

**HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PT
X**

SKRIPSI



OLEH :

Sia Sintya

202010230311273

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

**HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA
KARYAWAN GENERASI MILENIAL PT X**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Sia sintya

NIM : 202010230311273

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Sia sintya

Nim : 202010230311273

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 13 Juli 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Mohammad Shohib, S.Psi.,M.Si

Anggota I



Dr. Istiqomah.,M.Si

Anggota II



Sakinah Nur Rokhmah, S.Psi.,M.Sc



Mengesahkan

Dekan,



Dr. RR. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sia Sintya

Nim : 202010230311273

Fakultas/Jurusan : Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

Hubungan Antara Resiliensi dengan Keterikatan kerja pada Karyawan Generasi Milenial PT X

1. Bukan merupakan karya orang lain, baik Sebagian maupun keseluruhan, kecuali bentuk kutipan yang ada dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang telah saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 13 Juli 2024

Mengetahui
Ketua Program Studi

Yang menyatakan

Putri Saraswati, M.Psi., Psikolog



Sia Sintya

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Resiliensi dengan Keterikatan kerja pada karyawan generasi Milenial PT X". Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan yang bermanfaat baik bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Rr Siti Suminarti Fasikhah, M. Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Mohammad Shohib S. Psi, M. Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Nandy Agustin Syakarofath, M.A. selaku dosen wali penulis yang telah mendukung dan memberi pengarahan sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Kedua orang tua penulis tersayang, Ayahanda Joni Efendi dan Ibunda Ranti yang telah menjadi orang tua terhebat. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tak pernah putus, materi, motivasi, nasehat, perhatian, pengorbanan, semangat yang diberikan selalu membuat penulis selalu bersyukur telah memiliki keluarga yang luar biasa. Serta Adik-adik saya Tika dan Muhammad Ade, yang selalu menjadi motivasi terbesar penulis menyelesaikan skripsi ini. Hal ini merupakan kekuatan bagi penulis untuk terus memiliki motivasi dalam perkuliahan dan proses skripsi ini.
5. Teman-teman Fakultas Psikologi, Himpunan Mahasiswa Islam komisariat psikologi dan kelas COE HRD yang sudah menjadi tempat untuk penulis berproses selama perkuliahan
6. PT X yang sudah memberikan ruang dan waktu untuk penulis melakukan penelitian hingga skripsi ini dapat terselesaikan
7. Semua pihak yang sudah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian sehingga memberikan kontribusi yang penting untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Malang, 13 Juli 2024



Sia Sintya

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
Abstrak.....	1
Keterikatan kerja.....	5
Aspek-aspek keterikatan kerja	5
Faktor Keterikatan kerja.....	5
Resiliensi	6
Aspek-aspek resiliensi.....	6
Hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja Karyawan generasi milenial PT X.....	7
Kerangka Berfikir	7
Hipotesis	7
Metode Penelitian	8
Rancangan Penelitian	8
Subjek penelitian.....	8
Variabel penelitian dan instrumen penelitian.....	8
Prosedur dan analisis data.....	9
Hasil Penelitian	9
Hasil Validitas dan Reabilitas.....	9
Uji Normalitas	9
Kategorisasi Variabel.....	9
Uji Hipotesis	10
Diskusi	10
Simpulan dan Implikasi	13
Referensi	14
LAMPIRAN.....	17

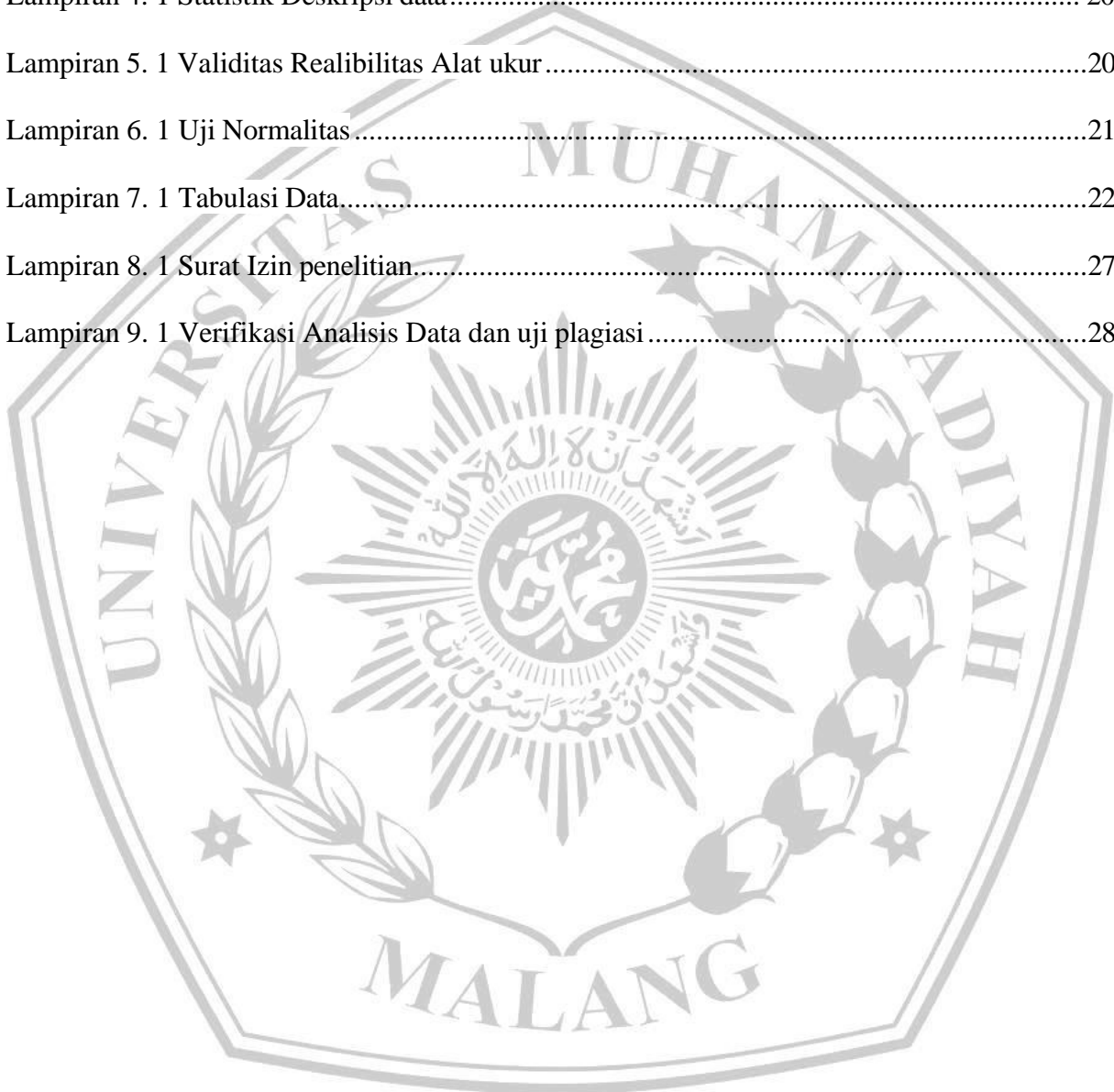
DAFTAR TABEL

Tabel 1 . Data Demografis Subjek.....8



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Blue Print Resilience.....	18
Lampiran 2. 1 Blue Print Utrecht Work Engagement.....	18
Lampiran 3. 1 Alat ukur penelitian.....	18
Lampiran 4. 1 Statistik Deskripsi data.....	20
Lampiran 5. 1 Validitas Realibilitas Alat ukur.....	20
Lampiran 6. 1 Uji Normalitas.....	21
Lampiran 7. 1 Tabulasi Data.....	22
Lampiran 8. 1 Surat Izin penelitian.....	27
Lampiran 9. 1 Verifikasi Analisis Data dan uji plagiasi.....	28



HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PT X

Sia Sintya

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Email siasintya23@gmail.com

Abstrak. Keterikatan kerja merupakan hal yang perlu dimiliki karyawan perusahaan hal ini dikarenakan menunjang kegiatan yang ada di perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Keterikatan kerja yang tinggi dikaitkan dengan resiliensi yang dimiliki karyawan, resiliensi merupakan kemampuan mengatasi dan beradaptasi ketika mengalami kejadian yang berat atau masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja karyawan generasi milenial PT X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik accidental sampling (1) Karyawan PT X (2) Laki laki atau perempuan (3) Minimal bekerja selama satu tahun (4) lahir pada tahun 1982 – 2002. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) sebanyak 9 aitem dan alat ukur resiliensi adalah skala resiliensi yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson sebanyak 25 aitem. Jumlah dari responden dalam penelitian ini adalah 108 subjek. Teknik uji hipotesis data menggunakan korelasi product moment. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan resiliensi pada karyawan generasi milenial PT X.

Kata kunci: keterikatan kerja, Resiliensi, Generasi milenial

Abstract. *Work engagement is something that company employees need to have, this is because it supports existing activities in the company in order to achieve company goals. High work engagement is associated with employee resilience. Resilience is the ability to overcome and adapt when experiencing serious events or problems. This research aims to determine the relationship between resilience and the work of PT X's millennial generation employees. The sampling technique used was the Accidental Sampling technique (1) PT born in 1982 – 2002. The measuring tool used to measure work metrics is the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) with 9 items and the tool for measuring resilience is the resilience scale developed by Connor and Davidson with 25 items. The number of respondents in this study was 108 subjects. The data hypothesis testing technique used product moment correlation. The results of this research are that there is a relationship between work anomalies and resilience in PT X's millennial generation employees.*

Keywords: work position, resilience, millennial generation

Dunia saat ini sudah tidak menemui batasan ruang dan waktu apa yang terjadi hari ini dimana pun dapat disaksikan oleh siapapun era ini disebut era globalisasi, dunia dipenuhi dengan genggaman harapan dan tantangan masa kini dan masa depan menghadapi era industri 4.0 yaitu dimana era industri digital telah menjadi suatu hal paradigma dan acuan dalam tatanan kehidupan saat ini. Era revolusi industri saat ini hadir bersamaan dengan era disrupsi. Dunia hari ini sedang ramai menghadapi fenomena distribusi situasi dimana pergerakan industri tidak lagi linier dan persaingan kerja semakin ketat. Pergerakannya sangat cepat fundamental dan mengacak tataan lama untuk menata tatanan baru. Disrupsi menginisiasikan lahirnya model bisnis baru dengan strategi yang lebih inovatif dan disruptif. Cakupan perubahan ini cukup luas mulai dari pembangunan transportasi, sosial, masyarakat hingga pendidikan. Era ini menuntut untuk berubah atau punah.

Fenomena ini tidak dapat dihindari namun menjadi peluang baru bagi Indonesia mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi fisik maupun psikologis. Era globalisasi mendorong industri dunia untuk bersaing lebih ketat lagi. Para pebisnis harus selalu melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk dapat bersaing dan mempertahankan perusahaannya. Dengan Keadaan industri saat ini perusahaan perlu memiliki karyawan yang energik dan berdedikasi yaitu karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam menjalani pekerjaannya (Bakker &Leiter 2010). Menurut Bakker &Leiter (2010) karyawan yang proaktif, bertanggung jawab, dan mempunyai inisiatif sangat dibutuhkan perusahaan sekarang ini. Berdasarkan hal tersebut perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dan penuh energi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam mengerjakan tugasnya. Bakker dan Leiter (2010), *Keterikatan kerja* adalah keadaan positif dan memenuhi diri,keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan dikarakteristikan dengan adanya energi tinggi,pengabdian dan penghayatan. Kekuatan (*Vigor*) merupakan tingginya energi dan semangat sehingga mencurahkan seluruh kemampuannya, bersedia untuk bekerja sekuat tenaga, dan tetap tekun meski menghadapi kesulitan dalam bekerja. Pengabdian (*Dedication*) mengarah kepada kondisi dimana pegawai merasa antusias dalam pekerjaannya dan selalu merasa bangga dan tertantang dalam menjalankan tugasnya, merasa terinspirasi dengan pekerjaannya, dan diharapkan pekerjaannya mampu memberikan pengaruh positif pada perusahaan maupun dirinya sendiri. Penghayatan(*Absorption*) adalah kondisi dimana karyawan konsentrasi bekerja dalam konsentrasi yang tinggi,merasakan waktu berlalu begitu cepat saat bekerja, dan sepenuh hati mengerjakan pekerjaannya sehingga karyawan tidak bisa lepas dari pekerjaannya karena terlalu menikmatinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Cahyana et al (2021) menemukan hasil bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah tidak memiliki semangat bekerja, pesimis dengan tanggung jawab tugas yang dimiliki, tidak mampu memenuhi tuntutan kerja secara maksimal, dan memiliki tingkat absensi tinggi.

Penelitian yang dilakukan Praha, S.A (2020) perusahaan yang memiliki karyawan dengan semangat kerja yang baik memiliki 3 keuntungan, pertama cenderung lebih antusias, senang dalam bekerja sehingga dapat dapat menghasilkan *job resources* yang dapat menghasilkan *task performance* yang bagus. Kedua menjadi baik dari segi fisik dan psikologis sehingga karyawan dapat focus Ketika menyelesaikan pekerjaan. Ketiga dapat menurlarkan semangat pada karyawan yang lain sehingga memberi dampak pada hubungan interpersonal yang bagus serta kinerja kelompok kerja yang bagus

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja merupakan hal yang alami yang muncul sebagai salah satu subjek yang menarik untuk diperhatikan Salah satu tugas dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepedulian kelangsungan generasi dalam suatu perusahaan. Kaum muda

memasuki masa persalinan pasar dengan pendekatan yang sama sekali berbeda terhadap pengusaha, perusahaan, atasan dan bekerja sendiri dari rekan-rekan mereka yang lebih tua.

Di negara-negara barat, masalah perbedaan generasi dan konsekuensi organisasionalnya sudah menarik perhatian selama bertahun-tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ciri-ciri karyawan muda merupakan tantangan ekstrim bagi para manajer dan karyawan departemen sumber daya manusia. Meskipun angkanya tinggi pengangguran, kaum muda bersedia berhenti dari pekerjaannya hanya jika mereka bersedia tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan. Mereka akan bekerja lebih lama di organisasi yang relevan, tetapi hanya jika kondisi dan pekerjaan itu sesuai dengan mereka (Kopertynska dan Kmiotek 2015).

Menurut elam (2007) di amerika serikat terdapat lima generasi yaitu G.I. generasi (1901–1924), Generasi diam (1925–1942), generasi Boom (1943–1960), Generasi X (1961–1981), dan generasi Milenial (1982–2002) Kelompok generasi terbaru ini, generasi Milenial, juga dibangun berdasarkan nilai-nilai yang ditanamkan oleh Generasi Baby Boomer mengisi kekosongan budaya yang ditinggalkan oleh kepergian G.I. generasi. Generasi milenial adalah generasi terbesar dalam angkatan kerja saat ini, dan mereka memiliki ekspektasi dan kebutuhan yang berbeda dari pemberi kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi milenial juga memiliki gaya bekerja yang berbeda dan respon terhadap beban kerja yang berbeda (Grelle, 2023).

Penelitian yang dilakukan Sukoco et al. (2021) Permasalahan keterikatan kerja Pada generasi milenial Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis Keterikatan kerja karyawan generasi milenial pada PT. X dapat disimpulkan bahwa kondisi keterikatan kerja karyawan generasi milenial PT. X berada pada posisi tinggi, dengan dimensi dedication yang memperoleh nilai tertinggi dari kedua dimensi lainnya, yaitu vigor dan absorption. Gambaran work engagement karyawan generasi milenial PT. X mayoritas mengalami keadaan pikiran positif terkait pekerjaan, yaitu ketika bekerja karyawan generasi milenial PT. X merasakan bahwa mereka mampu tetap fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaan walaupun pekerjaan tersebut berat, merasa bahwa apa yang dikerjakan merupakan pekerjaan yang mulia, dan menikmati pekerjaan yang sangat intens (penuh konsentrasi).

Karyawan yang terikat akan lebih unggul dari pada karyawan yang rendah rasa keterikatannya. Sebab karyawan yang terikat memiliki keuntungan, yaitu mereka menjadi lebih senang dan antusias, lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, dan pegawai yang terikat akan menyalurkan keterikatan pada karyawan yang lain sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik (Bakker A.B., 2011).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya keterikatan kerja pada karyawan menurut (Bakker dan Leiter 2011) ialah a) Tuntutan pekerjaan (*job demand*), tuntutan pekerjaan meliputi beberapa aspek antara lain lingkungan fisik, sosial, organisasi serta imbalan yang membutuhkan usaha baik fisik maupun psikologis b) Sumber daya pekerjaan (*job resources*), yakni tuntutan pekerjaan yang merujuk pada aspek fisik, sosial, dan organisasi yang memungkinkan karyawan untuk mengurangi tuntutan pekerjaan serta mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan c) Sumber daya perorangan (*personal resources*), yakni aspek-aspek yang terdapat pada diri individu yang berupa aspek fisik dan sosial berupa efikasi diri, *locus of control* dan *self esteem* untuk dalam menyelesaikan pekerjaan. *Personal resources* juga merupakan kemampuan individu dalam mengevaluasi diri secara positif yang berhubungan dengan resiliensi yang memberikan dampak pada lingkungan mereka bekerja.

Penelitian yang dilakukan Prasetyo.y.et all (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara resiliensi dengan keterikatan kerja. Artinya semakin tinggi resiliensi maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan lapangan PT. X, dan sebaliknya semakin rendah resiliensi maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan lapangan PT. X. Dapat dinyatakan hasil hipotesis dari penelitian ini berbunyi “terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan keterikatan kerja”

Penelitian yang dilakukan Santoso dan Jatmika (2017) Berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara resiliensi dan keterikatan kerja pada agen asuransi sebesar 0,286 dan signifikan $0,003 < 0,05$. Hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dan work engagement yang artinya, semakin tinggi resiliensi agen maka semakin tinggi keterikatan kerja pada perusahaan asuransi dan sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin rendah keterikatan kerja pada perusahaan asuransi. Dalam hasil penelitian ini diperoleh hubungan yang berarti antara resiliensi dan keterikatan kerja. Gambaran deskriptif resiliensi maupun keterikatan kerja para agen rata-rata pada kategori tinggi.

Penelitian yang dilakukan steven dan prihatsant (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 0% karyawan Bank Panin Imperium Kuningan, Jakarta memiliki keterikatan kerja dalam kategori yang sangat rendah, 6% karyawan pada kategori rendah, 72% karyawan pada kategori tinggi, dan 22% karyawan pada kategori sangat tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan besar sumbangan efektif yang diberikan variabel resiliensi terhadap variabel keterikatan kerja sebesar 54.5%. Terlihat dari hal tersebut, dapat dijelaskan bahwa keterikatan kerja karyawan Bank Panin Imperium Kuningan, Jakarta sebesar 54.5% dipengaruhi oleh resiliensi, dan sisanya, sebesar 45.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Mayoritas karyawan Bank Panin Imperium Kuningan, Jakarta berada pada work engagement dengan kategori tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan Bank Panin Imperium Kuningan, Jakarta dalam keadaan yang positif dan memenuhi diri, keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan dikarakteristikan dengan adanya energi tinggi, pengabdian dan penghayatan.

Tujuan dan manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis yang bisa menjadi bahan referensi dan alternatif untuk mengembangkan keilmuan kajian psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi. Manfaat praktis dari penelitian ini harapannya mampu digunakan untuk bahan evaluasi dan perbaikan bagi perusahaan dan bisa menjadi bahan referensi dan alternatif untuk mengembangkan metode dalam penanganan masalah dalam merumuskan berbagai kebijakan terutama yang berkaitan dengan Resiliensi dan keterikatan kerja. Keterikatan selalu memiliki keterikatan dengan segala sesuatu yang ada pada pekerjaan di perusahaan. karyawan dapat mengungkap nilai kemampuan yang dimiliki pada diri karyawan dan Ketika akan menyelesaikan masalah yang di hadapi, berkaitan dengan karyawan yang lain dan juga menumbuhkan solusi atau alternatif yang berinovasi. Salah satu factor yang dapat meningkatkan work engagement adalah resiliensi. Resiliensi merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, tidak mudah menyerah dalam menghadapi situasi yang sulit, serta tetap terus berusaha menghadapi situasi yang tidak menyenangkan hingga ke situasi yang lebih baik. Secara psikologis karyawan yang resilien akan terkoneksi dengan pekerjaannya. Setiap tantangan dan kesulitan yang mereka hadapi tidak di pandang sebagai suatu halangan

dalam bekerja hal ini akan berkebalikan dengan karyawan yang memiliki resilien yang rendah mereka cenderung mengalami burn out di dalam pekerjaannya (Rushton et al 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & farhanindya (2021) mendapatkan hasil sumbangan efektif variable reseliensi terhadap keterikatan sebesar 26,1 %. hal ini menunjukkan bahwa reseliensi sebagai salah satu factor yang mempengaruhi work engagement. 48,4%.

Keterikatan kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) keterikatan (*engagement*) merupakan kondisi yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Keterikatan kerja adalah pandangan energik dan bersemangat yang dirasakan ketika bekerja, pekerja biasanya secara aktif dan sadar terkait apa yang dikerjakan.

Aspek-aspek keterikatan kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) keterikatan kerja dipengaruhi oleh tiga aspek yaitu, *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Adapun penjelasan dari ketiga aspek tersebut yaitu

1. Vigor

Vigor merupakan kondisi karyawan yang penuh energi tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan. *Vigor* juga berkaitan dengan ketahanan mental.

2. Dedication

Dedication dipandang sebagai perasaan signifikan, antusias, bangga, tertantang, dan inspiratif yang dirasakan oleh karyawan ketika mengerjakan sesuatu.

3. Absorption

Absorption merupakan kondisi dimana karyawan memberikan perhatiannya terhadap suatu pekerjaan dan dia terlibat didalamnya.

Faktor Keterikatan kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) keterikatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Job Demands

Job Demands adalah kondisi karyawan dilihat dari beban pekerjaannya (tuntutan). *Job Demands* merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial maupun organisasi dari suatu pekerjaan yang memerlukan usaha baik secara fisik dan psikologis secara terus-menerus. *Job Demands* dapat memicu hal negatif seperti stres maupun kelelahan ketika tuntutan kerja yang diterima melewati batas kemampuannya.

2. Job Resources

Job Resources adalah aspek fisik, psikologis, sosial maupun organisasi dari suatu pekerjaan yang mampu menimbulkan, (1) mengurangi tuntutan kerja yang kaitannya dengan pengorbanan psikologis; (2) memberi pengaruh pada pencapaian tujuan; (3) memberikan stimulasi pembelajaran dan pengembangan. *Job resources* mampu menyelesaikan *Job demands* dan

segala konsekuensi yang menyertainya. Resources dapat berupa tantangan optimal, feedback, evaluasi, dan kebebasan.

3. *Personal resources*

Personal resources adalah sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan. Sumber daya ini mengacu pada evaluasi diri secara positif seperti kemampuan untuk mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif ini dapat membantu penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup, kepuasan kerja, ambisi karir, dan lain sebagainya.

Resiliensi

Connor dan Davidson (2003) mendefinisikan resiliensi sebagai: “*Resilience embodies the personal qualities that enable one to thrive in the face of adversity*”. Menurut Connor dan Davidson (2003), resiliensi meliputi kualitas pribadi yang memungkinkan individu untuk bangkit ketika menghadapi kesulitan. Octariyani dan baidun (2018) mengatakan bahwa “semua orang membutuhkan resiliensi”, karena resiliensi adalah kemampuan untuk merespon dengan cara yang sehat dan produktif ketika dihadapkan dengan kesulitan dan trauma.

Aspek-aspek resiliensi

Menurut Connor dan Davidson (2003) resiliensi terdiri atas lima aspek, yaitu *personal competence, trust in one's instincts, positive acceptance of change and secure relationships, control and factor* dan *spiritual influences* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. *Personal competence*

Personal competence merupakan individu merasa sebagai orang yang mampu mencapai tujuan walaupun dalam situasi kemunduran atau kegagalan, ketika seseorang mengalami tekanan atau stres cenderung ragu dalam mencapai tujuan sehingga dibutuhkan standar yang tinggi dan keuletan dalam diri individu.

2. *Trust in one's instincts*

Trust in one's instincts merupakan ketenangan dalam bertindak. Individu yang tenang lebih berhati-hati dalam bertindak. Individu juga mampu melakukan coping terhadap stres dengan cepat serta tetap fokus pada tujuan walaupun sedang mengalami tekanan atau masalah.

3. *Positive acceptance of change and secure relationships*

Positive acceptance of change and secure relationships merupakan kemampuan menerima kesulitan dengan positif dan ketika mengalami kesulitan tetap mampu berhubungan baik dengan orang lain. Individu menunjukkan kemampuan untuk menerima masalah secara positif sehingga tidak mempengaruhi kehidupan sosial individu dengan orang lain

4. *Control and factor*

Control and factor merupakan kemampuan individu untuk mengontrol diri dan mencapai tujuan. Individu memiliki kontrol atas dirinya dalam mencapai tujuan serta memiliki kemampuan untuk meminta dan mendapatkan dukungan sosial ketika mengalami masalah

5. *Spiritual influences*

Spiritual influences kemampuan individu untuk selalu berjuang karena keyakinannya pada Tuhan dan takdir, individu percaya bahwa masalah adalah takdir dari Tuhan dan harus dilalui dengan perasaan yang positif sehingga individu harus tetap berusaha dalam mencapai tujuan.

Hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja Karyawan generasi milenial PT X

Resiliensi dan Keterikatan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yang dimana perusahaan harus memiliki keterikatan kerja karena akan memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga dapat mencegah *turn over* pada perusahaan. **Definisi keterikatan kerja** Resiliensi merupakan kapasitas seorang untuk terus bangkit ketika mengalami kesulitan dan dapat mengembalikan semangat dengan cepat efisien dalam menghadapi kesulitan (Wingerden & Poell 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Patricia & Soetjningsih, (2021) terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada pengemudi ojek online GO-Jek. Van Wingerden et al., (2017) karyawan yang memiliki keterikatan kerja menunjukkan tingkat energi, antusiasme, dan kebanggaan pada pekerjaan, dimana hal ini juga terkait dengan aspek resiliensi. Maka, dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja berperan juga dalam mendorong tercapainya resiliensi. Generasi milenial adalah generasi terbesar dalam angkatan kerja saat ini, dan mereka memiliki ekspektasi dan kebutuhan yang berbeda dari pemberi kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi milenial juga memiliki gaya bekerja yang berbeda dan respon terhadap beban kerja yang berbeda (Grelle, 2023).

Penelitian yang dilakukan Sukoco et al. (2021) Permasalahan keterikatan kerja Pada generasi milenial Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis Keterikatan kerja karyawan generasi milenial pada PT. X dapat disimpulkan bahwa kondisi keterikatan kerja karyawan generasi milenial PT. X berada pada posisi tinggi, dengan dimensi *dedication* yang memperoleh nilai tertinggi dari kedua dimensi lainnya, yaitu *vigor* dan *absorption*. Gambaran *work engagement* karyawan generasi milenial PT. X mayoritas mengalami keadaan pikiran positif terkait pekerjaan, yaitu ketika bekerja karyawan generasi milenial PT. X merasakan bahwa mereka mampu tetap fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaan walaupun pekerjaan tersebut berat, merasa bahwa apa yang dikerjakan merupakan pekerjaan yang mulia, dan menikmati pekerjaan yang sangat intens (penuh konsentrasi).

Kerangka Berfikir

Resiliensi merupakan kualitas pribadi yang memungkinkan individu untuk bangkit ketika menghadapi kesulitan. Adapun aspek dalam resiliensi *personal competence, Trust in one's instincts, Positive acceptance of change and secure relationships, Control and factor, Spiritual influences*



keterikatan (*engagement*) merupakan kondisi yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor, dedication, dan absorption*. Keterikatan kerja adalah pandangan energik dan bersemangat yang dirasakan ketika bekerja, pekerja biasanya secara aktif dan sadar terkait apa yang dikerjakan

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial PT X

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif studi deskriptif. Abdullah (2015) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan filsafat *positivism*. penelitian ini berfungsi untuk meneliti sampel atau populasi tertentu yang melibatkan instrumen penelitian. analisis penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Dimana mengukur kekuatan antara hubungan linier dua variable kontinu.

Subjek penelitian

Subjek penelitian berjumlah 108 subjek dengan kriteria laki laki maupun perempuan yang lahir pada tahun 1982-2002, minimal satu tahun bekerja di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik accidental sampling. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Sedangkan teknik *accidental sampling* merupakan metode atau teknik penentuan sampel secara kebetulan, siapa saja yang kebetulan atau secara insidental memenuhi kriteria maka dapat digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013).

Tabel 1 . Data Demografis Subjek

Usia	N	%
22 – 27 Tahun	93	86.1%
28 – 33 Tahun	7	6.5%
34 – 39 Tahun	7	6.5%
40 – 42 Tahun	1	0.9%

Variabel penelitian dan instrumen penelitian

Variabel yang digunakan adalah Resiliensi sebagai variable x, resiliensi merupakan kemampuan karyawan atau pekerja dalam menghadapi kejadian tidak menyenangkan ketika bekerja dan dapat beradaptasi dengan segala permasalahan yang tidak dapat di prediksi (Astika dan Saptoto, 2016). Pada variable X Skala yang di gunakan merupakan skala resiliensi yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003). Alat ukur ini terdiri dari 25 item dengan lima aspek, yaitu personal competence, trust in one's instincts, positive acceptance of change and secure relationships, control and factor dan spiritual influences. Skala yang digunakan berjenis skala likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) "Saya tetap berpikir jernih walaupun dalam situasi yang menegangkan".

Variabel yang digunakan adalah *work engagement* sebagai variable y. menurut Cendani dan Tjahjaningsih (2015) *work engagement* sebagai derajat kemauan untuk menyatukan diri dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya. Pada variable Y Skala yang digunakan merupakan skala *UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale-9)* yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker, namun telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dan purwono (2019). Dengan 9 item yang mencakup 3 aspek *work engagement* yaitu, *vigor, dedication, dan absorption*. Skala yang digunakan berjenis skala likert dengan pilihan jawaban

tidak pernah, Hampir tidak pernah, Jarang, Kadang-kadang, Sering, Sangat sering dan Selalu
“Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi”

Prosedur dan analisis data

Prosedur dalam penelitian kali ini memiliki tiga tahapan yaitu tahap persiapan, pelaksanaan dan analisis data.

Tahapan pertama tahapan persiapan Dimana peneliti menganalisis fenomena, menentukan topik dan menulis ide dengan membuat proposal penelitian yang mencakup latar belakang, landasan teory dan metode penelitian.

Tahap kedua yaitu pelaksanaan Dimana peneliti menyebarkan skala yang telah di tentukan kepada sampel yang sesuai dengan kriteria.

Tahap yang Ketiga adalah analisis data yang di dapat dari goggle form yang telah di sebar, kemudian di olah menggunakan *Statistical Package For Sosial Science (SPSS)* dan dilakukan analisis data menggunakan analisis *Pearson Correlation Coefficient* Untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier antar dua variabel, Kemudian menuliskan hasil penelitian yang mencakup pembahasan dan kesimpulan

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan X dengan total pengumpulan data berjumlah 108 subjek yang memenuhi kriteria, adapun subjek di tentukan berdasar umur 22 tahun hingga 42 tahun, bekerja selama minimal 1 tahun pengalaman bekerja, perempuan atau laki laki. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik pada SPSS,

Hasil Validitas dan Reabilitas

Pada skala resiliensi dengan total jumlah 25 item semua nilai menunjukkan $<0,05$ yang berarti jumlah aitem pada skala menunjukkan hasil yang valid. Pada skala Keterikatan kerja dengan total 9 item menunjukkan nilai $<0,05$ yang berarti jumlah total keseluruhan menunjukkan hasil yang valid pada skala.

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada skala reseliensi dengan jumlah item 25 menunjukkan hasil 0,939 dan 0,897 pada skala work engagement dengan total 9item

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang sudah dilakukan menggunakan Kolmogorov smirnov ($P>0,05$) menunjukan hasil reseliensi dengan nilai Signifikansi 0,002 dan Work Engagement 0,200. Pada variabel x reseliensi $P>0,05$ menunjukkan hasil 0,002 yang menunjukan bahwa data tidak normal dan pada variabel y work engagement ($P>0,05$) menunjukkan hasil 0,200 menunjukkan hasil data normal. Berdasarkan hasil diatas maka uji hipotesa yang dilakukan menggunakan spearman dikarenakan salah satu dari variabel menunjukkan hasil yang tidak normal

Kategorisasi Variabel

Hasil Analisis kategorisasi dari dua variabel penelitian dengan total 108 subjek. Kategorisasi variabel dibagi menjadi tiga rendah, sedang, tinggi. Pada variabel Keterikatan kerja, untuk kategori rendah frekuensi sebanyak 3 subjek (2.8%), kategori sedang memiliki frekuensi sebanyak 37 subjek (34.3%), dan kategori tinggi memiliki frekuensi sebanyak 68 subjek (63%). Sedangkan Pada variabel Resiliensi, untuk kategori rendah frekuensi sebanyak 3 subjek (2.8%), kategori sedang tidak terdapat subjek atau frekuensi sebanyak 0 (0%) dan kategori tinggi memiliki frekuensi sebanyak 105 subjek (97.2%). Sehingga dapat di simpulkan mayoritas Subjek memiliki keterikatan dan resiliensi pada kategori tinggi

Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis spearman, diperoleh koefisien korelasi antara dua variabel sebesar $r = 0,568$ sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dan work engagement yang hubungannya cenderung positif pada karyawan perusahaan PT X.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya hubungan antara resiliensi dengan Keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan X. Total karyawan yang memenuhi kriteria penelitian berjumlah 108 sampel dengan mayoritas berusia 22- 27 tahun yang berjumlah 93 (86.1%) hasil ini sesuai dengan data yang di paparkan oleh BPS di tahun 2016 dengan total angka kerja di Indonesia yang mencapai 160 juta 40 % diantaranya tergolong generasi milenial yaitu 62,5 juta berusia 20-34 tahun (BPS,2016). Setelah dilakukan pengambilan data dan analisis data di perusahaan PT X maka ditemukan hasil bahwa resiliensi berhubungan positif dengan work engagement ($r = 0,568$; $p < 0,00$) Hasil ini menunjukkan semakin tinggi resiliensi karyawan maka semakin tinggi pula Keterikatan kerja karyawan tersebut sebaliknya semakin rendah resiliensi karyawan maka semakin rendah juga Keterikatan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka menunjukkan bahwa resiliensi dan work engagement merupakan hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan dimana untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki resiliensi dan work engagement yang tinggi dikarenakan keadaan karyawan akan mempengaruhi proses yang terjadi di perusahaan (Yanto & Husniyah, 2021).

Pada setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang dapat bekerja sama antar individu maupun kelompok dan memiliki ketahanan ketika karyawan tersebut mendapatkan situasi yang sulit ketika menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki daya tahan lebih merupakan bagian penting yang dimiliki oleh perusahaan agar dapat terus bersaing. Resiliensi merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan menurut Connor dan Davidson (2003) mendefinisikan resiliensi sebagai: “*Resilience embodies the personal qualities that enable one to thrive in the face of adversity*“. Menurut Connor dan Davidson (2003), resiliensi meliputi kualitas pribadi yang memungkinkan individu untuk bangkit ketika menghadapi kesulitan. Octariyani dan Baidun (2018) mengatakan bahwa “semua orang membutuhkan resiliensi”, karena resiliensi adalah kemampuan untuk merespon dengan cara yang sehat dan produktif ketika dihadapkan dengan kesulitan dan trauma.

Menurut Connor dan Davidson (2003) resiliensi terdiri atas lima aspek, yaitu *personal competence, trust in one's instincts, positive acceptance of change and secure*

relationships, control and factor dan spiritual influences yang akan dijelaskan sebagai berikut

- 1) *Personal competence* merupakan individu merasa sebagai orang yang mampu mencapai tujuan walaupun dalam situasi kemunduran atau kegagalan, ketika seseorang mengalami tekanan atau stres cenderung ragu dalam mencapai tujuan sehingga dibutuhkan standar yang tinggi dan keuletan dalam diri individu.
- 2). *Trust in one's instincts* merupakan ketenangan dalam bertindak. Individu yang tenang lebih berhati-hati dalam bertindak. Individu juga mampu melakukan coping terhadap stres dengan cepat serta tetap fokus pada tujuan walaupun sedang mengalami tekanan atau masalah.
- 3). *Positive acceptance of change and secure relationships* merupakan kemampuan menerima kesulitan dengan positif dan ketika mengalami kesulitan tetap mampu berhubungan baik dengan orang lain. Individu menunjukkan kemampuan untuk menerima masalah secara positif sehingga tidak mempengaruhi kehidupan sosial individu dengan orang lain
- 4). *Control and factor* merupakan kemampuan individu untuk mengontrol diri dan mencapai tujuan. Individu memiliki kontrol atas dirinya dalam mencapai tujuan serta memiliki kemampuan untuk meminta dan mendapatkan dukungan sosial ketika mengalami masalah
- 5). *Spiritual influences* kemampuan individu untuk selalu berjuang karena keyakinannya pada tuhan dan takdir, individu percaya bahwa masalah adalah takdir dari tuhan dan harus dilalui dengan perasaan yang positif sehingga individu harus tetap berusaha dalam mencapai tujuan.

Keterikatan selalu memiliki keterikatan dengan segala sesuatu yang ada pada pekerjaan di perusahaan. karyawan dapat mengungkapkan nilai kemampuan yang dimiliki pada diri karyawan dan Ketika akan menyelesaikan masalah yang di hadapi, berkaitan dengan karyawan yang lain dan juga menumbuhkan solusi atau alternatif yang berinovasi. salah satu factor yang dapat meningkatkan work engagement adalah resiliensi. resiliensi merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, tidak mudah menyerah dalam menghadapi situasi yang sulit, serta tetap terus berusaha menghadapi situasi yang tidak menyenangkan hingga ke situasi yang lebih baik. Secara psikologis karyawan yang resilien akan terkoneksi dengan pekerjaannya. Setiap tantangan dan kesulitan yang mereka hadapi tidak di pandang sebagai suatu halangan dalam bekerja hal ini akan berkebalikan dengan karyawan yang memiliki resiliensi yang rendah mereka cenderung mengalami burn out di dalam pekerjaannya (Rushton et al 2015)

Perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki resiliensi pada diri karyawan dimana resiliensi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada interaksi saat bekerja baik pada atasan, kelompok maupun antar individu (Meng et al., 2019) Karyawan yang mampu mengatasi kesulitan pada pekerjaan akan semakin memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (polat & iskander, 2018)

Untuk meningkatkan atau mempertahankan resiliensi yang di miliki karyawan di dalam perusahaan perusahaan perlu melakukan pelatihan pada karyawan. Menurut soutwick (2014) Pelatihan untuk meningkatkan resiliensi dapat dilakukan sebelum atau sesudah situasi stres pada karyawan, idealnya pelatihan dilakukan sebelum atau awal karyawan bekerja agar ketika di hadapi dalam keadaan yang sulit karyawan lebih siap dalam menghadapinya. Salah satu cara paling penting untuk menimbulkan resiliensi adalah dengan menjaga lingkungan sosial di perusahaan yang sehat yang memungkinkan perlindungan secara alami pada karyawan dan beroperasi secara efektif. Faktor pengembangan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan juga dapat menentukan kepuasan kerja karyawan generasi milenial (Wen et al., 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan Muchtadin, (2023) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif, resiliensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, work engagement berpengaruh positif terhadap komitmen afektif Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, resiliensi, work engagement masing-masing berpengaruh positif

signifikan terhadap komitmen afektif pekerja milenial. Mayoritas responden ialah laki-laki, bekerja di perusahaan swasta, berpendidikan akhir magister.

Mengelola karyawan merupakan hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, perusahaan perlu menangani perbedaan yang ada pada karyawan baik dari segi etik, ambisi, pola pikir dan cara bekerja. Hal ini berkaitan dengan mendapatkan dan mempertahankan kesetiaan karyawan pada perusahaan. Pihak perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola karakter dan kepribadian dari generasi ke generasi agar dapat memahami keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan dapat muncul dari personal resource dan job resources (Baker 2011). Keterikatan kerja yang muncul oleh karyawan di pengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada generasi milenial adalah faktor rekan kerja (Trima 2016). Keterikatan kerja telah menjadi salah satu *issue* dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Tidak hanya membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, *employee engagement* juga membuat karyawan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & farhanindya (2021) mendapatkan hasil sumbangan efektif variable resiliensi terhadap keterikatan sebesar 26,1 %. hal ini menunjukkan bahwa resiliensi sebagai salah satu factor yang mempengaruhi work engagement. 48,4% dari sisa presentase menunjukkan adanya factor lain yang mempengaruhi variable keterikatan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Soetjningsih (2019) Hasil penelitian mengenai resiliensi dengan work engagement pada PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga, terdapat hubungan positif signifikan. Hasil uji korelasi menunjukkan hasil $r = 0,732$ dan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$) hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi karyawan maka semakin tinggi juga Keterikatan kerja karyawan PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga. hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh suci et al (2023) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara resiliensi dan work engagement pada karyawan dukcapil kota padang panjang, hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya arah hubungan yang positif yang artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi work engagement karyawan sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin rendah keterikatan kerja karyawan. hal ini menyatakan hipotesis dapat di terima adapun sumbangan efektif dari variabel resiliensi dan keterikatan kerja sebesar 46%.

Karyawan yang resilien dapat mengatasi situasi yang tidak menyenangkan secara efektif sebagai karyawan yang setiap hari dalam mengerjakan pekerjaannya tentu di hadapi dengan situasi situasi penuh tekanan dan bisa membuat stres. Sehingga karyawan yang memiliki work engagement di sertai resiliensi maka akan memiliki kepuasan yang lebih besar karna karyawan mampu menghargai serta menikmati pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk tetap dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan Astika & Saptoto (2016) menjelaskan bahwa seorang dengan resiliensi tinggi ketika di hadapi oleh kesulitan maka individu cenderung bisa melakukan coping dan beradaptasi dengan baik. Hal itu berdampak pada munculnya positif efek yang dapat meningkatkan keterikatan. Sehingga dapat disimpulkan dari pemaparan penelitian semakin tinggi resiliensi semakin tinggi juga keterikatan kerja karyawan. hasil penelitian yang dilakukan astika & saptoto (2016) menunjukkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan di tolak. resiliensi dan iklim organisasi tidak bisa memprediksi keterikatan kerja secara bersamaan. variable resiliensi dapat memprediksi variable keterikatan kerja secara signifikan sedangkan variable iklim organisasi tidak dapat memprediksi variable keterikatan kerja secara signifikan. Sumbangan efektif dari variabel resiliensi terhadap keterikatan kerja adalah 12,9%.

untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada karyawan PT. Komatsu Indonesia dapat dilakukan dengan meningkatkan resiliensi.

Hasil penelitian yang dilakukan Felica et al., (2022) Pada karyawan PT Supra Matra Abadi dengan total subjek 112 karyawan, menemukan hasil bahwa adanya hubungan resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan dengan hasil terdapat pengaruh antara resiliensi dengan keterikatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi Pearson Product Moment sebesar 0.667 dengan nilai Sig. sebesar 0.000. Penelitian ini menjelaskan bahwa resiliensi yang dimiliki oleh seseorang dapat memberi pengaruh terhadap tingkat work engagement dan merupakan faktor penting terhadap munculnya work engagement dalam individu.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial PT X. Pengambilan data menggunakan dengan dua skala dan analisis data yang digunakan menggunakan analisis data menggunakan Spearman. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan Skala resiliensi yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson sebagai variable X dan Skala yang digunakan merupakan skala UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale-9) sebagai variable Y dalam penelitian. Setelah dilakukan pengambilan data dan analisis data di perusahaan PT X maka ditemukan hasil bahwa resiliensi berhubungan positif dengan work engagement ($r = 0,568$; $p < 0,00$) Hasil ini menunjukkan semakin tinggi resiliensi karyawan maka semakin tinggi pula work engagement karyawan tersebut sebaliknya semakin rendah resiliensi karyawan maka semakin rendah juga work engagement karyawan tersebut. Resiliensi merupakan kemampuan individu dalam mengelola emosi, kemampuan bertahan, tidak mudah menyerah dalam menghadapi situasi yang sulit, sedangkan work engagement suatu perasaan terikat terhadap karyawan pada pekerjaannya.

Implikasi dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Resiliensi dan work engagement pada karyawan generasi milenial yang ada di perusahaan tersebut guna menjadi salah satu data di perusahaan dan diharapkan dapat digunakan mengambil keputusan dalam proses kinerja yang terjadi di perusahaan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi civitas akademis sebagai literatur terutama pada psikologi industry dan organisasi. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk memperluas tempat penelitian dan penyebaran skala agar dapat mengungkap faktor lain yang dapat mempengaruhi keadaan karyawan.

REFERENSI

- Abdullah, M. R. (2015). Metode penelitian kuantitatif. [Ebook]
- Anisa Putri Sari, C. H. (2019). HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN CUTTING PT ARGO MANUNGGAL TRIASTA. *Jurnal Psikohumanika*, 33-34. <https://doi.org/10.31001/j-psi.v11i1.549>
- Anggraini, D., & Harsono, Y. T. (2021). Hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan media massa. *Flourishing Journal*, 1(6), 447-456. <https://doi.org/10.17977/um070v1i62021p447-456>
- Astika, N.F., & Saptoto, R. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap work engagement. *Gajah Mada Journal of Psychology*, 2(1), 38-47. <https://dx.doi.org/10.22146/gamajop.31868>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. [Ebook]. Psychology press.
- Cahyana, K. S., & Prahara, S. A. (2021). Work engagement dengan intensi turnover pada karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285-294. <http://dx.doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.24073>
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 149-160. doi:<http://dx.doi.org/10.24856/mem.v30i2.242>
- 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://doi.org/10.1002/da.10113>
- Elam, C., Stratton, T., & Gibson, D. D. (2007). Welcoming a new generation to college: The millennial students. *Journal of College admission*, 195, 20-25.
- Felicia, D., Gotani, C., Helbert, H., Leonardi, J. T., & Willy, W. (2022). IMPLEMENTASI RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. SUPRA MATRA ABADI. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 9(1), 145-156. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i1.2418>
- Grelle, A., Hedwall, P. O., Strömngren, M., Håkansson, C., & Bergh, J. (2023). From source to sink—recovery of the carbon balance in young forests. *Agricultural and Forest Meteorology*, 330, 109290. <https://doi.org/10.1016/j.agrformet.2022.109290>
- Kopertyńska, M. W., & Kmiotek, K. (2015). Engagement of employees of generation Y—theoretical issues and research experience. <http://dx.doi.org/10.15611/aoe.2015.2.10>
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217

- Meng, H., Luo, Y., Huang, L., Wen, J., Ma, J., & Xi, J. (2019). On the relationships of resilience with organizational commitment and burnout: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(15), 2231-2250. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1381136>
- Muchtadin, M. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MAKNA KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DIMODERASI RESILIENSI PADA PEKERJA MILENIAL. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi*, 5(1), 10-17. <https://doi.org/10.61083/ebisma.v3i2.34>
- Octaryani, M., & Baidun, A. (2018). Uji validitas konstruk resiliensi.
- Polat, D. D., & İskender, M. (2018). Exploring teachers' resilience in relation to job satisfaction, burnout, organizational commitment and perception of organizational climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1-13. <http://dx.doi.org/10.17220/ijpes.2018.03.001>
- Praha, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232-244. <http://dx.doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Lapangan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(2), 350-361. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i2.1356
- Rushton, C. H., Batcheller, J., Schroeder, K., & Donohue, P. (2015). Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings. *American journal of critical care*, 24(5), 412-420. <https://doi.org/10.4037/ajcc2015291>
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagement Pada agen asuransi PT X. *Ecopsy*, 4(2), 117-123.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European journal of psychotraumatology*, 5(1), 25338. <https://doi.org/10.3402%2Fejpt.v5.25338>
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan Bank Panin cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal empati*, 6(3), 160-169. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.19745>
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work engagement karyawan generasi milenial pada pt. X bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Triman, A. (2016). Menelisik "Employee Engagement" Berdasarkan karakteristik Gen Y. *Jurnal psikologi*, 2(10).
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>

Wingerden, J.V., Poell, R.F. (2019). Meaningful Work and Resilience Among Teachers: The Mediating Role of Work Engagement and Job Crafting. Plos One 14(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518>





Lampiran 1. 1 Blue Print Resilience

Aspek	Sebaran aitem	Jumlah
Kompetesi personal, standar tinggi, dan keuletan yang dimiliki individu	10,11,12,16,17,23,24,25	8
Keyakinan terhadap insting, toleransi terhadap hal negatif, dan fokus pada dampak stres	6,7,14,15,18,19,20	7
Penerimaan yang positif dan memiliki hubungan yang aman	1,2,4,5,8,	5
Kontrol diri	13,21,22,	3
Pengaruh spiritualitas	3,9	2

Lampiran 2. 1 Blue Print Utrecht Work Engagement

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Vigor</i>	1, 2, 3	-	3
2.	<i>Dedication</i>	4, 5, 6	-	3
3.	<i>Absorption</i>	7, 8, 9	-	3
Total				9

Lampiran 3. 1 Alat ukur penelitian

Skala Resiliensi

No	Pertanyaan					
1	Mampu beradaptasi dengan perubahan					
2	Hubungan erat dan aman					
3	Terkadang takdir atau tuhan dapat membantu					
4	Dapat menghadapi apapun yang datang					
5	Kesuksesan di masalah memberikan kepercayaan diri untuk menghadapi tantangan baru					
6	Melihat sisi lucu dari berbagai hal					
7	Menghadapi stres memperkuat					

8	Cenderung bangkit kembali setelah sakit atau mengalami kesulitan					
9	Segala sesuatu terjadi karena suatu alasan					
10	Upaya terbaik apapun terjadi					
11	Anda dapat mencapai tujuan anda					
12	Ketika segala sesuatu tanpa harapan, saya tidak menyerah					
13	Ketahui kemana harus mencari bantuan					
14	Di bawah tekanan dan berfikir jernih					
15	Lebih suka memimpin dalam pemecahan masalah					
16	Tidak mudah patah semangat karena kegagalan					
17	Pikirkan diri sebagai orang yang kuat					
18	Membuat keputusan yang tidak populer atau sulit					
19	Dapat menangani perasaan yang tidak menyenangkan					
20	Harus bertindak sesuai firasat					
21	Rasa tujuan yang kuat					
22	Memegang kendali atas hidup anda					
23	Saya suka tantangan					
24	Anda bekerja untuk mencapai tujuan anda					
25	Kebanggaan atas pencapaian anda					

Skala Work Engagement

No	Pertanyaan	0	1	2	3	4	5	6
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi							
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga							
3	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya							
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya							
5	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja							
6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif							
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan							
8	Saya larut dalam pekerjaan saya							
9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja							

Lampiran 4. 1 Statistik Deskripsi data

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22 - 27	93	86.1	86.1	86.1
28 - 33	7	6.5	6.5	92.6
34 - 39	7	6.5	6.5	99.1
40 - 42	1	.9	.9	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Lampiran 5. 1 Validitas Realibilitas Alat ukur

Validitas Resiliensi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	76.8241	175.193	.587	.936
X2	76.8241	172.987	.713	.935
X3	76.7222	177.025	.415	.939
X4	76.8981	173.289	.692	.935
X5	76.6759	172.782	.682	.935
X6	76.9167	176.189	.440	.939
X7	76.9537	174.474	.583	.936
X8	76.8426	173.031	.675	.935
X9	76.6111	176.315	.606	.936

X10	76.7315	172.516	.713	.935
X11	76.7407	174.848	.690	.935
X12	76.7130	176.992	.561	.937
X13	76.7685	176.310	.540	.937
X14	77.0463	173.334	.598	.936
X15	77.2315	171.245	.590	.936
X16	76.7870	172.655	.719	.935
X17	76.8889	171.483	.621	.936
X18	77.3519	172.155	.605	.936
X19	76.9167	172.339	.684	.935
X20	77.4537	178.942	.315	.941
X21	76.9259	174.480	.655	.935
X22	76.6759	174.165	.701	.935
X23	76.7685	175.226	.610	.936
X24	76.7593	175.829	.561	.937
X25	76.5278	177.055	.601	.936

Reliabilitas Resiliensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	25

Validitas *Work Engagement*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36.2870	55.926	.601	.890
Y2	36.2500	55.348	.658	.886
Y3	36.1574	53.125	.786	.876
Y4	36.2778	53.268	.664	.885
Y5	36.6759	55.174	.652	.886
Y6	36.1759	52.632	.716	.881
Y7	35.9074	54.739	.717	.882
Y8	36.8519	54.127	.553	.895
Y9	36.6019	52.485	.646	.887

Reliabilitas *Work Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	9

Lampiran 6. 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Resiliensi	WE
N		106	106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.07	40.95
	Std. Deviation	13.868	8.288
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.077
	Positive	.075	.058

	Negative	-.112	-.077
Test Statistic		.112	.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	.129 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Kategorisasi Variabel

Kategorisasi Keterikatan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	2.8	2.8	2.8
	Sedang	37	34.3	34.3	37.0
	Tinggi	68	63.0	63.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Kategorisasi Resiliensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	2.8	2.8	2.8
	Tinggi	105	97.2	97.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Lampiran 7. 1 Tabulasi Data

Skoring alat ukur resiliensi

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	78	
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	82	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	2	4	4	4	4	4	93	
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	4	1	3	3	3	3	3	76	
4	4	4	4	4	0	3	2	3	4	4	4	4	4	0	4	4	4	2	0	4	4	4	4	4	82	
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	85	
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	79	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	94
2	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	76
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	96
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	91

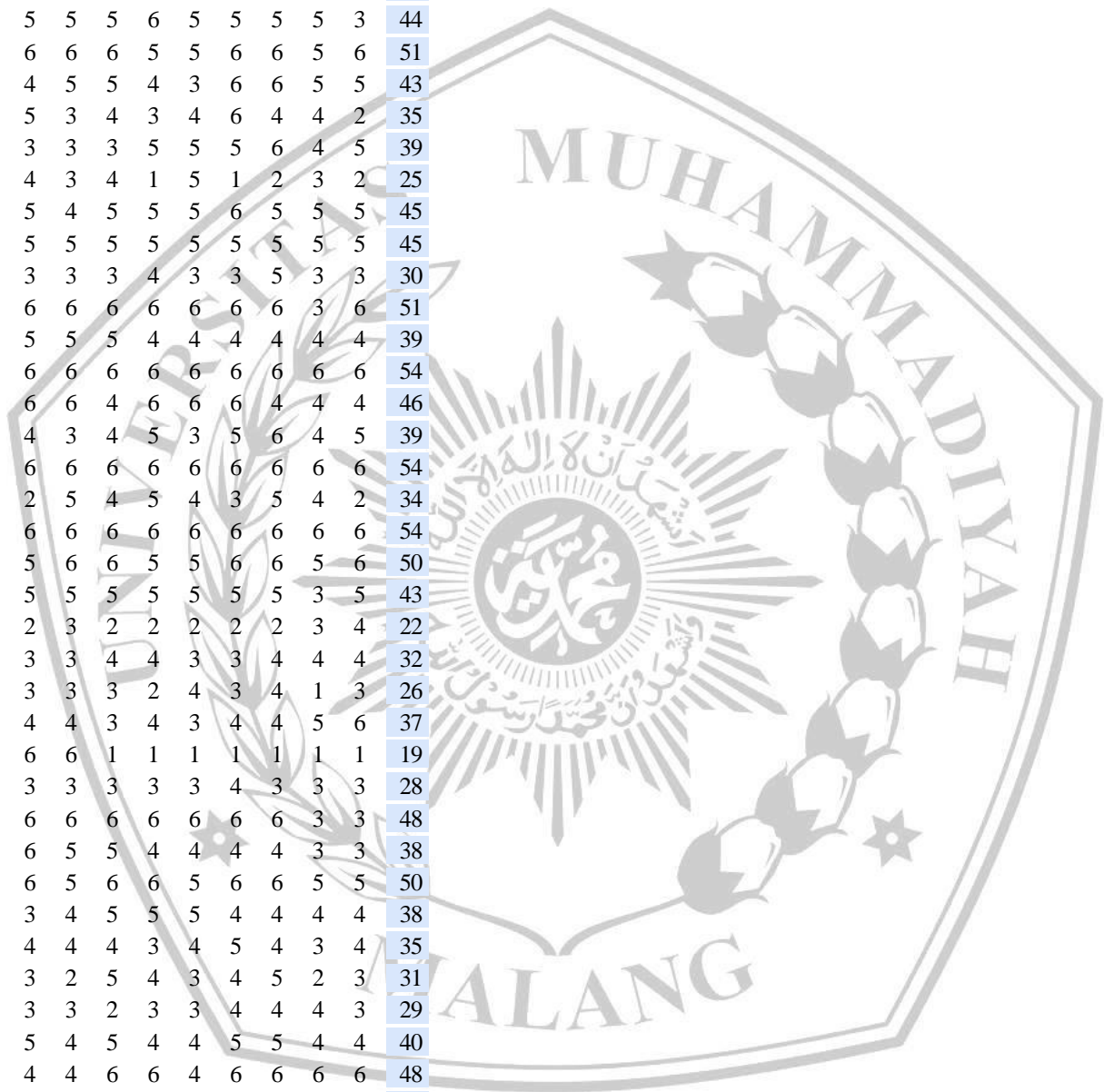
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	85
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	93
3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	78
3	1	2	3	4	2	3	2	1	4	3	1	3	4	3	1	4	2	1	1	3	4	4	1	3	63
2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	83
3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	54
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	80
3	4	0	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	82
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
4	2	0	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	79
2	2	3	3	4	2	0	1	2	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	1	4	3	3	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
1	2	3	3	1	3	1	2	3	2	3	4	2	3	2	3	1	1	3	1	2	2	3	3	1	55
3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	83
3	3	4	2	3	1	4	4	3	2	2	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	78
2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	3	1	3	3	3	3	72
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	89
2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	69
4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	84
2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	1	2	1	1	4	3	2	2	2	3	4	57
3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	71
4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	90
4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	83
4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	91
2	2	2	2	0	4	3	0	2	0	2	3	2	1	2	4	0	1	1	2	1	0	4	3	2	45
3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	74
3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	77
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	86
2	2	4	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	53
3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	2	4	83
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	95
2	3	4	1	4	4	2	2	4	4	1	4	4	1	0	2	2	0	2	1	4	4	2	2	4	63
3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	72
3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	79
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	77
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	70

4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	88
4	4	4	4	4	4	0	1	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	84
0	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	4	3	4	2	48
3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	70
3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	82
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	0	4	3	1	3	4	2	3	4	4	4	84
4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	87
3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	0	3	3	4	4	82
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	92
2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	0	0	2	3	2	3	1	1	3	3	63
4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	83
3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
2	2	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	1	1	3	3	1	2	3	4	4	3	72
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	90
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	77
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	84
2	1	3	2	2	0	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	58
4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	88
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	89
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	83
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	96
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	83
4	2	0	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	68
3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	0	0	2	2	2	3	3	1	56
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	88
2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	51
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	94
4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	0	2	4	3	4	4	4	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	88
3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	4	69
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	1	4	4	63
2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	87
3	3	3	2	3	1	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	75
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	66
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	94

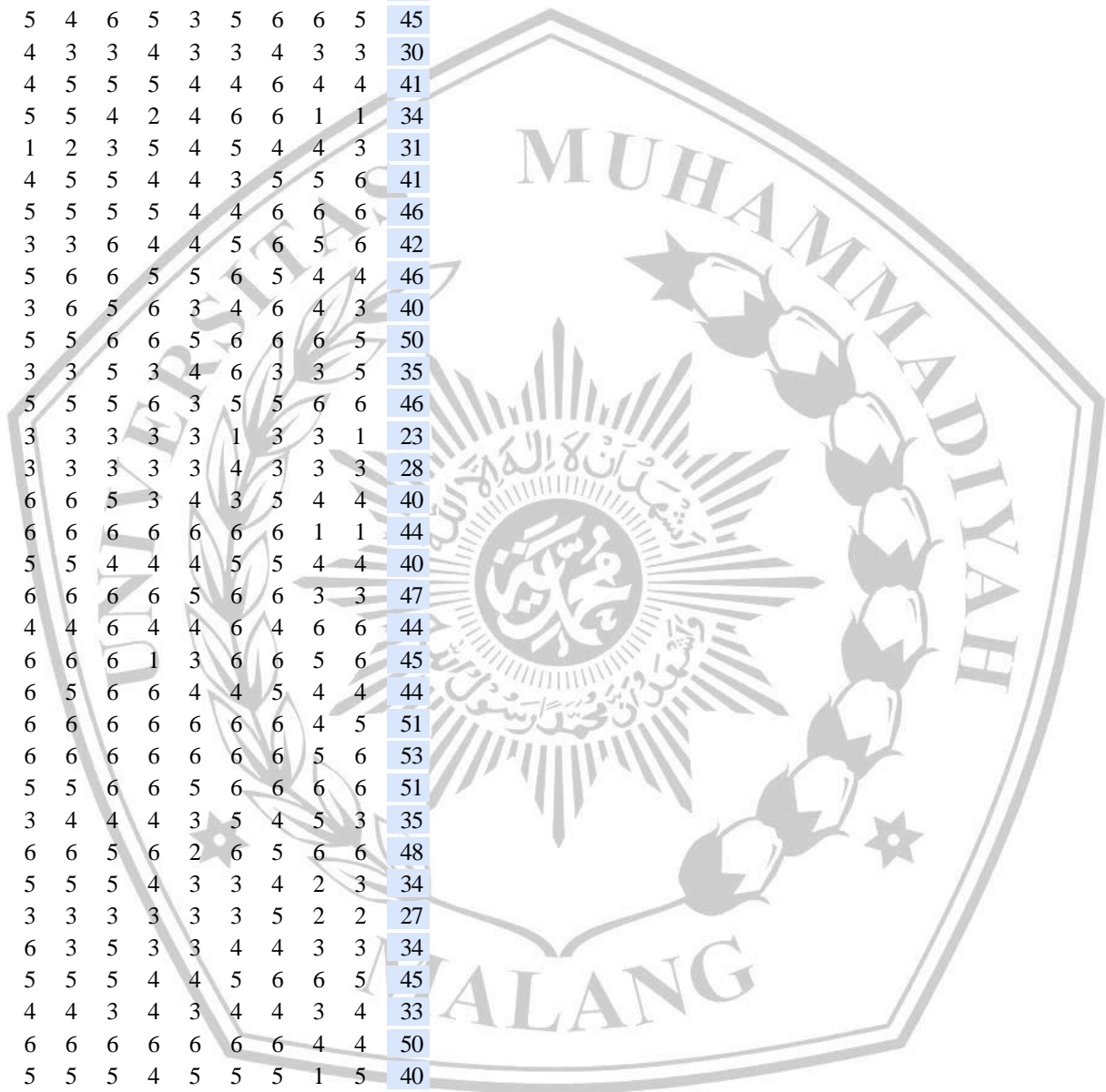
Skoring alat ukur work engagement

4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
5	6	6	5	5	5	6	5	5	48
4	4	4	5	4	4	5	6	6	42

4	6	6	6	5	6	6	1	4	44
5	5	5	3	5	6	5	5	5	44
4	4	4	4	3	3	4	2	3	31
6	5	6	6	6	6	6	6	6	53
5	5	5	6	4	6	6	4	5	46
6	6	4	6	6	6	6	3	3	46
5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
5	6	6	6	6	6	6	5	6	52
5	5	4	5	3	4	5	5	5	41
5	5	5	6	5	5	5	5	3	44
6	6	6	5	5	6	6	5	6	51
4	5	5	4	3	6	6	5	5	43
5	3	4	3	4	6	4	4	2	35
3	3	3	5	5	5	6	4	5	39
4	3	4	1	5	1	2	3	2	25
5	4	5	5	5	6	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	3	4	3	3	5	3	3	30
6	6	6	6	6	6	6	3	6	51
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	6	4	6	6	6	4	4	4	46
4	3	4	5	3	5	6	4	5	39
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
2	5	4	5	4	3	5	4	2	34
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
5	6	6	5	5	6	6	5	6	50
5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
2	3	2	2	2	2	2	3	4	22
3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
3	3	3	2	4	3	4	1	3	26
4	4	3	4	3	4	4	5	6	37
6	6	1	1	1	1	1	1	1	19
3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
6	6	6	6	6	6	6	3	3	48
6	5	5	4	4	4	4	3	3	38
6	5	6	6	5	6	6	5	5	50
3	4	5	5	5	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	5	4	3	4	35
3	2	5	4	3	4	5	2	3	31
3	3	2	3	3	4	4	4	3	29
5	4	5	4	4	5	5	4	4	40
4	4	6	6	4	6	6	6	6	48
3	4	5	5	3	5	6	3	3	37
5	6	6	5	4	5	5	4	5	45
5	5	5	5	3	3	3	3	3	35
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
4	4	5	5	4	4	6	3	3	38
4	4	5	5	4	4	4	2	2	34
5	5	4	4	4	4	4	3	3	36
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54



4	4	5	4	4	5	5	4	4	39
4	4	3	2	3	5	5	2	4	32
6	5	5	5	5	5	6	5	6	48
5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
3	3	3	6	6	3	6	3	3	36
5	5	5	5	5	5	6	5	5	46
5	4	4	6	3	4	4	1	5	36
4	5	5	4	3	4	5	5	5	40
5	5	4	6	4	3	6	4	4	41
5	4	6	5	3	5	6	6	5	45
4	3	3	4	3	3	4	3	3	30
4	5	5	5	4	4	6	4	4	41
5	5	4	2	4	6	6	1	1	34
1	2	3	5	4	5	4	4	3	31
4	5	5	4	4	3	5	5	6	41
5	5	5	5	4	4	6	6	6	46
3	3	6	4	4	5	6	5	6	42
5	6	6	5	5	6	5	4	4	46
3	6	5	6	3	4	6	4	3	40
5	5	6	6	5	6	6	6	5	50
3	3	5	3	4	6	3	3	5	35
5	5	5	6	3	5	5	6	6	46
3	3	3	3	3	1	3	3	1	23
3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
6	6	5	3	4	3	5	4	4	40
6	6	6	6	6	6	6	1	1	44
5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
6	6	6	6	5	6	6	3	3	47
4	4	6	4	4	6	4	6	6	44
6	6	6	1	3	6	6	5	6	45
6	5	6	6	4	4	5	4	4	44
6	6	6	6	6	6	6	4	5	51
6	6	6	6	6	6	6	5	6	53
5	5	6	6	5	6	6	6	6	51
3	4	4	4	3	5	4	5	3	35
6	6	5	6	2	6	5	6	6	48
5	5	5	4	3	3	4	2	3	34
3	3	3	3	3	3	5	2	2	27
6	3	5	3	3	4	4	3	3	34
5	5	5	4	4	5	6	6	5	45
4	4	3	4	3	4	4	3	4	33
6	6	6	6	6	6	6	4	4	50
5	5	5	4	5	5	5	1	5	40
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
5	4	5	5	5	6	5	5	6	46
4	5	4	6	3	5	5	5	4	41
5	4	3	5	5	5	3	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
4	4	4	3	3	4	4	2	2	30
4	4	5	4	4	2	5	5	5	38
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54



6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 54
5 6 6 6 5 6 6 5 6 51

Lampiran 8. 1 Surat Izin penelitian


EASTERNLOGISTICS

Nomor : PT. EL/HRD/017/02/2024 Lamongan, 23 Februari 2024
Lampiran : -
Hal : Jawaban Permohonan Pengambilan Data

Yth. Kepala Prodi S1 Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

Dengan Hormat,

Bersama ini kami dari PT Eastern Logistics (Operator of Lamongan Shorebase) memberikan jawaban perihal Permohonan Pengambilan Data dalam rangka penyusunan Tugas Akhir atas nama mahasiswa:

Nama : Sia Sintya
NIM : 202010230311273
Program Studi : S1 Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan Resiliensi dengan Work Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas kami terima untuk melaksanakan penelitian di PT Eastern Logistics.

Demikian izin penelitian ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Salam Hormat,


EASTERN LOGISTICS
Nur Amalina Dini
Human Resources Manager
PT. Eastern Logistics



PT. EASTERN LOGISTICS
Gedung Menara Sudirman, 18th Floor Block C, Jalan Jenderal Sudirman Kav.60, Jakarta 12190, Indonesia
T: +62 21 5296 1116 F: +62 21 5296 3202

Lampiran 9. 1 Verifikasi Analisis Data dan uji plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/388/Lab-Psi/UMM/V/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Sia Sintya
NIM : 202010230311273
Dosen Pembimbing : 1) Mohammad Shohib, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 10 Mei 2024
Petugas Cek

(Signature)
Navy Tri Indah Sari, M.Si



Hasil Cek Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/697/Lab-Psi/UMM/VII/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Sia Sintya
NIM : 202010230311273
Dosen Pembimbing : 1) Mohammad Shohib, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Generasi Milenial	25%	17%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 4 Juli 2024
Petugas Cek

[Signature]
Navy Tri Indah Sari, M.Si

