

Pengaruh *Resilience at Work* terhadap *Work Engagement* pada Dokter Hewan

Bunga Safa Genita*, Dinda Dwarawati

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

*bungasafaa@gmail.com, dinda.dwarawati@gmail.com

Abstract. Work engagement is a positive individual state of mind that can express itself well in terms of physical, psychological, and affective into the work. Resilience at work is an ability of compromising with oneself in managing and adapting the stressor that can be developed to balance the work tension in workplace. Veterinarians are one of the professions in the health sector that have high job demands related to work stress and fatigue so that it has an impact on work performance. This research uses a non-experimental quantitative research method with the aim of analyzing the effect of resilience at work on work engagement in veterinarians. The participants included of 94 veterinarians who are members of PDHI West Java 1. Data collection was carried out using the Resilience At Work (RAW) Scale from Malik and Garg (2018) which was adapted by researchers and the Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES- 17) by Schaufeli & Bakker (2004). The results showed that there was a significant effect of resilience at work on work engagement of 60.7%. The results of multiple regression show that the aspect of building social connection has the highest significant effect on work engagement.

Keywords: *Resilience At Work, Work Engagement, Veterinarian*

Abstrak. *Work engagement* merupakan sebuah keadaan pikiran individu yang positif sehingga dapat mengekspresikan dirinya dengan baik dari segi fisik, psikis, dan afektif ke dalam pekerjaannya. *Resilience at work* merupakan kemampuan berkompromi dengan diri sendiri dalam mengelola dan beradaptasi dengan sumber stres yang bisa dikembangkan untuk mengimbangi ketegangan kerja di tempat kerja. Dokter hewan merupakan salah satu profesi di bidang kesehatan yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi yang berkaitan dengan stres kerja dan kelelahan sehingga berdampak pada performa kerja. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat kausalitas non-eksperimental dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *resilience at work* terhadap *work engagement* pada dokter hewan. Partisipan terdiri dari 94 orang dokter hewan anggota PDHI Jawa Barat 1. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur *Resilience At Work* (RAW) Scale dari Malik dan Garg (2018) yang telah diadaptasi peneliti dan *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) yang dirancang oleh Schaufeli & Bakker (2004). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan *resilience at work* terhadap *work engagement* sebesar 60,7%. Hasil *multiple regression* menunjukkan bahwa aspek *building social connection* memberikan pengaruh signifikan tertinggi terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *Resilience At Work, Work Engagement, Dokter Hewan*

A. Pendahuluan

Menurut Bakker dan Demerouti (2014) Keterlibatan merupakan perilaku (penggerak energi di dalam peran kerja seseorang) yang dianggap sebagai manifestasi dari kehadiran psikologis dan keadaan mental tertentu. Sehingga pada gilirannya, 'keterlibatan' diasumsikan dapat menghasilkan nilai yang positif, baik di tingkat individu (pertumbuhan dan perkembangan diri) maupun di tingkat organisasi (kualitas kerja) (Bakker, et al., 2014). Mone dan London (dalam Mase & Tyokyaa, 2014) mengemukakan bahwa banyak studi yang menunjukkan bahwa membina *work engagement* dengan baik akan menghasilkan performa kerja yang lebih tinggi. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah keadaan pikiran individu yang positif sehingga dapat mengekspresikan dirinya dengan baik dari segi fisik, psikis, dan afektif ke dalam pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), *work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Vigor yang merupakan energi, ketahanan secara fisik dan mental, keinginan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan gigih dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli & Bakker, 2006). *Dedication* yang mengacu pada adanya keterlibatan individu terhadap pekerjaannya, merasa bahwa pekerjaannya bermakna, antusias dalam mengerjakan pekerjaan, bangga terhadap pekerjaannya, serta selalu merasa tertantang terhadap tugas yang diterima (Schaufeli & Bakker, 2006). Sedangkan *absorption*, ditandai dengan konsentrasi penuh dan rasa senang terhadap pekerjaannya, sehingga ketika sedang melakukan pekerjaan tersebut merasa bahwa waktu berjalan dengan cepat (Schaufeli dan Bakker, 2006).

Menurut Bakker, Demerouti, dan Sanz (dalam Ojo, et al., 2021) pekerja yang *engage* mengalami keadaan energi positif yang stabil untuk pekerjaan mereka dan merasa mampu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Mereka yang *engage* terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan tekun karena mereka menikmati pekerjaan tersebut bahkan ketika mereka lelah, serta menggambarkan kelelahan sebagai hal yang menyenangkan karena mereka dapat mengasosiasikannya dengan prestasi yang positif (Schaufeli & Salanova, dalam Sierra, et al., 2016). Adapun pernyataan dari Tijdink, et al. (dikutip dalam Bakertzis & Myloni, 2020) mengatakan bahwa profesi pada bidang kesehatan membutuhkan *work engagement* bagi dokter dan perawatnya karena akan memberikan upaya tambahan fisik dan mental tanpa pengawasan, sambil berdedikasi dan fokus dalam menjalankan tugas pekerjaannya. *Work engagement* pada dokter dianggap penting untuk menghindari kesalahan medis dan diagnosis dalam memberikan layanan diagnostik dan pengobatan kesehatan yang berkualitas (Bakertzis & Myloni, 2020).

Schaufeli dan Bakker (2003) mengemukakan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *personal resources* dan *job resources*. Menurut Sweetman dan Luthans (2010) *personal resource* meliputi *self efficacy*, optimis, harapan dan resiliensi. Connor dan Davidson (2003) menyatakan bahwa resiliensi adalah kualitas diri seseorang yang dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuannya ketika menghadapi kesulitan yang terjadi dalam hidupnya. Luthans dan Youssef (2004) menyatakan bahwa resiliensi pada tempat kerja mencakup dimensi yang aktif dalam menciptakan keberhasilan tanpa merasa adanya ancaman. Luthans dan Youssef (2004) juga menyatakan bahwa individu dengan kemampuan resiliensi akan menghargai dirinya dan yakin dalam mengelola pekerjaannya dengan baik, serta menjadikan tujuan yang telah ditetapkan sebagai motivasinya sehingga ia akan *engage* dengan pekerjaannya.

Winwood (dalam Malik dan Garg, 2018) mengemukakan bahwa skala resiliensi pada penelitian-penelitian sebelumnya menguji resiliensi sebagai ciri kepribadian umum untuk mengelola stress dan untuk memperkirakan masalah kesehatan, bukan untuk kemampuan khusus yang dapat dikembangkan di tempat kerja. Selanjutnya untuk menangani kekurangan ini, Winwood (yang dikutip oleh Malik dan Garg, 2018) memusatkan fokusnya pada komponen resiliensi yang dapat secara sengaja dikembangkan melalui keterampilan, pelatihan, dan strategi yang tepat, tidak hanya terbatas pada sifat genetik dan kepribadian saja. Winwood, et al. (2013) mendefinisikan *resilience at work* sebagai kemampuan individu dalam berkompromi dengan diri sendiri dalam mengelola dan beradaptasi dengan sumber stres yang bisa dikembangkan untuk mengimbangi ketegangan kerja di tempat kerja. Adapun komponen-komponen dalam skala *Resilience At Work* (RAW) yang disusun oleh Winwood, et al. (2013) meliputi, *Living*

authentically, Finding one's calling, Maintaining perspective, Managing stress, Interacting cooperatively, Staying healthy, dan Building networks.

Living authentically yaitu memahami dan memiliki nilai-nilai pribadi, menyebarkan kekuatan diri, serta memiliki kesadaran dan regulasi emosi yang baik. *Finding one's calling*, yaitu aspek yang berkaitan dengan memilih pekerjaan yang bertujuan, punya rasa memiliki terhadap pekerjaan tersebut, serta sesuai dengan nilai-nilai inti dan keyanikan pribadi. *Maintaining perspective*, yaitu kemampuan untuk membingkai kembali kemalangan, mempertahankan solusi, dan mampu mengendalikan hal-hal yang negatif. *Managing stress*, yaitu mengenai rutinitas kerja dan kehidupan sehari-hari yang membantu mengelola stress, memelihara keseimbangan kehidupan kerja, dan meluangkan waktu untuk relaksasi. *Interacting cooperatively*, yaitu aspek yang mengacu pada gaya kerja yang meliputi umpan balik, saran, dukungan, serta memberikan dukungan kepada orang lain. *Staying healthy*, yaitu aspek yang mengidentifikasi pola untuk mempertahankan kebugaran fisik dan meningkatkan kesehatan. *Building networks*, yaitu berkaitan dengan pengembangan dan pemeliharaan hubungan personal yang mendukung (hubungan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja).

Menurut Winwood (2013) *resilience at work* juga memiliki dampak signifikan pada pemulihan dari stres tuntutan kerja yang dikaitkan dengan peningkatan *work engagement* (Winwood, et al., 2013). *Resilience at work* ini disarankan oleh Winwood, et al. dalam penelitiannya bagi para profesional kesehatan yang bekerja dibawah tekanan (terutama stres yang melekat pada pekerjaan) agar dapat mengembangkan kapasitas bertahan hidup dan makmur di dunia kerja (Winwood, et al., 2013). Menurut Astika & Saptopo (2016), *Personal resources* resiliensi dapat digunakan oleh individu agar dapat menjadikan dirinya *engaged* terhadap pekerjaannya. Mase & Tyokyaa (2014) menyatakan bahwa petugas kesehatan yang memiliki potensi resiliensi untuk bertahan dan mengatasi segala bentuk peristiwa negatif akan cenderung melekatkan *work engagement* yang tinggi.). Pekerja yang memiliki resiliensi yang tinggi akan optimis dan selalu percaya bahwa tidak ada yang dapat menghalangi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Mase & Tyokyaa, 2014).

Jika dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya, kedua variabel ini digunakan pada pekerjaan profesi yang cenderung memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi. Pada penelitian kali ini, peneliti akan melakukan pengambilan data spesifik kepada profesi dokter hewan. Menurut UU No. 18/2009, dokter hewan adalah orang yang menjalankan profesi di bidang kedokteran hewan dan memiliki sertifikat kompetensi dan izin veteriner untuk memberikan pelayanan kesehatan hewan. Penelitian dari McKee, et al. (2021) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan sangat mempengaruhi peningkatan stres pada populasi dokter hewan di Kanada, dimana penyebabnya adalah karena beban kerja dan masalah terkait keluhan klien. Hal tersebut diperkuat dengan adanya beberapa penelitian lain dari berbagai tempat yang mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan seperti hubungan dengan klien, *euthanasia*, jam kerja, dan beban kerja yang berlebih merupakan stresor yang kuat bagi dokter hewan (McKee, et al., 2021). Menurut penelitian Drh. Lynn Kurniawan yang disampaikan melalui *podcast* "Kesehatan Mental Dokter Hewan" yang diunggah melalui aplikasi *Spotify* pada tanggal 25 April 2021, menyatakan bahwa penyebab stres dokter hewan dapat disebabkan dari tuntutan pekerjaan yang meliputi interaksi klien, ekspektasi klien, ekspektasi lingkungan, jobdesk yang tidak jelas, *outcome* dan *income* yang tidak sesuai harapan, resiko terkena penyakit *zoonosis*, kurangnya dukungan, *euthanasia*, kelelahan emosional, serta penyakit alergi, asma, dan penyakit kulit yang didapatkan ketika melakukan pekerjaan.

Berdasarkan paparan tersebut, dokter hewan memiliki tuntutan kerja yang tinggi. Sehingga dalam hal ini, karakteristik pekerjaan tersebut menuntut dokter hewan untuk memiliki kemampuan dalam menyeimbangi tuntutan pekerjaannya. Dalam hal ini *resilience at work* merupakan salah satu kemampuan yang dapat membantu dokter hewan dalam pemulihan dari stres tuntutan kerja. Pada penelitian kali ini, peneliti akan spesifik menggunakan teori *resilience at work* oleh Winwood, et al. (2013) yang dikhususkan pada konteks pekerjaan, sehingga hal tersebut memberikan kebaruan dan penguatan terhadap penelitian sebelumnya sehingga membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Seberapa

besar pengaruh *resiliensi at work* terhadap *work engagement* pada dokter hewan?”. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui data secara empirik mengenai pengaruh *resiliensi at work* terhadap *work engagement* pada dokter hewan.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat kausalitas non-eksperimental. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini merupakan seluruh dokter hewan anggota Perhimpunan Dokter Hewan Indonesia (PDHI) Cabang Jawa Barat 1 yang berjumlah 390 dokter hewan. Adapun Kriterianya yaitu merupakan anggota yang terdaftar dalam Perhimpunan Dokter Hewan Indonesia (PDHI) dan sudah praktek profesi dokter hewan minimal selama satu tahun.

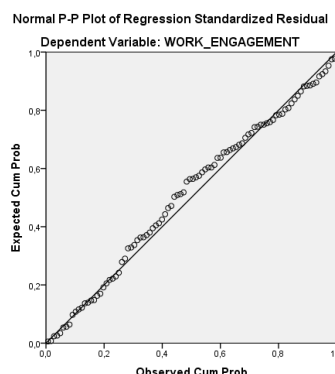
Teknik sampling yang digunakan yaitu *convenience sampling* dan memperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 94 dokter hewan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang menggunakan alat ukur *Resilience At Work* (RAW) Scale dari Malik dan Garg (2018) yang telah diadaptasi peneliti dan *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) yang dirancang oleh Schaufeli & Bakker (2004). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Data yang telah didapatkan akan melewati uji asumsi klasik terlebih dahulu sebelum dianalisis menggunakan uji regresi berganda. Adapun tahapannya yaitu terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Linearitas.

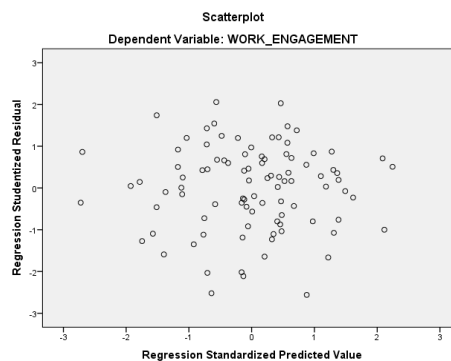
Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normality Probability Plot

Berdasarkan gambar diatas, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka dapat dikatakan model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau pancaran data tidak memperhatikan sebuah pola tertentu. Titik-titik tersebut menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Linearitas

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas

<i>Coefficients^a</i>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Living Authentically</i>	,531	1,884
<i>Finding Your Calling</i>	,679	1,472
<i>Maintaining Persperctive</i>	,801	1,249
<i>Manaqing Stress</i>	,432	2,315
<i>Building Social Connection</i>	,610	1,640
<i>Staying Healthy</i>	,625	1,599

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Bersasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai seluruh aspek menunjukkan tidak memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 ($\text{tolerance} > 0,10$), sedangkan untuk hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak memiliki nilai VIF lebih dari 10 ($\text{VIF} < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi uji asumsi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,621	9,273		,283	,778
<i>Living Authentically</i>	1,432	,615	,215	2,330	,022
<i>Finding Your Calling</i>	1,672	,482	,283	3,466	,001
<i>Maintaining Persperctive</i>	1,228	,428	,216	2,871	,005
<i>Manaqing Stress</i>	-,864	,361	-,245	-2,395	,019
<i>Building Social Connection</i>	1,609	,422	,328	3,809	,000
<i>Staying Healthy</i>	1,481	,433	,291	3,422	,001

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,621 + 1,432X_1 + 1,672X_2 + 1,228X_3 - 0,864X_4 + 1,609X_5 + 1,481X_6$$

Berikut merupakan penjelasan dari model persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 2,621, Dapat diartikan bahwa bila diasumsikan variabel independent sebesar 0 (konstant) maka nilai *Work Engagement* sebesar 2,621.
2. Nilai koefisien regresi *Living Authentically* sebesar 1,432, maka variabel dependen yaitu *Work Engagement* mengalami peningkatan sebesar 1,432. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *Living Authentically* memiliki arah pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Dapat dilihat pada kolom sig. bahwa nilai sig. sebesar $0,022 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *Living Authentically* terhadap *Work engagement*.
3. Nilai koefisien regresi *Finding Your Calling* sebesar 1,672, maka variabel dependen yaitu *Work Engagement* mengalami peningkatan sebesar 1,672. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *Finding Your Calling* memiliki arah pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Dapat dilihat pada kolom sig. bahwa nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *Finding Your Calling* terhadap *Work engagement*.
4. Nilai koefisien regresi *Maintaining Persperctive* sebesar 1,228, maka variabel dependen yaitu *Work Engagement* mengalami peningkatan sebesar 1,228. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *Maintaining Persperctive* memiliki arah pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Dapat dilihat pada kolom sig. bahwa nilai sig. sebesar $0,005 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *Maintaining Persperctive* terhadap *Work engagement*.
5. Nilai koefisien regresi *Managing Stress* sebesar -0,864, maka variabel dependen yaitu *Work Engagement* mengalami penurunan sebesar 0,864. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *Managing Stress* memiliki arah pengaruh negatif terhadap *Work Engagement*. Dapat dilihat pada kolom sig. bahwa nilai sig. sebesar $0,019 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *Managing Stress* terhadap *Work engagement*.
6. Nilai koefisien regresi *Building Social Connection* sebesar 1,609, maka variabel dependen yaitu *Work Engagement* mengalami peningkatan sebesar 1,609 Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *Building Social Connection* memiliki arah pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Dapat dilihat pada kolom sig. bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *Building Social Connection* terhadap *Work engagement*.
7. Nilai koefisien regresi *Staying Healthy* sebesar 1,481, maka variabel dependen yaitu *Work Engagement* mengalami peningkatan sebesar 1,481. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *Staying Healthy* memiliki arah pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Dapat dilihat pada kolom sig. bahwa nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *Staying Healthy* terhadap *Work engagement*.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,580	7,51415

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel *Resilience at Work* terhadap *Work Engagement* sebesar 0,607 atau 60,7%, sedangkan sebanyak 39,3% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hal tersebut, artinya dokter hewan mampu menangani dan menghadapi stresor dari tuntutan pekerjaan, sehingga hal tersebut memunculkan emosi positif dapat berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* dokter hewan. Dengan melakukan *personal resource resilience at work* ketika menjalankan pekerjaannya, artinya dokter hewan memegang teguh prinsip pribadinya dan kode etik dalam bekerja, memiliki kesadaran dan regulasi emosi yang baik dalam menghadapi segala situasi, mampu mengatasi hal-hal negatif dan mengelola stress dengan baik, menghargai apa yang ia miliki dalam pekerjaannya, memelihara hubungan yang baik, bersikap kooperatif dan saling mendukung kepada rekan kerja maupun kliennya, serta menjaga kebugaran fisik dan kesehatannya.

Upaya *resilience at work* yang dilakukan dokter hewan dalam menangani dan menghadapi stresor dari tuntutan pekerjaan memunculkan emosi positif *enthusiastic* dan *energized*. Emosi positif tersebut akan memicu motivasi pada dokter hewan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga meningkatkan dimensi pada *work engagement* yang meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Emosi positif *energized* pada dokter hewan akan mempengaruhi dimensi *vigor* pada *work engagement* karena dokter hewan akan merasa selalu penuh energi saat melakukan pekerjaannya. Ketika dokter hewan merasa lelah karena pekerjaannya yang memiliki jam kerja yang panjang serta diharuskan untuk menghadapi berbagai keluhan penyakit hewan, dokter hewan akan berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Upaya tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *vigor* pada *work engagement*. Adapun pernyataan dari Tijdink, et al. (dikutip dalam Bakertzis & Myloni, 2020) mengatakan bahwa profesi pada bidang kesehatan membutuhkan *work engagement* bagi dokter dan perawatnya karena akan memberikan upaya tambahan fisik dan mental tanpa pengawasan, sambil berdedikasi dan fokus dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Sedangkan Emosi positif *enthusiastic* pada dokter hewan akan mempengaruhi dimensi *dedication* pada *work engagement* karena dokter hewan akan menunjukkan perilaku antusias ketika bekerja. Ketika dokter hewan dihadapkan dengan tantangan-tantangan baru dalam melakukan penanganan terhadap pasiennya, ia selalu merasa antusias dan tertantang untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal dan sepenuh hati, serta bangga dengan pekerjaannya. Upaya tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *dedication* pada *work engagement*. Berg et al. (2017) menyatakan bahwa profesional yang *engage* dalam pekerjaannya akan bersikap proaktif dalam mencapai tujuan kerja dan berjuang untuk mencapai keunggulan dalam melakukan pengajaran dan perawatan pasien. Profesional kesehatan yang *engage* dalam pekerjaannya juga akan mengalami sedikit kelelahan dan lebih sehat dikarenakan mereka tangguh, berdedikasi, dan memiliki konsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaannya (Berg, et al., 2017).

Emosi positif *enthusiastic* juga akan mempengaruhi dimensi *absorption* pada dokter hewan. Dokter hewan akan menuangkan konsentrasi tinggi dalam memeriksa dan menangani kliennya, sehingga bisa memberikan diagnosa dan pengobatan dengan baik, senang dalam menjalankan pekerjaannya dan turut senang ketika pelayanan dan pengobatan yang diberikan kepada kliennya dapat membantu. Upaya tersebut merupakan ciri dari dimensi *absorption* pada *work engagement*. Ketika dokter hewan memenuhi dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* pada *work engagement*, maka hal tersebut akan berpengaruh pada performa kerja dokter hewan dalam memberikan pelayanan dan perawatan kesehatan hewan. hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Bakker, et al., dalam Sajuthi, Tumanggor, dan Suyasa (2020) bahwa *work engagement* memiliki korelasi yang tinggi dengan performa kerja. Mereka yang *engage* terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan tekun karena mereka menikmati pekerjaan tersebut bahkan ketika mereka lelah, serta menggambarkan kelelahan sebagai hal yang menyenangkan karena mereka dapat mengasosiasikannya dengan prestasi yang positif (Schaufeli & Salanova, dalam Sierra, et al., 2016).

Berdasarkan hasil pengukuran analisis regresi berganda, keseluruhan aspek *resilience at work* memiliki kaitan dan interaksi satu sama lain sehingga berpengaruh pada tingkat *work engagement*. Namun pada penelitian ini tidak semua aspek memberikan pengaruh yang signifikan dan positif. Aspek *Building Social Connection* merupakan aspek yang memiliki pengaruh signifikan terbesar terhadap tingkat *work engagement* dibandingkan dengan aspek lainnya dengan hasil sebesar 0,328. Aspek ini berkaitan dengan pengembangan dan pemeliharaan hubungan yang mendukung dengan rekan kerja maupun lingkungan luar kerja. Adapun upaya dokter hewan dalam melakukan *Building Social Connection* yaitu dengan saling memberikan *feedback*, saling mengandalkan dan suportif dengan rekan kerja maupun rekan sejawat. Pekerja yang *engage* lebih cenderung menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (Rich, et al., 2010) yang akan menciptakan konteks sosial yang kondusif untuk kerja tim, membantu, menyuarakan, dan perilaku penting lainnya yang dapat mengarah pada efektivitas organisasi (Podsakoff, et al., dalam Halgin, Gopalakrishnan, & Borgatti, 2015).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan didapatkan bahwa variabel *Resilience at work* memberikan pengaruh positif terhadap *Work Engagement* Dokter Hewan anggota PDHI Jawa Barat 1, sehingga dapat dikatakan variabel *Resilience at work* dapat memprediksikan *Work Engagement* secara signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan *work engagement* pada dokter hewan dapat dilakukan dengan meningkatkan *resilience at work*. Selanjutnya berdasarkan hasil pengukuran pada setiap aspek *resilience at work*, aspek *Building social networks* memberikan kontribusi pengaruh terbesar dibandingkan dengan dimensi lain dan signifikan terhadap *work engagement*.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah mendukung penulis selama proses penelitian. Terima kasih kepada pihak PDHI Jawa Barat 1 yang telah memberikan izin dan data awal yang menunjang penelitian ini. Terima kasih juga diberikan kepada seluruh dokter hewan anggota PDHI Jawa Barat 1 yang telah berpartisipasi dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] Astika, N. F. L., Saptoto R. (2016). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 38–47. <https://jurnal.ugm.ac.id/gamajop/article/view/31868/19300>
- [2] Bakertzis, E., Myloni, B. (2020). Profession as A Major Drive Of Work Engagement And Its Effects On Job Performance Among Healthcare Employee In Greece: A Comparative Analysis Among Doctors, Nurses And Administrative Staff. *Health Services Management Research*, 0(0) 1–12. doi: 10.1177/0951484820943592
- [3] Bakker, A. B., Demerouti, E. (2014). Tuntutan pekerjaan-Resources Theory. *Work and Wellbeing*, Vol 3, 37–64. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- [4] Berg, J., W., Mastenbroek, N., JJM., Scheepers, R., Jaarsma, A., D., C. (2017). Work engagement in health professions education. *Medical Teacher*, DOI: 10.1080/0142159X.2017.1359522
- [5] Connor, K. M., Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/da.10113>
- [6] Halgin, Daniel, S., Gopalakrishnan, G., Borgatti, S. (2015). Structure and Agency in Networked, Distributed Work: *The Role of Work Engagement*. *American Behavioral Scientist*, 59(4), 457–474.
- [7] Kurniawan, Lynn. (2021). Kesehatan Mental dan Dokter Hewan. Dokter Hewan nge-Podcast. Audio podcast, 23.46, 20 Desember. <https://open.spotify.com/episode/1bRW24UHoTYJbj55m9iLFk?si=GSLGXTYcSmWp>

- sNanPDmmcw&nd=1
- [8] Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M. (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage" (2004). *Management Department Faculty Publications*, 33(2), 143-160.
 - [9] Malik, P., Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *The Journal for Decision Makers*, 43(2), 77–91. DOI: 10.1177/0256090918773922
 - [10] Mase, A. J., & Tyokya, T. L. (2014). Resilience and organizational trust as correlates of work engagement among health workers in Makurdi metropolis. *European Journal of Business and Management*, 6(39), 86-93.
 - [11] McKee H, Gohar B, Appleby R, Nowrouzi-Kia B, Hagen BNM and Jones-Bitton A (2021) High Psychosocial Work Demands, Decreased Well-Being, and Perceived Well-Being Needs Within Veterinary Academia During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers Veterinary Science*, 8(746716), 1-20. doi: 10.3389/fvets.2021.746716
 - [12] Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the Predictors of Resilience and Work Engagement during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(2902), 1–18.
 - [13] Rich, B.L., Lepine, J.A. & Crawford, E. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
 - [14] Sajuthi, P., Tumaggor, R., Suyasa, P. (2020). Peran Self Efficacy Sebagai Mediator Antara Job Resources Dan Work Engagement Pada Dokter Hewan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial*, 4(2), 368-376. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.3495>
 - [15] Schaufeli W.B, Bakker A.B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Preliminary Manual*. Occupational Health Psychological Measurement.
 - [16] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
 - [17] Schaufeli, W., Bakker, A. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
 - [18] Sierra, G., R., Fernandez-Castro, J., Martinez-Zaragoza, F. (2016). Relationship between job demand and burnout in nurses: does it depend on work engagement, *Journal of nursing management*, 24(6), 1-9. Doi:10.1111/jonm.12382
 - [19] Sweetman, D., Avey, J.B. and Luthans, F. (2010) Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4-13.
 - [20] UU No. 18 Tahun 2009 tentang Peternakan dan Kesehatan Hewan [JDIH BPK RI]. (2014). Diakses 24 April 2022 pada <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38634/uu-no-18-tahun-2009>
 - [21] Winwood, P., Colon, R., Psych, M., McEwen K., Psych, B. (2013). A Practical Measure of Workplace Resilience. *Journal Occupational and Environmental Medicine*, 55(10) 1205-1212. doi: 10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a
 - [22] Gozali, Raudia Zahra (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 27-32.