

Pengaruh *Resilience At Work* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Pt. X

Muhammad Reza Indrasukma^{*}, Oki Mardian

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*reza.indrasukma@gmail.com, okimardian@unisba.ac.id

Abstract. The aim of this study is to find out how the influence of resilience at work on job satisfaction among PT. X employees. The theoretical concept used is Winwood's (2013) resilience at work which was redeveloped by Malik & Garg (2018) to explain the concept of Resilience at work, and Spector's (1997) job satisfaction theory to explain the concept of job satisfaction. The method used is non-experimental quantitative research using a cross-sectional study with a total of 122 respondents. The measuring tools used are Job Satisfaction Survey Spector (1997) and the Resilience at Work Malik & Garg (2018) measuring tool which was adapted into Indonesian by Muiz in 2018. The data analysis technique used was multiple regression analysis. Based on the results of the hypothesis test, it was found that there was no significant influence of work resilience on job satisfaction, namely 9.60%.

Keywords: *Resilience at Work, Job Satisfaction, Employee*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh resilience at work terhadap job satisfaction pada karyawan PT.X. Konsep teori yang digunakan yaitu resilience at work Winwood (2013) yang dikembangkan kembali oleh Malik & Garg (2018) untuk menjelaskan konsep resilience at work, dan teori job satisfaction Spector (1997) untuk menjelaskan konsep job satisfaction. Metode yang digunakan adalah penelitian ini adalah kuantitatif non-eksperimental dengan menggunakan studi cross sectional dengan jumlah responden 122 orang. Alat Ukur yang digunakan Job Satisfaction Survey Spector (1997) dan alat ukur Resilience at Work Malik & Garg (2018) yang sudah di adaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Muiz pada tahun 2018. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan resilience at work terhadap job satisfaction yaitu sebesar 9,60%.

Kata Kunci: *Resilience at Work, Job Satisfaction, Karyawan*

A. Pendahuluan

Perubahan organisasi merupakan suatu keharusan, terutama di era industri saat ini yang terus mengikuti perkembangan zaman, untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas disebut menjadi penentu dalam membantu organisasi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Robbins., 2017¹). Pekerja akan lebih efektif dengan pekerjaannya ketika merasa puas dengan pekerjaannya (Luthan, 2008²).

Job satisfaction merupakan salah satu output yang ingin dicapai dalam suatu organisasi, selain kinerja yang efektif dan efisien berupa produktivitas dan keuntungan secara finansial (Shemerhorn, 2016³; Robbins, 2017¹). Spector (1997)⁴ mengemukakan bahwa *job satisfaction* adalah evaluasi keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan., yang berkaitan dengan faktor pada pekerjaannya.

Pembahasan terkait kepuasan kerja penting untuk dibahas karena selain dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, loyalitas, kepuasan juga dapat berkaitan pada menurunnya *turnover*, *intention to leave*, *absenteism* (Robbins, 2017¹; Kim & Keane, 2019⁵).

Individu yang merasakan ketidakpuasan, dapat bersikap negatif terhadap pekerjaannya berupa *exit* yaitu karyawan keluar perusahaan untuk mencari posisi baru, *voice* yaitu karyawan secara aktif berusaha mengembalikan kondisi menjadi lebih baik, *loyalty* yaitu karyawan bersikap pasif sampai perusahaan bertindak, dan *neglect* yaitu karyawan mengabaikan kondisi tetap buruk, dan mengurangi effort dalam bekerja. Sikap-sikap negatif tersebut dapat berdampak pada performa karyawan menurun, *absenteism*, serta *intention to leave*. Oleh karena itu individu memerlukan *personal resource* untuk mengatasi kondisi tersebut (Meier & Spector, 2015⁶) karena pada dasarnya manusia memiliki kecenderungan mencari kepuasan.

Job satisfaction dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu *environmental-job factor & personal factor* (Spector, 1997⁴). Faktor lingkungan ini berkaitan erat dengan pekerjaan, seperti karakteristik pekerjaan, beban pekerjaan, hambatan pekerjaan, gaji. Sedangkan faktor individu menjelaskan *resource* individu dalam menanggulangi fluktuasi pada pekerjaan yang timbul setiap hari yang mempengaruhi kepuasan. Dalam hal ini untuk mengatasi dampak negatif tersebut dapat diminimalisasi, dengan resiliensi pada individu (Booyesen, 2008⁷). Terlebih Kasparkova (2018)⁸, menjelaskan bahwa resiliensi berkaitan bagi kinerja karyawan, terutama menjadi prediktor penting bagi *job satisfaction*.

Resilience at Work menurut Malik & Garg (2018)⁹ merupakan kapasitas individu dalam mengelola situasi menantang, seperti stres kerja sehari-hari, bangkit kembali dan belajar dari kemundurannya yang tidak terduga, serta adaptasi secara proaktif dalam mengejar peluang pertumbuhan kompetensi dalam mempersiapkan tantangan di masa depan.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya perbedaan terkait pengaruh *resilience* terhadap *job satisfaction*. Beberapa menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *resilience* terhadap *job satisfaction* (Shatte et al., 2017¹⁰; Kašpárková et al., 2018⁸), dan yang lainnya menunjukkan hasil yang lemah, dan kurang signifikan (Matos et al, 2010¹¹; Mallak & Yildiz 2016¹²).

PT. X menjadi sampel melalui saran penelitian terhadap sektor *manufacturing*, terlebih pada penelitian sebelumnya yang kebanyakan dilakukan pada sektor kesehatan, pelayanan publik.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *resilience at work* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. X?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian cross sectional non-manipulation. Subyek penelitian dengan menggunakan clustered sampling dihasilkan sejumlah 122 sampel, berdasarkan jumlah total populasi 330 karyawan, dari 11 divisi tersebar.

Variabel X pada penelitian ini adalah *resilience at work* dengan landasan teori dari Winwood (2013) dan dikembangkan oleh Malik & Garg (2018). Alat ukur yang digunakan adalah *resilience at work* dari Malik & Garg. (2018) yang telah diadaptasi oleh Muiz (2022) kedalam Bahasa Indonesia.

Variabel Y pada penelitian ini adalah job satisfaction dengan landasan teori dari Spector (1997). Alat ukur yang digunakan adalah job satisfaction survey versi bahasa Indonesia dari Spector.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada subyek. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Resilience at Work (X) terhadap Job Satisfaction (Y) pada Karyawan PT. X

Tabel 1. Gambaran Umum *Resilience at Work* (X) Pada Karyawan PT. X

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Resilience at Work</i> Rendah	2	2%
2	<i>Resilience at Work</i> Tinggi	120	98%
Total		122	100%

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa mayoritas karyawan pada PT. X memiliki tingkat *resilience at work* yang tinggi yaitu sebanyak 120 orang atau sebesar 98%, dan hanya sebanyak 2 karyawan yang memiliki tingkat *resilience at work* yang rendah atau sebesar 2%, sehingga secara umum karyawan PT. X memiliki kemampuan usaha yang kuat dalam mengelola stress kerja dan bangkit kembali secara adaptif untuk mengembangkan dirinya ditempat kerja.

Tabel 1. Gambaran Umum Job Satisfaction (Y) Pada Karyawan PT. X

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Tidak Puas	7	6%
2	<i>Ambivalen</i>	58	48%
3	Puas	57	46%
Total		122	100%

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. X memiliki job satisfaction pada kategori ambivalen yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 48%, kemudian pada kategori puas sebanyak 57 orang atau sebanyak 46%, dan pada kategori tidak puas sebanyak 7 orang atau sebesar 6%. Artinya secara umum karyawan PT. X mengevaluasi aspek-aspek pada pekerjaannya sebagai ambivalen, yaitu puas dengan beberapa aspek pekerjaannya tetapi juga merasakan ketidakpuasan terkait aspek lain.

Hasil uji hipotesis menggunakan Uji F dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	652.413	6	108.735	2.042	.066 ^b
	Residual	6122.579	115	53.240		
	Total	6774.992	121			

a. Dependent Variable: JSS

b. Predictors: (Constant), SH, MP, FYC, MS, BSC, LA

Gambar 1. Hasil Uji F / ANOVA *Resilience at Work* (X) terhadap *Job Satisfaction* (Y) Karyawan PT. X

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa nilai sig. sebesar 0.66 yang berarti nilai sig. > 0.5, sehingga H_0 diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *resilience at work* terhadap *job satisfaction*.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.310 ^a	.096	.049	7.29656

a. Predictors: (Constant), SH, MP, FYC, MS, BSC, LA

b. Dependent Variable: JSS

Gambar 2. Koefisien Determinasi *Resilience at Work* (X) terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada Karyawan PT. X

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0,96. Maka diartikan bahwa, *resilience at work* memberikan pengaruh terhadap *job satisfaction* sebesar 9,6%.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	104.996	5.717		18.365	.000
	LA	-.861	.440	-.255	-1.957	.053
	FYC	.528	.334	.190	1.582	.116
	MP	-.480	.393	-.122	-1.221	.225
	MS	-.064	.298	-.028	-.216	.830
	BSC	.827	.372	.276	2.226	.028
	SH	.071	.414	.019	.170	.865

a. Dependent Variable: JSS

Gambar 3. Hasil Uji T *Resilience at Work* (X) terhadap *Job Satisfaction* (Y) Karyawan PT. X

Pada Gambar 3, dapat dilihat bahwa hanya aspek *building social connection* yang memiliki nilai Signifikan dibawah 0.5. Sedangkan aspek lain memiliki nilai yang tidak signifikan atau signifikansi lebih dari 0.5.

Berdasarkan hasil penelitian, dikatakan bahwa *resilience at work* hanya menjadi faktor lemah dari banyaknya faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Jika ditinjau berdasarkan Spector (1997)⁴ faktor lain yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* selain dari faktor individual (*resilience*), yaitu berdasarkan faktor *environmental*. Maka dalam hal ini kemungkinan *job satisfaction* lebih dapat dijelaskan dengan faktor *environmental*, sedangkan resiliensi tinggi yang dimiliki karyawan, merupakan kekhasan oleh penanaman nilai kultur organisasi berdasarkan core value (AKHLAK) BUMN. Menurut Yuanyuan (2018)¹³ resiliensi pada individu dapat dibentuk oleh *organization culture*, yaitu melalui norma, nilai serta keyakinan yang dibawa oleh perusahaan. Oleh karena itu karyawan dengan resiliensi yang tinggi belum tentu akan merasa puas terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya pada karyawan dengan resiliensi yang rendah tidak berarti dia merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

D. Kesimpulan

Melalui hasil penelitian diatas gambaran *resilience at work* pada karyawan PT. X mayoritas memiliki tingkat *resilience at work* yang tinggi. Gambaran *job satisfaction* pada karyawan PT. X mayoritas memiliki tingkat *job satisfaction* yang ambivalen-puas. Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapat pengaruh yang signifikan *resilience at work* terhadap *job satisfaction* pada Karyawan PT. X.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, karena mendapatkan hasil penelitian yang tidak signifikan, sehingga penelitian selanjutnya dapat meneliti variable/faktor-faktor

organizational yang lebih berpengaruh terhadap job satisfaction. Kemudian, peneliti menyarankan pada penelitian selanjutnya untuk melihat pengaruh jenis kelamin pada variabel resilience ataupun job satisfaction.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu, mendukung, dan membimbing peneliti selama proses penyusunan penelitian hingga penelitian ini selesai

Daftar Pustaka

- [1] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson
- [2] Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., & Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238
- [3] Schermerhorn, John R.. (2016.). *Management and organizational behavior essentials* 7th Ed. New York: John Wiley dan Sons, Inc
- [4] Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From Assessment to Intervention*. New York City: Routledge.
- [5] Kim, J. Y. (Joy)., & Keane, A. (2019). Factors Contributing to Korean Employees' Job Satisfaction: A Multilevel Study. *Journal of Career Development*, 089484531988061. doi:10.1177/0894845319880611
- [6] Meier, L. L., & Spector, P. E. (2015). Job Satisfaction. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–3. doi:10.1002/9781118785317.weom050 [8] Peng J., Jiang X., Zhang J., Xiao R., Song Y., Feng X., Zhang Y., Miao D (2013). The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. doi: 10.1371/journal.pone.0084193
- [7] Booyesen, C. (2008). A Study of the relationship between job satisfaction experienced by employees within a retail company and their organisational citizenship behaviour. [Thesis, University of the Western Cape Library Service]. oai:etd.uwc.ac.za:11394/2721
- [8] Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43–62. doi:10.1080/15555240.2018.1441719
- [9] Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric testing of the resilience at work scale using indian sample. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 77-91. doi:10.1177/0256090918773922..
- [10] Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The Positive Effect of Resilience induston Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 135–140. doi:10.1097/jom.0000000000000914
- [11] Matos, P. S., Neushotz, L. A., Griffin, M. T. Q., & Fitzpatrick, J. J. (2010). An exploratory study of resilience and job satisfaction among psychiatric nurses working in inpatient units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 19(5), 307–312. doi:10.1111/j.1447-0349.2010.00690.x
- [12] Mallak, L.A. & Yildiz, M. (2016). The development of a workplace Resilience Instrument. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 54(2), 241-253. DOI:10.3233/WOR-162297
- [13] YuanYuan, L. (2020). *Organizational Culture, Employee Resilience and Performance in the International Banking Industry*. [Thesis, University of London].
- [14] N. S. Salsabila and A. Budiman, "Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung," *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 55–60, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2058.

- [15] S. Zalfa, D. Sartika, and R. H. Permana, “Studi Deskriptif Mengenai Career identity Pada Mahasiswa Program MBKM di Universitas Islam Bandung,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 147–154, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2996.
- [16] A. N. Najmi and E. Nawangsih, “Pengaruh Social Control terhadap Cybersex Behavior pada Remaja di Indonesia,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.