

**HUBUNGAN WORK ENGAGEMENT DENGAN RESILIENSI PADA STAFF AUDIT DI PT.X****David Lerindo Zendrato**Jurusan Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jl Perjuangan Raya Bekasi Utara  
david.lerindo17@mhs.ubharajaya.ac.id**Abstrak**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu work engagement dan resiliensi. Populasi pada penelitian ini merupakan staff audit di PT.X. Teknik pengambilan populasi sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan convenience sampling. Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara work engagement dengan resiliensi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori dari para ahli. Skala work engagement disusun dengan jumlah aitem 21 dan angka koefisien validitas 0.312-0.640 sedangkan skor reliabilitas 0,865. Untuk skala resiliensi disusun dengan jumlah aitem 20 dan angka koefisien validitas 0.312-0.594 sedangkan skor reliabilitas 0.874. Dalam penelitian ini terdapat hubungan yang positif antara work engagement dan resiliensi. Diharapkan staff audit PT.X untuk meningkatkan resiliensi yang sudah dimiliki dan menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya perilaku resiliensi guna meningkatkan work engagement misalnya dengan berperilaku lebih antusias dalam mengerjakan pekerjaan untuk meningkatkan standar kerja perusahaan.

**Kata kunci :** *Work Engagement; Resiliensi; Staff Audit*

**Abstract**

*A company in carrying out its activities, whether company engaged in industry, trade or services will try to achieve the goals that have been set before. to achieve the goals that have been set before. This research uses quantitative method. This research has 2 variables, namely work engagement and resilience. Population in this study are audit staff at PT.X. Technique taking sample population conducted in this study using convenience sampling. Research conducted by researchers has the aim of knowing the relationship between work engagement and resilience. The tool The measuring instrument used in this study is based on the theory of the experts. The work engagement scale is compiled with a total of 21 items and a validity coefficient of 0.312-0.640. validity coefficient numbers 0.312-0.640 while the reliability score is 0.865. For resilience scale was compiled with a total of 20 items and validity coefficient number 0.312-0.594 while the reliability score is 0.874. The variables used in this study are work engagement and resilience. This shows that in this study there is positive relationship between work engagement and resilience. It is expected that the audit staff of PT.X to improve the resilience they already have and foster awareness of the importance of resilience behaviors in order to increase work engagement, for example by awareness of the importance of resilience behavior to increase work engagement, for example by behaving more enthusiastically in doing work to improve the company's work standards. work to improve the company's work standards.*

**Article History**

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

**Copyright : Author****Publish by : Liberosis**

This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (Ishaya, 2018). Perusahaan membutuhkan karyawan yang *engaged* untuk meningkatkan kinerja nya. Setelah melakukan survey, digambarkan bahwa hasil kerja serta kinerja karyawan yang *engaged* memiliki 20% lebih keunggulan yang lebih baik dari rekan kerjanya, menghasilkan pekerjaan lebih efisien serta memberikan support terbaik untuk organisasi yang menghasilkan dampak positif bagi suatu perusahaan (Robertson-Smith, G & Markwick, 2009).

Sebuah survey yang kemudian dilakukan kembali pada tahun 2021 oleh Tom Topping atau yang dikenal pada *international trainers* sebagai Coach Tom yang merupakan *employee engagement expert*, mengenai karyawan yang *engaged* terhadap perusahaan, menunjukkan adanya perbedaan signifikan yang dihasilkan oleh karyawan pada beberapa negara termasuk Indonesia. Indonesia digambarkan memiliki total 71% skor *engaged* dengan 15% *highly engaged*, 56% *moderately engaged*, 22% *passive* dan 7% *actively disengaged*. Jika dibandingkan dengan negara lain seperti Malaysia, China, Thailand, Australia, Korea, India dan beberapa negara lain yang dilakukan survey, Indonesia memiliki karyawan dengan skor *engaged* terbesar pada tahun tersebut yang menunjukkan bahwa karyawan Indonesia dapat menghasilkan pekerjaan lebih efisien dan berdampak positif bagi perusahaan tempat karyawan bekerja.

Sebuah studi tentang *engagement* yang dilakukan Dale Carnegie Indonesia (DCI) (2016) merupakan suatu organisasi yang terdiri dari 2800 trainer di seluruh dunia yang diakui secara internasional sebagai pelopor dalam menghasilkan yang terbaik dari dalam diri individu, menunjukkan bahwa adanya perbedaan komposisi angkatan kerja berdasarkan generasi dapat mempengaruhi tingkat *engaged* suatu perusahaan. Terdapat hampir 40% dari seluruh tenaga kerja yang merupakan tenaga kerja milenial (kelahiran 1986-2000) memiliki 25% *engaged* terhadap perusahaan, sementara 9% lainnya tidak merasa terlibat dengan pekerjaannya (*disengaged*). Jika dibandingkan dengan survey pada tahun 2021, karyawan pada tahun tersebut kemudian termasuk menjadi faktor permasalahan dalam tercapainya tujuan dari organisasi.

Hasil studi lain yang dilakukan Gallup (2016) melalui survey yang juga sebagai penguat survey pada tahun yang sama (DCI) dikatakan terdapat 13% pekerja di Indonesia merasa *engage*, sedangkan 11% lainnya merasa tidak *engaged*. Hal tersebut dirasa sangat mengkhawatirkan mengingat potensi *high performance* dalam *work engagement* yang menghasilkan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik yang bisa diberikan terhadap perusahaan sangat rendah.

Dari fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa *work engagement* karyawan yang tergolong rendah. Dalal, Brummel, Baysinger, & LeBreton mengatakan bahwa keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan salah satu sikap kerja sebagai tolak ukur yang berkontribusi terhadap indikator baik buruk nya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi (Patricia & Soetjningsih, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Vokic dan Hernaus menyimpulkan bahwa *work engagement* menjadi mediasi penghubung antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Konsep tersebut menggambarkan *outcome* kinerja yang berhubungan apabila perusahaan mempunyai karyawan yang lebih bahagia dan lebih produktif (Vokic & Hernaus, 2015). Pelatihan yang diberikan perusahaan dan fasilitas yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh pada *work engagement* sehingga berpengaruh pula pada kepuasan kerja, berkurangnya intensitas *turnover*, dan kinerja karyawan yang diutarakan dalam penelitian oleh Memon, Salleh, dan Baharom. Chaudary, Rangnekar, dan Barua dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *work engagement* karyawan berpengaruh pada kepuasan kerja dan berkurangnya *turnover* pada

karyawan dalam (Steven & Prihatsanti, 2017). Schaufelli dan Bakker menyimpulkan bahwa akibat dari rendahnya *work engagement* akan berakibat kepada kelelahan, stress kerja, dan beban kerja yang terlalu tinggi dikarenakan tidak mempunyai karyawan dalam menjawab tuntutan kerja dan pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja dan dirinya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Karyawan yang *engaged* akan berusaha menunjukkan performa terbaik mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena karyawan mampu menikmati pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan akan terasa cepat selesai (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya selalu memiliki pemikiran yang luas apabila suatu waktu tuntutan pekerjaan mengalami perubahan, memiliki level energi serta semangat yang tinggi, ketahanan secara mental dan tidak mudah lelah. Karyawan seharusnya memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga keterikatan yang dimiliki setiap karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas dalam bekerja (Reni et al., 2017). Rendahnya *work engagement* mengakibatkan kurang peduli terhadap pekerjaannya, kurang atau sulit berkonsentrasi terhadap pekerjaan, kurang antusias dalam mengerjakan tugas, dan kurang produktif dalam jam kerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah akan mengalami kelelahan, tidak fokus, tidak produktif (Pri & Zamralita, 2018). Berlandaskan pendapat tersebut, maka dari itu diperlukan adanya *work engagement* yang tinggi dari karyawan.

Bakker dan Leiter (Xanthopoulou et al., 2007) mengemukakan dalam bukunya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *job demands* dimana aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis. *Job resources* merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal. *Personal resources* sendiri mengarah kepada sebuah evaluasi positif yang berhubungan dengan daya tahan (resiliensi) seseorang dan mampu mengontrol dan memberikan dampak pada sekitarnya. Berlandaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, di dapat suatu kesimpulan bahwa aspek psikologi individu dapat berpengaruh dalam munculnya *work engagement* dan hal ini berkaitan dengan resiliensi.

Menurut Siebert (2005) dalam buku *The Resiliency Advantage* menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan individu dalam mengelola dan menjaga kesehatan emosi saat berada dalam keadaan penuh tekanan dan mampu bangkit dari keterpurukan serta menjalankan hidup dengan hal positif. Pekerjaan terkait resiliensi merupakan proses dan pengalaman yang terganggu oleh perubahan, peluang, tekanan, dan kesulitan. Setelah beberapa instruksi, pada akhirnya mengakses karunia dan kekuatan untuk tumbuh lebih kuat melalui masalah (Näswall et al., 2013). Karyawan tetap merasa antusias serta mampu menyelesaikan pekerjaannya karena memiliki resiliensi tinggi yang mampu mengubah kesulitan menjadi kesempatan dalam mengembangkan diri walaupun berada dalam situasi yang menekan kondisi fisik maupun psikologis karyawan (Maddi, S. R., & Khoshaba, 2005).

Williams dan Wilkins (2017) merangkum beberapa komponen resiliensi dari beberapa penelitian sebelumnya. Komponen-komponen tersebut yaitu hidup otentik (hidup dengan benar), mencari panggilan diri, mempertahankan perspektif, mengelola stres, berinteraksi dengan kooperatif, menjaga kesehatan, dan membangun jaringan.

Terdapat beragam jenis pekerjaan yang tersedia, namun setiap perusahaan akan memerlukan jasa auditor, baik itu perusahaan besar ataupun perusahaan kecil. Dalam pernyataan Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (2022) tentang auditor yaitu merupakan salah satu profesi pekerjaan dimana seseorang melakukan audit pada beragam jenis laporan yang berhubungan dengan keuangan dalam suatu entitas. *Staff audit* merupakan seseorang yang mempunyai wewenang untuk meninjau dan melakukan verifikasi keakuratan dari pencatatan keuangan dan juga memastikan bahwa perusahaan telah mematuhi undang-undang perpajakan. Terdapat dua sikap yang harus dimiliki oleh seorang auditor, yaitu independen dan kompeten. Dari sikap

tersebut, reputasi auditor dapat dilihat dari kualitas dan kinerja baik yang dihasilkan sebagai bentuk *engaged* terhadap perusahaan.

Seorang *staff* audit sebagai individu yang mempunyai kekuasaan (Articles, 2020) merupakan suatu sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan perintah yang diberikannya. Hal ini disebabkan karena keberadaan kekuasaan atau otoritas yang merupakan bentuk dari legitimate power. Semakin tinggi tekanan yang dihadapi oleh auditor maka judgment yang diambil oleh auditor cenderung kurang tepat sehingga dapat mempengaruhi auditor dalam membuat suatu *judgment*. Auditor sering kali bekerja dalam keterbatasan waktu, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya untuk memperoleh hasil audit yang berkualitas. Tekanan anggaran waktu berkaitan dengan seberapa banyak waktu yang diberikan kepada auditor untuk menyelesaikan tugas-tugas seorang auditor. Tekanan waktu yang dialami seorang auditor dapat memberikan dua dampak yang berbeda bagi kinerja auditor, yaitu dampak positif dan dampak negatif. Dampak positifnya adalah dimana auditor terpacu untuk melakukan efisiensi penggunaan waktu dalam proses pengauditannya sehingga menimbulkan kinerja auditor yang lebih baik. Namun dampak negatifnya memungkinkan dapat berperilaku menyimpang. Perilaku menyimpang auditor berdampak serius bagi kualitas audit, etika dan kesejahteraan audit. Disini auditor akan melakukan hal yang menyimpang untuk dapat menyelesaikan tugas audit sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini sebagai *staff* auditor tidak terlepas dari fenomena kualitas dan kinerja karyawan dalam hal tersebut yaitu *work engagement* yang diharapkan memberikan kontribusi dalam meningkatkan persaingan dan tercapainya visi maupun misi perusahaan serta resiliensi untuk tetap bertahan pada kondisi terbaiknya.

Dalam melaksanakan proses audit tidak jarang auditor akan mengalami tekanan kerja, seperti adanya tekanan ketaatan dari atasan ataupun entitas yang diperiksanya. Dalam menjalankan tugasnya, auditor harus mematuhi dan berpegang teguh pada standar auditing dan etika profesi. Tekanan tersebut akan mempengaruhi auditor dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya adalah dalam *audit judgment*. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa auditor yang merasa berada dibawah tekanan akan menunjukkan perilaku *dysfunctional* dengan menyetujui melakukan kesalahan ataupun pelanggaran etika. Situasi konflik inilah yang membuat auditor mengalami kebingungan dalam mempertahankan independensinya sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan di PT X, yang bergerak di bidang akuntansi publik, layanan konsultasi pajak, auditor dan bisnis. Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan terhadap 10 *staff* audit PT X peneliti menemukan adanya gejala-gejala permasalahan yang berkaitan dengan *work engagement* yang rendah. Indikasi rendahnya *work engagement* karyawan dimana beberapa karyawan masih sering mengeluh dengan sistem upah/gaji dan reward yang dirasa masih kurang dan kadang melakukan pekerjaan di luar *job desk*, karyawan juga kurang yakin dengan kemampuan yang dimilikinya karena tidak adanya sistem pelatihan yang dilakukan pihak perusahaan, bekerja dibawah tekanan, kurangnya kesempatan untuk maju atau promosi, kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahannya serta kondisi lingkungan kerja dan koordinasi antar sesama rekan kerja yang masih kurang yang menyebabkan kondisi tidak nyaman serta menurunnya *work engagement* karyawan.

Selain indikasi permasalahan tersebut, ditemukan juga permasalahan lain yang menjadi permasalahan utama dengan pernyataan oleh pihak terkait berdasarkan hasil wawancara awal dengan *manager* PT.X berinisial BS mengenai hasil pekerjaan *peak season*, yaitu setiap perusahaan yang sudah mencapai omzet lebih dari 50 Milyar dalam kurun waktu satu tahun sesuai ketentuan undang-undang, maka laporan keuangan perusahaan tersebut harus di audit guna keperluan pelaporan pajak tahunan selama periode Januari sampai April 2022. Dari *peak season* tersebut terdapat bahwa *staff* audit PT X tidak bisa merilis laporan auditnya sesuai *audit tenure* yang telah

ditentukan dan meminta perpanjangan waktu pengerjaan sampai dengan bulan Juni 2022. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor internal dan eksternal yang saling berkesinambungan. Beberapa perusahaan yang masih belum siap dalam proses audit laporan keuangan meminta kompensasi waktu sampai mendekati periode *peak season* tersebut berakhir menjadi faktor eksternal yang mengakibatkan terjadinya faktor internal yaitu penundaan bekerja pada staff audit sehingga menumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Tingginya tingkat penundaan menyelesaikan pekerjaan tersebut sudah menunjukkan rendahnya resiliensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja serta kurangnya *work engagement* karyawan. Beberapa karyawan juga merasa kecewa terhadap atasan karena tidak mengambil keputusan dengan tepat dan cermat dalam menanggapi situasi tersebut sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku sehingga tidak tercapainya kesejahteraan dan menghambat kinerja karyawan. Beberapa karyawan dalam tim yang menangani periode *peak season* tersebut bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri atau *resign* dari pekerjaan dikarenakan tidak bisa mengatasi beban dan tekanan kerja karena merasa bekerja diluar *job desk* serta kurangnya reward atau fasilitas yang sepadan dengan hasil pekerjaannya sesuai hasil wawancara lanjutan peneliti dengan staff HRD berinisial H.

Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap 10 *staff* audit diperoleh informasi adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya resiliensi. Hal tersebut secara detail disampaikan dari beberapa karyawan yang kurang mau membantu karyawan yang lain disaat mereka mengalami kesulitan, mencuri jam istirahat yang mengindikasikan malas bekerja, melakukan penundaan mengerjakan pekerjaan, beberapa karyawan masih ada yang kurang mentaati peraturan, mengeluh dengan pekerjaan serta kurang aktif berpartisipasi untuk perusahaan dan masih lambatnya karyawan dalam mengikuti perkembangan dan perubahan dalam perusahaan, pekerjaan yang *overload*, *quality control* yang tidak berfungsi, *time schedule* yang padat, karyawan yang kurang kompeten, susunan *team* dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang kurang tepat. Beberapa permasalahan tersebut bisa menjadi indikasi rendahnya resiliensi karyawan yang disebabkan oleh rendahnya *work engagement*.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan yang dialami oleh *staff* audit, seperti perilaku menyimpang karena adanya tekanan pekerjaan, rendahnya kualitas dan kinerja *staff* audit dikarenakan adanya stres kerja, beban kerja, pengalaman melalui pelatihan yang tidak tersedia serta terbatasnya fasilitas yang diberikan perusahaan, dan yang menjadi permasalahan utama yaitu tekanan kerja yang dirasakan staff agar menyelesaikan tugas dalam kurun waktu tertentu yang membuat staff merasakan perasaan seperti yang sudah disebutkan diatas.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan terkait hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* yang akan diteliti diantaranya (Khairunnisa et al., 2022), Arjwa: Jurnal Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma dengan judul "Resiliensi dan *Work Engagement* pada agen asuransi" memiliki teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh resiliensi yang sangat signifikan terhadap *work engagement* pada agen asuransi sebesar 30.7% dengan sisanya merupakan faktor lain di luar penelitian seperti *job resources*, *personal resource*, kompetensi pekerja dan kepuasan kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Steven & Prihatsanti, 2017) dalam Jurnal Empati, Agustus 2017 Volume 7 (nomor 3), Halaman 160 – 169, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro tentang "Hubungan Antara Resiliensi dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta" pengumpulan data menggunakan Skala *Work Engagement* (31 aitem,  $\alpha = 0.95$ ) dan skala resiliensi (22 aitem,  $\alpha = 0.89$ ). Analisis data penelitian

menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* ( $r= 0.73$ ,  $p < 0.001$ ). Sumbangan resiliensi terhadap *work engagement* sebesar 54.5%.

Penelitian lain yang dilakukan (Devi F., Celine G., Tiffany L., Helbert, Jessica, Willy, 2022) dengan judul "Implementasi Resiliensi dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Supra Matra Abadi" yang menguji dan membuktikan adanya hubungan antara resiliensi terhadap *work engagement* dengan kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara resiliensi dengan *work engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya hasil yang sudah dipaparkan melalui nilai korelasi *Pearson Product Moment* sebesar 0,667 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti semakin tinggi resiliensi maka akan semakin tinggi *work engagement* dan berlaku pula sebaliknya.

Hasil studi lainnya dengan pengemudi ojek online sebagai objek penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan (58%) memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi serta sebagian besar partisipan (53%) dinyatakan skor resiliensi berada pada kategori sedang. Penelitian dengan judul "*Work Engagement* Pengemudi Ojek Online Gojek: Kaitannya Dengan Resiliensi" berikut menarik kesimpulan bahwasannya mayoritas pengemudi gojek dalam keadaan yang terikat secara positif dengan pekerjaannya (Patricia & Soetjningsih, 2021).

(Prasetyo et al., 2021) melakukan penelitian lain terkait hubungan resiliensi dengan *work engagement* dengan judul "Resiliensi dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Lapangan" dengan menggunakan 49 karyawan sebagai subjek penelitian serta menggunakan *sampling incidental* sebagai teknik pengambilan sampel serta memiliki 26,1% sumbangan efektif dari variabel resiliensi terhadap *work engagement*. Kesimpulan yang didapat dikatakan bahwa semakin tinggi resiliensi, maka akan semakin tinggi juga *work engagement* pada karyawan, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan paparan dari beberapa penelitian terdahulu terkait hubungan serta pengaruh resiliensi dengan *work engagement* tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada *staff* audit di PT.X.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada *staff* audit di PT.X.

### **Manfaat Penelitian**

#### **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan pengetahuan dalam pengetahuan ilmu psikologi dengan sudut pandang objek yang berbeda mengenai hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada *staff* audit.

#### **Manfaat Praktis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi serta referensi bagi mahasiswa, karyawan maupun peneliti lain untuk dijadikan pembelajaran serta menjadi aset terbaru untuk penelitian selanjutnya terkait hubungan resiliensi dengan *work engagement*.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian berupa angka-angka dan analisis dengan menggunakan statistik. Metode ini sering kali dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah digunakan cukup lama (Sugiyono, 2014). Menurut (Azwar, 2012) mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif menekan pada analisis angka yang diolah dengan metode statistik. Roscoe dalam (Sugiyono, 2010) juga menambahkan beberapa cara untuk pengambilan sampel bila tidak diketahui jumlah populasi secara keseluruhan yakni dengan sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 sampel dari kebanyakan penelitian menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu variabel terikat (Y) adalah work engagement. Variabel terikat (Sugiyono, 2018) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel bebas (X) adalah resiliensi. Menurut definisi (Sugiyono, 2018) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel terikat.

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan tempat atau wilayah generalisasi yang akan di ukur dan ditetapkan oleh peneliti berisikan objek maupun subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah *staff* audit PT.X. Teknik pengambilan populasi sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan *convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan jalan mengambil responden berdasarkan ketersediaan dan keinginan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian yang sesuai dengan karakteristik yang sudah ditentukan dan diketahui terlebih dahulu (Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B., & Zechmeister, 2012). Populasi yang digunakan sesuai karakteristik yang ditentukan berjumlah 88 karyawan. Sampel yang digunakan untuk penelitian berjumlah 62 karyawan.

Sampel (Sugiyono, 2014) merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Suatu sampel dalam penelitian, harus memiliki kesesuaian dengan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi dan dapat merepresentasikannya. Teknik sampling merupakan sebuah teknik pengambilan sampel, yang ditujukan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana tidak semua jumlah populasi dapat dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2014). Responden dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik cluster sampling, yakni teknik pengambilan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber datanya berdasarkan latar belakang yang berbeda dan sangat luas (Sugiyono, 2014). Setiap team *staff* audit terdiri dari 4 sampai 8 *staff*, dengan estimasi untuk mendapatkan jumlah responden penelitian minimal sebanyak 60 *staff*. Teknik pengambilan populasi sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan *convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan jalan mengambil responden berdasarkan ketersediaan dan keinginan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian yang sesuai dengan karakteristik yang sudah ditentukan dan diketahui terlebih dahulu melalui interview singkat terkait penelitian yang akan dilakukan (Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B., & Zechmeister, 2012).

Karakteristik yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. *Staff* audit aktif di PT.X
2. *Staff* audit di PT.X yang bersedia dan ingin berpartisipasi dalam penelitian

Peneliti melakukan pengambilan data dengan menggunakan Google Formulir (G-Form) yang berada pada platform Google. Google formulir akan di share melalui media sosial milik peneliti, salah satu media yang digunakan yaitu aplikasi WhatsApp.

Instrumen penelitian menurut (Sugiyono, 2018) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian atau fenomena sosial serta alam yang dapat dilihat. Penelitian ini menggunakan skala dalam instrument penelitian. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala *Likert* yang terdiri atas empat kategori jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Subjek diminta untuk memilih pernyataan- pernyataan yang sesuai dengan dirinya dengan memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia. Menurut (Sugiyono, 2018), menjelaskan bahwa skala *likert* berlaku untuk konstruk linear, jenis skala *likert* digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka

variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dengan jenis item *favorable*. Data dalam penelitian ini termasuk data kuantitatif (Jelpa Periantalo, 2016).

Penelitian ini menggunakan validitas isi untuk melakukan pengujian terhadap validitas instrumen penelitian. Validitas isi merupakan validitas yang ditujukan untuk melihat kelayakan aitem-aitem dari beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*), apabila sebagian besar penilai sepakat bahwa aitem tersebut layak, maka aitem tersebut dapat dikatakan mendukung validitas isi skala (Azwar, 2012). Aitem yang dikatakan valid memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan korelasi  $r_{xy}$  atau *corrected item total correlation*  $>$  0,3. Proses perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* IBM SPSS (*Statistics Package for Social Science*) versi 22.0 *for windows*. Berikut klasifikasi indeks daya beda item yang digunakan (Jelpa Periantalo, 2016).

Instrumen pengukuran yang berkualitas baik salah satunya adalah reliabel, dengan mampu menghasilkan skor yang bagus dan dengan eror pengukuran yang kecil. Pengertian reliabilitas mengarah pada konsistensi hasil ukur, yang melibatkan seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2012). Uji reliabilitas dalam skala psikologi dapat dilakukan menggunakan beberapa teknik. Penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas dengan mencari koefisien ( $\alpha$ ) menggunakan alpha cronbach. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran sempurna dan reliable, namun dalam kenyataannya pengukuran psikologi koefisien sempurna belum pernah dijumpai (Azwar, 2012). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* IBM SPSS (*Statistics Package for Social Science*) versi 22.0 *for windows*. Berikut kriteria indeks koefisien reliabilitas (alpha cronbach) (Arikunto, 2006).

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan teknik analisis Korelasi *Pearson Product Moment*. Teknik ini digunakan untuk mengetahui menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain (Umar, 2011). Dalam penelitian ini pula digunakan untuk mengetahui hubungan *work engagement* ditinjau dari resiliensi yang dimiliki oleh karyawan. Penyajian data dapat dalam bentuk narasi, tabel, grafik, diagram, maupun gambar, dalam perhitungan data peneliti menggunakan aplikasi *software* IBM SPSS *Sstatistics 22*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan memberikan gambaran umum mengenai profil responden pada penelitian ini dalam satu tabel. Peneliti menyebarkan kuesioner menggunakan *google form* yang disebar melalui chat grup *Whatsapp*, sehingga kuesioner yang disebar tidak dalam bentuk fisik. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah *staff* audit di PT.X yang berjumlah 62 responden dengan deskripsi sebagai berikut :

**Tabel Profil Responden Penelitian**

Profil	N	Persentase
Gender	Laki-laki	30 48%
	Perempuan	32 52%
Usia	18-25 Tahun	49 79%
	26-29 Tahun	13 21%

sesuai tabel diatas, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentase 48% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang dengan persentase 52%. Selain itu dapat diketahui rentang usia responden 18-25 tahun terdapat 49 orang dengan persentase 79% dan rentang usia responden 26-29 tahun 13 orang dengan persentase 21%.

### **Pelaksanaan Penelitian**

#### **Persiapan Penelitian**

Sebelum penelitian dilakukan, langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah mengamati dan mencari tahu terlebih dahulu fenomena yang terjadi di PT.X. Salah satu fenomenanya ialah *staff* audit yang merasa tidak mendapatkan hak yang sesuai atas kinerja yang sudah dilakukan sehingga merasa tidak perlu memberikan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan serta mempertimbangkan terlebih dahulu keuntungan dan kerugian yang didapat dari tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kemudian peneliti juga mencari tahu terlebih dahulu referensi yang berhubungan dengan fenomena melalui jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk digunakan sebagai pendukung dalam pelaksanaan penelitian. Peneliti juga meminta izin kepada Manager melalui HRD PT.X untuk mengambil data *staff* audit yang digunakan untuk kepentingan penentu populasi dan sampel.

Setelah data didapatkan, peneliti memulai untuk menyusun BAB I hingga BAB III. Alat ukur yang digunakan dalam variabel *work engagement* dapat diukur dengan menggunakan skala *work engagement* yang diadaptasi dan dimodifikasi oleh peneliti disusun berdasarkan aspek-aspek *work engagement* menurut (Schaufeli & Bakker, 2004). Untuk variabel resiliensi menggunakan skala resiliensi yang disusun berdasarkan aspek-aspek resiliensi menurut (Mcewen, 2011).

Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, hal ini dikarenakan adanya keterbatasan pada ketersediaan subjek yang menjadi responden dalam penelitian untuk diambil datanya. Menurut (Audy Dewi, 2013) *try out* terpakai merupakan istilah yang digunakan untuk proses penelitian yang menggunakan sampel yang sama dengan sampel yang digunakan untuk menguji reliabilitas dan validitas alat ukur. Setelah subjek selesai melakukan pengisian skala, maka selanjutnya akan diberi skor dan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS 22 *for windows*. Pada *try out* terpakai ini, skala yang telah diisi oleh subjek akan dilakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu untuk mengetahui mana aitem yang memenuhi persyaratan dan tidak gugur kemudian akan dilakukan analisis untuk pengujian hipotesis.

### **Pelaksanaan Penelitian**

Peneliti melakukan pengambilan data berupa pernyataan melalui kuesioner menggunakan *google form* kepada 62 *staff* audit di PT.X. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 20 November 2023 sampai dengan tanggal 22 November 2023 dilakukan secara *online* melalui pesan singkat *WhatsApp* dengan mengirim melalui grup kerja *staff* audit melalui beberapa rekan yang juga bekerja di PT.X. Penyebaran kuesioner tersebut mendapat jumlah total 62 responden. Setelah hasil kuesioner terkumpul, kemudian peneliti memberikan skor pada pernyataan *favourable* dan *unfavourable* adalah sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

### **Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian**

#### **Validitas Alat Ukur Penelitian**

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, ditemukan 1 aitem yang gugur adalah pernyataan nomor 1, nomor 42 dan nomor 44. Hal ini dapat digambarkan melalui tabel validitas skala *work engagement* dan skala resiliensi sebagai berikut :

**Tabel Validitas Skala Work Engagement**

Karakteristik	Indikator	Sebelum Uji Coba		Setelah Uji Coba	
		Fav	Unfav	Fav	Unfav

<b>Vigor (semangat)</b>	menunjukkan perilaku bersemangat bekerja	seperti dalam	1*,2,3,4,5,6,7,8	2,3,4	5,6,7,8	
<b>Dedication</b>	Antusiasme		9	12	9	12
	perasaan melakukan terbaik	bangga yang	10,11	13,14	10,11	13,14
<b>Absorption</b>	konsentrasi (fokus)		15,16	19,20	15,16	19,20
	menikmati pekerjaan yang mereka lakukan		17,18	21,22	,17,18	21,22

Keterangan : aitem nomor 1 gugur karena  $p < 0.300$

Berdasarkan hasil uji validitas skala *work engagement* terdapat 22 aitem. Ditemukan 1 aitem dengan daya beda aitem dibawah 0,300, sedangkan 21 aitem yang memiliki daya beda aitem diatas 0,300 yang diterima, aitem yang dikatakan gugur jika memiliki daya beda kurang dari 0,300 karena hasil aitem tersebut tidak valid. Setelah dilakukan uji validitas aitem dengan angka koefisien korelasi skala *work engagement* yaitu 0,311 sampai dengan 0,640.

**Tabel Validitas Skala Resiliensi**

Karakteristik	Indikator	Sebelum Uji Coba		Setelah Uji Coba	
		Fav	Unfav	Fav	Unfav
<b>Mental Toughness</b>	Mampu beradaptasi dengan keadaan yang terjadi di sekitar	23,24,25	26,27	23,24,25	26,27
<b>Psychical Endurance</b>	Memahami kemampuan fisik dan daya tahan	28,29	30,31,32	28,29	30,31,32
<b>Emotional Balance</b>	Mengetahui dan mengontrol kebutuhan emosi pada situasi tertentu	33,34	35,36	33,34	35,36
<b>Purpose Meanings</b>	And Mempunyai tujuan dan makna hidup	37	43	37	43
		Mau berkontribusi pada lingkungan sekitar	38,39,40	41,42*,44*	38,39,40

Keterangan : aitem nomor 42 dan 44 gugur karena nilai  $p < 0.300$

Berdasarkan hasil uji validitas skala resiliensi terdapat 22 aitem. Ditemukan 2 aitem dengan daya beda dibawah 0,300 yang diterima, sedangkan 20 aitem dengan daya beda diatas 0,300 yang diterima, aitem dikatakan gugur jika memiliki daya beda kurang dari 0,300 karena hasil aitem tersebut tidak valid. Setelah dilakukan uji validitas aitem dengan angka koefisien skala resiliensi yaitu 0,312 sampai dengan 0,594.

### Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Uji reliabilitas *Cronbach's alpha* pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 22 untuk menguji skala dalam penelitian. Menurut (Jelpa Periantalo, 2016) skor reliabilitas dinilai memuaskan jika skornya sebesar 0,7. Hasil reliabilitas yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel Reliabilitas Skala Penelitian**

	Skor Reliabilitas	Keterangan
Skala Work Engagement	0,865	Reliabel
Skala Resiliensi	0,874	Reliabel

*Keterangan : Alat ukur dinyatakan reliabel apabila  $p > 0.700$*

### Hasil Penelitian

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini berupa kategori subjek penelitian serta uji korelasi kedua variabel, yakni *work engagement* dan resiliensi. sebelum pengkategorisasian serta uji korelasi, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi untuk memastikan apakah data dapat di uji menggunakan uji parametrik atau nonparametrik. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas, linearitas dan homogenitas.

### Profil Demografis

**Tabel Profil Demografis**

Variabel	Mean	Median	SD
Work Engagement	1,158	1,127	2,37
Resiliensi	1,169	1,169	2,325

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, maka diperoleh hasil dari kedua variabel. Pada variabel *Work Engagement* mean sebesar 1,158, median sebesar 1,127 dan SD sebesar 2,37. Sedangkan pada variabel Resiliensi mean sebesar 1,169, median sebesar 1,169 dan SD sebesar 2,325.

### Uji Asumsi Penelitian

**Tabel Uji Asumsi Penelitian**

		Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	Uji <i>Deviation Linearity</i>	Linieritas <i>From</i>
Sig.	Work Engagement	0.01		
Sig.	Resiliensi	0.00	0.507	
Keterangan			Terdapat Yang Linear	Hubungan

Berdasarkan hasil uji normalitas yang sudah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,01 ( $p > 0,05$ ) pada variabel *Work Engagement*, hasil tersebut dapat diartikan data terdistribusi tidak normal. Lalu dari nilai normalitas pada variabel Resiliensi didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,00 ( $p > 0,05$ ) hasil tersebut dapat diartikan data terdistribusi tidak normal. Sedangkan untuk uji

linearitas pada kedua variabel yang sudah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,507. Hasil tersebut menyatakan bahwa  $p > 0,05$  yang artinya hubungan antara kedua variabel linear. Jika dilihat dari hasil uji linearitas, bahwa syarat asumsi telah terpenuhi dan untuk pengujian hipotesis menggunakan korelasi *nonparametric*.

**Tabel Tabel Uji Homogenitas**

	df1	df2	Sig
Work Engagement	13	41	0.024
Resiliensi			

Berdasarkan hasil uji homogenitas dengan teknik *levene'test* yang sudah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,024 ( $p > 005$ ) pada variabel *Work Engagement* dan Resiliensi, hasil tersebut dapat diartikan bahwa data *homogeny* (sama).

**Kategorisasi Penelitian**

**Kategorisasi Work Engagement**

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Work Engagement* yang terdiri dari 21 aitem sehingga *Work Engagement* dapat dikategorisasikan sebagai berikut :

Skor maksimum =  $21 \times 4 = 84$

Skor minimum =  $21 \times 1 = 21$

$$\begin{aligned} \text{Mean Hipotetik} &= \frac{\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}}{2} \\ &= \frac{84 + 21}{2} \\ &= 52,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi} &= \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{2} \\ &= \frac{84 - 21}{2} \\ &= 31,5 \end{aligned}$$

**Tabel Mean Empirik pengumpulan data Work Engagement**

Variabel	Mean Empirik(x)	Mean Hipotetik( $\mu$ )	Standar Defiasi( $\sigma$ )
Work Engagement	53	52,5	31,5

Penentuan kategorisasi skor *Work Engagement* sebagai berikut :

Rendah =  $X < \mu - 1. \sigma$   
 =  $X < 52,5 - 31,5$   
 = 21

Sedang =  $(\mu - 1. \sigma) < X < (\mu + 1. \sigma)$   
 =  $52,5 - 31,5 < X < 52,5 + 31,5$   
 =  $21 < X < 84$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X > (\mu + 1.\sigma) \\ &= X > 52,5 + 31,5 \\ &= X > 84 \end{aligned}$$

**Tabel Kategori Work Engagement**

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	$X > 84$	1	1,6%
Sedang	$21 < X < 84$	61	98,4%
Rendah	21		
<b>Total</b>		62	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi *Work Engagement* diatas, maka dapat dilihat bahwa responden yang memiliki *work engagement* yang tinggi berjumlah 1 orang dengan persentase 1,6%, responden yang memiliki *work engagement* sedang berjumlah 61 orang dengan persentase 98,4%. Hasil kategorisasi *work engagement* menunjukkan bahwa responden lebih banyak berada pada kategorisasi sedang.

**Kategorisasi Resiliensi**

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Resiliensi yang terdiri dari 20 aitem sehingga resiliensi dapat dikategorisasikan sebagai berikut :

Skor maksimum =  $20 \times 4 = 80$

Skor minimum =  $20 \times 1 = 20$

$$\begin{aligned} \text{Mean Hipotetik} &= \frac{\text{skor maksimum} + \text{skor minimum}}{2} \\ &= \frac{80 + 20}{2} \\ &= 50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi} &= \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{2} \\ &= \frac{80 - 20}{2} \\ &= 30 \end{aligned}$$

**Tabel Mean Empirik pengumpulan data Resiliensi**

Variabel	Mean Empirik(x)	Mean Hipotetik( $\mu$ )	Standar Defiasi( $\sigma$ )
<b>Resiliensi</b>	53	50	30

Penentuan kategorisasi skor resiliensi sebagai berikut :

Rendah =  $X < \mu - 1.\sigma$   
 $= X < 50 - 30$   
 $= 20$

Sedang =  $(\mu - 1.\sigma) < X < (\mu + 1.\sigma)$   
 $= 50 - 30 < X < 50 + 30$   
 $= 20 < X < 80$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X > (\mu + 1.\sigma) \\ &= X > 50 + 30 \\ &= X > 80 \end{aligned}$$

**Tabel Kategori Resiliensi**

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	$X > 80$	2	3,2%
Sedang	$20 < X < 80$	60	96,8%
Rendah	20		
<b>Total</b>		62	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi Resiliensi diatas, maka dapat dilihat bahwa responden yang memiliki resiliensi yang tinggi berjumlah 2 orang dengan persentase 3,2%, responden yang memiliki resiliensi sedang berjumlah 60 orang dengan persentase 96,8%. Hasil kategorisasi resiliensi menunjukkan bahwa responden lebih banyak berada pada kategorisasi sedang.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Spearman untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *Work Engagement* dengan Resiliensi. Hasil uji korelasi sebagai berikut:

**Tabel Uji Korelasi**

			Work Engagement	Resiliensi
Spearman's rho	Work Engagement	Correlation Coefficient	1.000	.401**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	62	62
	Resiliensi	Correlation Coefficient	.401**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi antara *Work Engagement* dan Resiliensi menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,401 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel signifikan dan artinya  $H_a$  tidak diterima. Nilai korelasi yang didapat menunjukkan bahwa, variabel *Work Engagement* memiliki hubungan dengan variabel Resiliensi sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dan berkorelasi sedang.

## PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan resiliensi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori dari para ahli. Skala *work engagement* disusun menggunakan teori (Schaufeli & Bakker, 2004) dengan jumlah aitem 21 dan angka koefisien validitas 0.312-0.640 sedangkan skor reliabilitas 0,865. Untuk skala resiliensi disusun menggunakan teori (McEwen, 2011) dengan jumlah aitem 20 dan angka koefisien validitas 0.312-0.594 sedangkan skor reliabilitas 0.874. Responden dalam penelitian ini adalah *staff* audit di PT.X dengan jumlah 62 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work engagement* dan resiliensi.

Setelah data responden terkumpul, kemudian peneliti melakukan uji asumsi yang berupa uji normalitas uji linearitas dan uji homogenitas dengan taraf signifikansi sebesar 0.05. Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa data pada variabel *work engagement* dan resiliensi sebesar 0.01 nilai ini  $< 0.05$  dimana  $H_a$  tidak diterima artinya data *work engagement* dan resiliensi berdistribusi tidak normal. Kemudian, dari hasil analisis uji linearitas variabel *work engagement* dan resiliensi diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0.507 ( $> 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *work engagement* dan resiliensi pada *staff* audit di PT.X. Sedangkan hasil dari uji homogenitas variabel *work engagement* dan resiliensi diperoleh nilai 0.024, maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dan resiliensi memiliki hubungan yang homogen.

Pada kategorisasi skor, terlihat bahwa kategori sedang dari responden memiliki *work engagement* sebanyak 61 orang dengan persentase 98,4% disusul dengan kategori tinggi sebanyak 1 orang dengan persentase 1,6% dan kategorisasi rendah sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Sedangkan pada kategorisasi skor resiliensi terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki resiliensi sedang sebanyak 60 orang dengan persentase 96,8% disusul dengan kategorisasi tinggi sebanyak 2 orang dengan 3,2% dan kategorisasi rendah sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *staff* audit di PT.X memiliki *work engagement* dan resiliensi pada kategorisasi sedang.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *nonparametric* dikarenakan data terdistribusi tidak normal. Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan pada kedua variabel dengan menggunakan uji korelasi Spearman ditemukan koefisien korelasi sebesar 0.401\*\* dengan signifikansi sebesar 0.001 ( $p > 0.05$ ) maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan yang positif antara *work engagement* dan resiliensi, artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi resiliensi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula resiliensi. Merujuk pada proses hasil penelitian ini masih banyak keterbatasan terutama pada saat pengumpulan data, dimana peneliti menggunakan *google form* yang disebarluaskan melalui sosial media *whatsapp* sebagai sarana mengumpulkan data sehingga data yang dikumpulkan membutuhkan waktu dan tidak tersebar secara merata.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Dari hasil korelasi yang didapatkan bahwa terdapat hubungan positif berkorelasi sedang antara *work engagement* dengan resiliensi. Artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula resiliensi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah resiliensi.
- Berdasarkan uji kategorisasi dari kedua variabel, variabel *work engagement* dan variabel resiliensi menghasilkan hubungan yang positif.
- Hasil yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan melalui uji korelasi Spearman bahwa  $H_a$  tidak diterima dan menyatakan bahwa adanya hubungan positif berkorelasi sedang antara *work engagement* dengan resiliensi pada staff audit di PT.X.

### Saran

#### Saran Praktis

Diharapkan staff audit PT.X untuk meningkatkan resiliensi yang sudah dimiliki dan menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya perilaku resiliensi guna meningkatkan *work engagement* misalnya dengan berperilaku lebih antusias dalam mengerjakan pekerjaan untuk meningkatkan standar kerja perusahaan.

#### Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada penelitian selanjutnya yang terkait dengan topik yang sama untuk memperluas cakupan pembahasan dalam penelitian. Penelitian ini juga diharapkan sebagai referensi serta mewujudkan hasil penelitian yang lebih baik bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik penelitian *work engagement* dan resiliensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., & Leiter, M. (2011). *Key questions regarding work engagement This article was downloaded by: [ Canadian Research Knowledge Network ] European Journal of Work and Organizational Psychology Key questions regarding work engagement. February.*
- Arikunto. (2006). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Bumi Aksara, 44(2), 8–10.*
- Articles. (2020). *Tekanan Ketaatan (Obedience Pressure) Dalam Audit*. Accountingbinus.Ac.Id. <https://accounting.binus.ac.id/2020/01/29/tekanan-ketaatan-obedience-pressure-dalam-audit/>
- Audy Dewi, T. V. (2013). *Hubungan Kelekatan Orangtua-Remaja dengan Kemandirian pada Remaja di Smkn 1 Denpasar*. 37.
- Azwar. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*.
- Bakker, A.B. and Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, Hove. An Academic Publisher.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13(3), 209–223.*
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Barnes, D. C., Collier, J. E., & Robinson, S. (2014). Customer delight and work engagement. *Journal of Services Marketing, 28(5), 380–390.*
- Bernard, B. (2004). Book Review ' Resiliency: What We Have Learned ' by Benard , Bonnie

- Resiliency : What We Have Learned by Benard , Bonnie. Yost, Bambi Lynn (2004). *Resiliency: What We Have Learned*. San Francisco, CA: WestEd Regional Educational Laboratory(2004). *Resiliency: What We Have Learned*. San Francisco, CA: WestEd Regional Educational Laboratory.
- Cassidy, S. (2016). *The Academic Resilience Scale ( ARS-30 ) : A New Multidimensional Construct Measure*. 7(November), 1–11.
- Dale Carnegie Indonesia (DCI). (2016). *Employee Engagement Among Millennials*.
- Devi F., Celine G., Tiffany L., Helbert, Jessica, Willy. (2022). IMPLEMENTASI RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. SUPRA MATRA ABADI. *Ecobisma*, 145–156.
- Gallup. (2016). *Gallup World Poll*.
- Gill, D. S. (2007). No Title. M.S., *Kansas State University*.
- I Gusti Ayu Agung Yesika Yuniar, Harlina Nurtjahjanti, D. R. (2007). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN RESILIENSI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. BPD BALI I Gusti Ayu Agung Yesika Yuniar, Harlina Nurtjahjanti, Diana Rusmawati. *Psikologi, Fakultas Diponegoro, Universitas Tembalang, Kampus*.
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94.
- Jelpa Periantalo. (2016). *PENELITIAN KUANTITATIF UNTUK PSIKOLOGI*. PUSTAKA PELAJAR.
- Keye, M. D., & Pidgeon, A. M. (2013). Investigation of the Relationship between Resilience, Mindfulness, and Academic Self-Efficacy. *Open Journal of Social Sciences*, 01(06), 1–4.
- Khairunnisa, A., Pranandari, K., Avavidya, A., Psikologi, F., Gunadarma, U., & Barat, J. (2022). *Resiliensi dan work engagement pada agen asuransi 1. 1*, 129–138.
- Lippincott Williams & Wilkins. (2017). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Jstor.
- Lp2m uma. (2022). *MENGENAL PROFESI AUDITOR: PENGERTIAN, JENIS DAN TUGASNYA*. Lp2m.Uma.Ac.Id.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Positive Emotions, Resilience and Psychosomatic Health: Focus on Hellenic Army NCO Cadets*. Konstantinos Karampas, Galanakis Michael, Anastasios Stalikas.
- Mcewen, K. (2011). *Resilience at Work A Framework for Coaching and Interventions*.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, 2353–2353.
- Näswall, K., Kuntz, J., Hodliffe, M., & Malinen, S. (2013). Employee Resilience Scale (EmpRes): Technical Report Resilient Organisations Research Report 2015/04. *University of Canterbury, December*, 15.
- Nusatria, S., Suharnomo, S. E., & Si, M. (2011). *Employee Engagement : Anteseden dan Konsekuensi*. 1–31.
- Patricia, Z., & Soetjningsih, C. H. (2021). Work Engagement Pengemudi Ojek Online Gojek: Kaitannya Dengan Resiliensi. *Psibernetika*, 14(2), 94–104.
- Prasetyo, Y., Farhanindya, H. H., & Psikologi, F. (2021). RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN LAPANGAN *Keywords : Resilience , Work engagement Perusahaan yang besar tentu tidak akan terlepas dari sumber daya manusia dimana dapat dikatakan sebagai seorang karyawan dalam mengerjakan proses bisnis dan m. 5*, 350–361.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295.
- Reni, M., Jatmika, D., Psikologi, F., & Mulia, U. B. (2017). Hubungan Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Agen Asuransi Pt X *Relationship Between Resiliency With Work*

- Engagement Insurance Agents in. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 117–123.
- Robertson-Smith, G & Markwick, K. (2009). *Employee Engagement: A Review of current thinking*, Istituto for Employment Studies Publication.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60.
- Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Research Methods in Psychology*. (9th.Ed). New York, NY: McGraw Hill.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 6(3), 160–169.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta. Metode Penelitian Pendidikan.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta. Metode Penelitian Pendidikan.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Tom, C. (2021). *Penelitian tentang Employee Engagement (Bag.1)*.
- Umar. (2011). *analisis Korelasi Pearson Product Moment*.
- Vokic, N. P., & Hernaus, T. (2015). The triad of job satisfaction , work engagement and employee loyalty – The interplay among the concepts. *EFZG Working Paper Series*, 15(07), 1–13.
- Wellins, R. dan Concelman, J. (2005). Evolution of Employee Engagement – a Review. *Creating a Culture for Engagement. Workforce Performance Solutions.*, 1(11), 536–549.
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A Practical Measure of Workplace Resilience: Developing the Resilience at Work Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Yuni Wulandari. (2020). *Mengenal Resiliensi dalam Ilmu Psikologi*. BINUS UNIVERSITY Faculty of Humanities.