegawai*. <https://id.linkedin.com/pulse/pentingnya-mengelola-keterikatan-pegawai-kinerja-talenta>
- Deepalakshmi, Dr. N., Tiwari, Dr. D., Baruah, Dr. R., Seth, A., & Bisht, R. (2024). Employee Engagement And Organizational Performance: A Human Resource Perspective. *Educational Administration: Theory and Practice*, 5941–5948. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2323>
- Dewi, R. P., & Wardhani, N. K. (2024). The Workplace wellbeing dan employee engagement pada karyawan: Menguji peranan resiliensi sebagai mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1), 19–33. <https://doi.org/10.30996/persona.v12i1.8574>
- Nusar Hajarisman & Marizsa Herlina. (2023). *Analisis Regresi dan Aplikasinya menggunakan SPSS*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14988.80008>
- Ocktafian, Q. (2021). *PENGARUH RESILIENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN HIDUP*. 9.
- Syafrizaldi, S., Harahap, D. P., & Dalimunthe, H. A. (2023). Gambaran Resiliensi Pada Remaja Penyintas Erupsi Gunung Sinabung Kabupaten Karo. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 4(1), Article 1..