

**HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA  
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI  
PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA**

**SKRIPSI**



Oleh

**Saifuddin  
NIM. 14410217**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2018**

**HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA  
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI  
PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Saifuddin

NIM. 14410217

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA  
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI  
PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA**

**SKRIPSI**

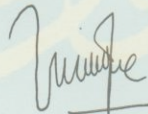
Oleh :

**Saifuddin**

**NIM. 14410217**

Telah Disetujui Oleh :

**Dosen Pembimbing**

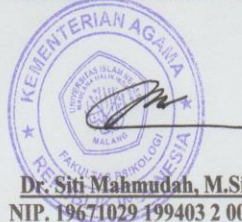


**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**  
**NIP. 19750220 200312 2 004**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi**

**UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Siti Mahmudah, M.Si**  
**NIP. 19671029 199403 2 001**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
KARYAWAN PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI  
PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA

SKRIPSI

Oleh:

Saifuddin

NIM. 14410217

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu  
Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Pada Tanggal 27 Juli 2018

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Anggota Penguji lain  
Penguji Utama

Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
NIP. 19750220 200312 2 004

Dr. Ali Ridho, M.Si  
NIP. 19780429 200604 1 001

Anggota

Yusuf Ratu Agung, MA  
NIP. 19801020 201503 1 002

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Siti Mahmudah, M.Si  
NIP. 19671029 199403 2 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Saifuddin

NIM : 14410217

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Hubungan Antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 04 Juli 2018

Penulis



Saifuddin  
NIM.14410217

## MOTTO

إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿١٥٦﴾

“Sesungguhnya Kami adalah milik Allah dan kepada-Nya-lah Kami kembali.”

(QS. Al-Baqarah : 156)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, ku persembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang tersayang:*

### ***Kedua Orang tua***

*Sebagai tanda bakti hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga yang telah memberikan kasih sayang, pelita dalam hidupku yang senantiasa mengasihi dan menyayangiku.*

### ***Saudara***

*Kakak-kakakku semuanya yang selalu memberi motivasi, semangat serta do'a.*

### ***Guru dan Dosen***

*Terima kasih atas segala jerih payahnya yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang mafaat dan barokah*

### ***Sahabat karibku***

*Ahmad Zaini, Iqbal Fauzi, Fikri Abdul Aziz, Mashuri, Teguh Nugroho, Elvyna Kholida Qurotul A'yun, Imroatul Mufidah, Alfi Nurul Afida, Chalimatus Sahliyah, Esa Wahdaniyah Nur Fathonah, Jumatin, Laili Maulidina, Fitria Qotrunnada, sekaligus saudara KBMB 2014 yang selalu menjadi motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi*

*Teman-teman Psikologi2014 serta teman-teman lain yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua doa dan dukungannya.*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur *alhamdulillah* penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt, karena berkat limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi Muhammad Saw, yang telah membawa manusia dari alam *jahiliyah* menuju alam yang berilmu seperti sekarang ini.

Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT.Cendana Teknik Utama” ini penulis susun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan program studi strata satu (S-1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam proses penyusunannya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide, maupun pemikiran. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Jamaluddin, M.Si, selaku ketua Jurusan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku dosen pembimbing yang selalu

membimbing penulis dengan segala ilmu yang dimiliki serta senantiasa memberikan doa, arahan, nasihat, dan motivasi dalam melakukan penelitian kepada penulis.

5. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih karena telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan.
6. Bapak Huda Nur Aziz, S.Psi, MM. Selaku kepala HRD yang telah membantu proses penelitian.
7. Ibuku, Rumini dan Ayahku, Yasin yang selalu memberikan perhatian, dukungan, materi, doa, semangat, kasih sayang, serta motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman di Fakultas Psikologi angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan.
9. Semua pihak yang secara langsung atau tidak langsung telah ikut memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan hal yang bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan khususnya bagi penulis juga.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Malang, 04 Juli 2018

Penulis

Saifuddin

NIM. 14410217

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Produktivitas Kerja.....	9
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	9
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	11
3. Indikator Produktivitas Kerja .....	14
B. Resiliensi.....	15
1. Pengertian Resiliensi .....	15
2. Karakteristik Resiliensi .....	16
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Resiliensi.....	19
C. Produktivitas Kerja dan Resiliensi dalam Perspektif Islam .....	22
1. Produktivitas Kerja.....	22
2. Resiliensi .....	23
D. Hubungan Resiliensi dengan Produktivitas kerja .....	24
E. Hipotesis Penelitian.....	25

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	26
B. Identifikasi Variabel .....	26
1. Variabel Bebas .....	27
2. Variabel Terikat .....	27
C. Definisi Operasional.....	27
1. Produktivitas Kerja .....	27
2. Resiliensi .....	27
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
E. Metode Pengumpulan Data .....	28
1. Wawancara .....	29
2. Skala .....	29
F. Instrumen Penelitian.....	29
1. Skala Resilensi.....	30
2. Skala Produktivitas Kerja.....	31
G. Validitas dan Reliabilitas .....	33
1. Uji Validitas.....	33
2. Uji Reliabilitas.....	34
H. Analisis Data .....	35
1. Mencari Mean.....	35
2. Mencari Deviasi Standar .....	36
3. Menentukan Kategorisasi .....	36
4. Analisis Prosentase .....	36
5. Uji Normalitas .....	37
6. Uji Linieritas.....	37
7. Analisis Korelasi .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
1. Visi .....	40
2. Misi.....	40
3. Core Value.....	41
B. Hasil Penelitian .....	41
1. Hasil Validitas dan Reliabilitas .....	42
2. Uji Asumsi.....	44
3. Analisis Deskriptif.....	45
4. Uji Hipotesis.....	48
C. Pembahasan.....	49
1. Tingkat Resiliensi .....	49
2. Tingkat Produktivitas Kerja .....	51
3. Hubungan Resiliensi dengan Produktivitas Kerja.....	54
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	56
B. Saran .....	57
1. Bagi PT. Cendana Teknik Utama .....	57

2. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>62</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Kategori Respon Skala .....	30
Tabel 3.2: Blueprint Skala Resiliensi.....	30
Tabel 3.3: Blueprint Skala Produktivitas Kerja .....	32
Tabel 3.4: Kriteria Jenjang .....	36
Tabel 4.1: Hasil Uji Validitas Skala Resiliensi .....	42
Tabel 4.2: Hasil Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja .....	43
Tabel 4.3: Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4.4: Hasil Uji Normalitas .....	45
Tabel 4.5: Hasil Uji Linieritas.....	45
Tabel 4.6: Norma Kategori .....	46
Tabel 4.7: Kategori Skala Resiliensi.....	46
Tabel 4.8: Kategori Skala Produktivitas Kerja .....	47
Tabel 4.9: Uji Hipotesis Korelasi.....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Diagram Kategorisasi Tingkat Resiliensi.....	47
Gambar 4.2: Diagram Kategorisasi Tingkat Produktivitas Kerja .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Resiliensi .....	62
Lampiran 2: Skala Produktivitas Kerja .....	63
Lampiran 3: Aiken's V Resiliensi .....	65
Lampiran 4: Aiken's V Produktivitas Kerja .....	67
Lampiran 5: Hasil Skoring Aiken's V Resiliensi .....	70
Lampiran 6: Hasil Skoring Aiken's V Produktivitas Kerja .....	70
Lampiran 7: Kategorisasi Resiliensi .....	71
Lampiran 8: Kategorisasi Produktivitas Kerja .....	72
Lampiran 9: Hasil Uji Validitas .....	74
Lampiran 10: Hasil Uji Reliabilitas .....	76
Lampiran 11: Hasil Uji Normalitas .....	77
Lampiran 12: Hasil Uji Linieritas .....	78
Lampiran 13: Hasil Uji Korelasi .....	79
Lampiran 14: Verbatim Wawancara dengan Kepala HRD .....	80
Lampiran 15: Bukti Konsultasi .....	83
Lampiran 16: Struktur Organisasi PT.Cendana Teknik Utama .....	84
Lampiran 17: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	85
Lampiran 18: Dokumentasi Penelitian .....	86

## ABSTRAK

Saifuddin. 2018. Hubungan Antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama

Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

---

**Kata kunci:** Karyawan, Resiliensi, Produktivitas Kerja

Resiliensi merupakan kemampuan beradaptasi dengan tekun dan gigih walaupun keadaan yang malang. Terkait dengan perkembangan dunia industri resiliensi sangat dibutuhkan sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tugas yang penuh tanggung jawab harus diimbangi dengan resiliensi yang baik demi menjaga suatu produktivitas kerja.

Tujuan dilakuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat resiliensi karyawan, tingkat produktivitas karyawan, dan hubungan antara resiliensi karyawan dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Cendana Teknik Utama. Dengan populasi berjumlah 56 karyawan sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi. Adapun teknik pengumpulan data adalah menggunakan skala resiliensi dan skala produktivitas kerja, sedangkan analisa data menggunakan analisa korelasi *product moment*.

Hasil penelitian yang dilakukan bahwa tingkat resiliensi berada pada kategori tinggi terdapat 30 karyawan dengan prosentasi 53,6%, sedangkan untuk tingkat produktivitas kerja berada pada kategori sedang terdapat 32 karyawan dengan prosentasi 57,1%.

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi *product moment pearson* dengan media *SPSS 16,0 for windows* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dan diperoleh data yang menunjukkan hubungan yang signifikan sebesar  $r_{xy} = 0,544$  ;  $sig = 0,000 < 0,05$  dan  $R^2 = 0,296$ . Ada hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama, dan korelasinya positif. Artinya semakin tinggi tingkat resiliensi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Serta sebaliknya, semakin rendah tingkat resiliensi maka semakin rendah pula produktivitas kerja.

## ABSTRACT

Saifuddin. 2018. The Relation Between the Working productivity for Telecommunication Company Staffs Cendana Teknik Utama Pte. Ltd.

Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

---

**Kata kunci:** Staff, Resilience, Working Productivity

Resilience is the ability of adapting towards the cleverness and willingness even though in the hard condition. In relating to the industrial growth resilience is really needed as supporting factors in improving working capabilities of staff, which the assignment with responsibility should be balanced with good resilience in order to keep the working productivity.

The purpose of this research is to acknowledge the level of resilience of staffs, staffs' productivity level and the relation between staffs' resilience and also the productivity level. This research is done in Cendekia Teknik Utama Pte. Ltd. With the total population of 56 staffs therefore this research becomes population research. The data collection is using the resilience scale and working productivity scale, while the data analysis is using correlation product moment.

The results of research conducted that the level of resilience is in the high category there are 30 employees with a percentage of 53.6%, while for the level of work productivity is in the medium category there are 32 employees with a percentage of 57.1%.

According to the analysis of correlation test of pearson product moment with media SPSS 16,0 for windows which is done in acknowledging the relation between two variables and gotten data shows that the significant relation is as high as  $r_{xy} = 0,544$  ;  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$  and  $R^2 = 0,296$ . There are the significant relatio between resiliency with working productivity of telecommunication company Cendana Teknik Utama Pte. Ltd. And its correlation is positive. Means the higher level of resilience the higher working productivity. Also it oppsites the lower the level of resilience the lower working productivity.

## المستخلص

سيف الدين. 2018. العلاقة بين الرجوعية وإنتاجية العمل من عمال الشركة الاتصالية جندانا  
تكنيكا أوتما

المشرفة: الدكتورة رتنو مانجستوتي، الماجستير

### الكلمات الرئيسية: العامل، الرجوعية، إنتاجية العمل

الرجوعية لغة هي كلمة إنجليزية *resilience* بمعنى المرونة والانشاء. وهي كفاءة التكيف  
الواظب ولو في البأساء. في عالم الصناعي، احتيجت الرجوعية كالداعمة في ترقية إنتاجية العمل من  
العمال. إذ كانت الوظيفة لا بد من مقارنتها مع الرجوعية الجيدة للحفاظ على إنتاجية العمل.  
يهدف هذا البحث لمعرفة درجة الرجوعية من العمال، درجة إنتاجية العمال، والعلاقة  
بينهما. أقيم هذا البحث في شركة جندانا تكنيكا أوتما مع 56 مستجيباً أو سكاناً حتى يسمى هذا  
البحث بالبحث السكاني. أما طريقة جمع البيانات هي باستخدام المقياس، وأما طريقة تحليل  
البيانات هي تحليل الارتباط عزم الجداء.  
وأظهرت نتائج البحث أن مستوى المرونة في الفئة العليا يبلغ 30 موظفاً بنسبة 53.6٪، بينما  
بالنسبة لمستوى إنتاجية العمل في الفئة المتوسطة فهناك 32 موظف بنسبة 57.1٪.  
واستناداً من نتائج التحليل لتجربة عزم الجداء بيرسون مع وسيلة الحزمة الإحصائية للعلوم  
الاجتماعية 16،0 ل *windows* لمعرفة العلاقة بين المتغيرين وتحصل على البيانات تدل على  
العلاقة البليغة قدر  $r_{xy} = 0,544$ ؛  $\text{sig} = 0,000 > 0,05$  و  $R = 0,296$ . هناك  
العلاقة البليغة بين الرجوعية وإنتاجية العمل من العمال في الشركة الاتصالية جندانا تكنيكا أوتما،  
وارتباطه جيدة. وهذا بمعنى أن إذا ارتفعت الرجوعية فترتفع إنتاجية العمل. والعكس، إذ انخفضت  
الرجوعية، فتنخفض إنتاجية العمل.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa dilepaskan dalam kehidupan manusia. Lingkungan dimana organisasi berada tidak statis, melainkan sangatlah dinamis sesuai perkembangan zaman. Organisasi didefinisikan (Cumming & Worley, 2005) sebagai suatu sistem yang terbuka (*open system*) dimana komponen yang terkait dalam organisasi tersebut baik dari segi sumber daya manusianya, material dan teknologinya sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan eksternal. Sebagai suatu sistem, organisasi dapat dibagi dalam komponen masukan (*input*), transformasi dan keluaran (*output*) serta umpan balik dimana seluruh komponen tersebut dipengaruhi langsung oleh faktor lingkungan eksternal. Organisasi yang mampu menyesuaikan diri dengan keadaan akan tetap bertahan, sedangkan yang tidak mampu menyesuaikan diri akan tersingkir (Hardiansyah, 2011).

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perubahan zaman yang semakin maju menuntut semua organisasi untuk melakukan inovasi agar tetap mampu bertahan. Salah satu organisasi yang harus benar-benar menyadari keadaan tersebut adalah perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi. Seiring dengan arus globalisasi, pemerintah membuka pintu selebar-lebarnya bagi semua perusahaan dari berbagai belahan dunia untuk masuk ke Indonesia dan bersaing dengan perusahaan dalam negeri untuk mendapatkan pasar di Indonesia. Dengan kondisi tersebut, maka mau tidak

mau semua perusahaan harus mampu beradaptasi dan selalu mengembangkan diri agar bisa tetap bertahan dan mampu bersaing dengan banyak perusahaan lainnya, tidak terkecuali untuk PT. Cendana Teknik Utama tersebut.

PT Cendana teknik utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan telekomunikasi. seiring dengan perkembangan jaman diiringi dengan perubahan dan kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi yang begitu cepat, hingga tahun 2017 ini PT Cendana teknik utama memiliki 5 divisi/bidang usaha yang di sesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan terkini. Devisi tersebut ialah Flash, IT Multimedia, E-Goverment, Modern Channel, dan IT Project. (*Cendana2000, 2014*)

Perkembangan dunia teknologi informasi dan komunikasi memang tumbuh dengan pesat beberapa dekade ini, termasuk jenis alat komunikasi yang dipasarkan serta berbagai fitur yang hampir semuanya kini mengikuti arus perkembangan teknologi. Dengan banyaknya prospek yang bisa terus digali, dalam bisnis telekomunikasi ini juga terdapat berbagai tantangan yang harus bisa dilewati. Tantangan itu misalnya dalam bentuk persaingan secara global (*Atm. 2016. <http://amatitelitimodifikasi.blogspot.co.id/2016/06/perkembangan-teknologi-di-indonesia.html>. 10 Oktober 2017*). Sehingga PT Cendana teknik utama harus mampu bersaing dengan pelaku bisnis telekomunikasi yang semakin menjamur. Seperti yang di hadapi PT Cendana teknik utama, perusahaan tersebut yang awal berdirinya sebuah perusahaan server pulsa, dengan berjalannya waktu dan perkembangan dunia teknologi dan komunikasi

PT Cendana teknika utama mengembangkan sayap sebagai perusahaan yang berfokus pula pada pembuatan aplikasi pemerintahan seperti sistem perpajakan dan juga pembuatan alat-alat penunjang operasional perusahaan seperti mesin antrian dan lain-lain. Dan yang terbaru ini PT Cendana teknika utama juga fokus pada penjualan perdana paket internet mengingat perkembangan para pengguna telepon seluler yang mulai beralih ke *smartphone*. (hasil wawancara dengan kepala HRD, 12 Juli 2017)

Dengan berbagai pernyataan yang telah disampaikan di atas PT Cendana teknika utama dituntut untuk selalu kreatif dan inovatif serta mampu mengikuti persaingan dalam industri telekomunikasi yang semakin ketat. Perkembangan industri telekomunikasi memang sangat dinamis, tugas yang penuh tanggung jawab dan perubahan teknologi membuat tantangan tersendiri bagi karyawan yang bekerja di industri telekomunikasi. Tentunya dalam menjawab hal-hal tersebut di perlukan kemampuan daya lenting (resiliensi) dalam menghadapinya.

Resiliensi adalah kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup serta mempertahankan kesehatan dan energi yang baik sehingga dapat melanjutkan hidup secara sehat. Resiliensi adalah kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi ketika dihadapkan dengan hal yang serba salah (Reivich & Shatte, 2002).

Resiliensi mengambil peran penting pada keadaan psikologis para karyawan telekomunikasi, dimana tekanan yang ada tetap harus membuat para karyawan mampu mengatasi dengan baik perubahan dalam dunia kerja pada

level yang tinggi, menjaga kesehatan di bawah kondisi penuh tekanan, merubah cara hidup ketika cara yang lama dirasa tidak sesuai lagi dengan kondisi yang ada, dan menghadapi permasalahan tanpa melakukan kekerasan.

Penelitian mengenai konsep resiliensi pada awalnya berfokus pada proses perkembangan manusia. Salah satu penelitian adalah penelitian longitudinal pada tahun 1955 yang dilakukan oleh Werner dan Smith (dalam Larson & Luthans, 2006), ia meneliti anak-anak di pulau kauai. Fokus dalam penelitian tersebut adalah melihat penyebab anak-anak yang berhasil tumbuh dan berkembang menjadi orang dewasa dengan anak-anak yang menjadi sangat disfungsi. Hasil penelitian ini menunjukkan anak-anak yang berhasil tumbuh dan berkembang menjadi orang dewasa adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk bangkit kembali dan terlepas dari serangkaian keadaan sulit dimana mereka tangani. Kemampuan untuk bangkit kembali itulah yang didefinisikan sebagai resiliensi (Yuniar, dkk, 2011). Seiring perkembangannya saat ini penelitian mengenai konsep resiliensi sudah tidak hanya pada tataran proses perkembangan manusia, lebih spesifik lagi penelitian ini merambah di dunia industri walaupun masih belum banyak, terutama di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang bisa dikatakan masih sangat minim.

Menurut Reivich dan Shatte (dalam Anita, 2015) ada tujuh aspek dari resiliensi, aspek-aspek tersebut adalah : pengaturan emosi, kontrol terhadap impuls, optimisme, kemampuan menganalisa masalah, empati, efikasi diri dan yang terakhir adalah pencapaian. Aspek pencapaian itu sendiri sangat erat

kaitannya dengan produktivitas kerja, yang mana seseorang yang produktif dalam bekerja pastinya memiliki pencapaian-pencapaian yang baik.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Sedangkan menurut Larsen (dalam Triton, 2009), unjuk kerja (*job performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan *output* yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Jadi sebuah produktivitas kerja bisa tercapai dengan beberapa faktor yang mendukung di belakangnya.

Mengenai produktivitas kerja di PT. Cendana teknika utama dari hasil wawancara dengan Kepala HRD produktivitas kerja di perusahaan tersebut sangat dinamis. Hal itu dilihat dari target yang ditentukan pada setiap divisi yang rata-rata mengalami naik-turun. Terlebih pada bagian divisi IT yang mengalami penurunan pada bulan februari dan terus terjadi sampai dengan bulan maret. Menurut penuturan kepala HRD hal tersebut terjadi kemungkinan disebabkan adanya *project* yang beragam dari *customer*. Antara *project* yang satu dengan yang lain berbeda jadi tingkat kesulitan dan cara

pengerjaannyapun juga berbeda. Hal tersebut kemungkinan yang menghambat pekerjaan pada divisi IT. Pada divisi Flashpun demikian, divisi ini yang memiliki tanggung jawab mengurus mengenai dengan pulsa mengalami penurunan yang disebabkan adanya peralihan gaya masyarakat yang mulai beralih ke paket data internet. (*hasil wawancara dengan kepala HRD, 12 Juli 2017*)

Melihat beberapa problem yang terjadi di PT Cendana Teknika Utama mengenai produktivitas kerja, maka dari itu peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja, dan seberapa berpengaruhnya hubungan antara keduanya. Peneliti tertarik untuk menganalisis permasalahan tersebut agar terdapat suatu sinkronisasi data terhadap relasi antara kedua variabel di atas.

Melalui fakta yang demikianlah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema: Hubungan Antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknika Utama.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat Resiliensi pada karyawan PT Cendana teknik utama?
2. Bagaimana tingkat Produktivitas Kerja pada karyawan PT Cendana teknik utama?
3. Apakah ada Hubungan antara Resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Cendana teknik utama?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat resiliensi pada karyawan PT Cendana teknika utama
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT Cendana teknika utama
3. Untuk membuktikan Hubungan resiliensi dengan produktivitas kerja karyawan PT Cendana teknika utama

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program psikologi strata 1 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. penelitian ini juga digunakan sebagai wahana pengaplikasian terhadap ilmu yang selama mengikuti pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Penelitian ini digunakan sebagai standar pengukuran kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi guna meningkatkan kualitas dan sumber daya para alumni Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Bagi Instansi atau Perusahaan yang Bersangkutan

Penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan informasi bagi Instansi/perusahaan yang terkait dalam hubungan antara

resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi pt. cendana teknika utama.

#### 4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan pembaca dalam mendalami bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pembanding untuk penelitian yang akan dilakukan dimasa akan datang.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Produktivitas Kerja

##### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik

kepribadian individu. Pada konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Rahmayanti, 2010).

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
  - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c) Kondisi kerja
  - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
  - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
  - b) Keaneka ragam tugas
  - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
  - d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada

kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Rahmayanti, 2010).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas

persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman J. Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
  - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
  - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan

lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

### 3. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

#### 1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

#### 2) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output* atau hasil yang dicapai.

## B. Resiliensi

### 1. Pengertian Resiliensi

Resiliensi (daya lentur) merupakan sebuah istilah yang relatif baru dalam khasanah psikologi, terutama psikologi perkembangan (Desmita, 2010). Secara bahasa resiliensi merupakan istilah bahasa Inggris yang berasal dari kata "*recilience*" yang berarti daya pegas, daya kenyal atau kegembiraan. Resiliensi secara psikologi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk merespon secara fleksibel atau kemampuan untuk bangkit dari pengalaman emosional yang negatif. Menurut Tugade dan Fredrickson (2004) terdapat individu yang mampu bertahan dan pulih dari situasi negatif secara efektif sedangkan ada individu lain yang gagal karena mereka tidak berhasil keluar dari situasi yang tidak menguntungkan, kemampuan untuk melanjutkan hidup setelah ditimpa kemalangan atau setelah mengalami tekanan yang berat dikenal dengan istilah resiliensi.

Resiliensi adalah kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup serta mempertahankan kesehatan dan energi yang baik sehingga dapat melanjutkan hidup secara sehat. Resiliensi adalah kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi ketika dihadapkan dengan hal yang serba salah (Reivich & Shatte, 2002).

Menurut Siebert (2005), resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dengan baik perubahan terbesar yang mengganggu dan berkelanjutan dengan 10 mempertahankan kesehatan dan energi yang baik

ketika berada dalam tekanan yang konsisten sehingga mampu bangkit kembali dari kemunduran.

Werner & Smith (dalam Anggraeni, 2008) mendefinisikan resiliensi sebagai kapasitas untuk secara efektif menghadapi stres internal berupa kelemahan-kelemahan, maupun stres eksternal, misalnya penyakit, kehilangan, atau masalah dengan keluarga.

Berdasarkan definisi yang dipaparkan tersebut, maka dapat digambarkan bahwa resiliensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan, serta belajar untuk memperoleh elemen positif dari kondisi yang tidak menyenangkan tersebut.

## 2. Karakteristik Resiliensi

Dari tokoh-tokoh yang mengajukan definisi resiliensi Wagnild membagi resiliensi ke dalam lima karakteristik yang menjadi dasar konseptual untuk skala resiliensi. Dalam penelitiannya Wagnild menemukan lima karakteristik dasar tentang resiliensi, yaitu *perseverance*, *equanimity*, *meaningfulness*, *self-reliance*, dan *existential aloneness* (Wagnild, 2009).

Karakteristik pertama, *perseverance* atau tindakan yang menunjukkan ketekunan meskipun menghadapi kesulitan atau peristiwa yang membuat putus asa, mengandung kerelaan untuk melanjutkan perjuangan demi merekonstruksi kehidupan kembali. *Perseverance* adalah kemampuan untuk terus menjalani hidup meskipun mengalami kemunduran.

Komponen ini mengandung kesediaan untuk terus berjuang hingga akhir. Pengalaman kegagalan, penolakan, atau situasi sulit yang berulang dapat menjadi hambatan bagi individu untuk mencapai tujuan hidupnya. Namun, bagi individu yang resilien akan cenderung terus berjuang sekalipun mengalami berbagai situasi yang menghambat baginya.

Kedua, *equanimity* atau keseimbangan batin adalah perspektif kehidupan dan pengalaman yang seimbang, mampu belajar dari pengalaman semasa hidup dan dapat mengambil hal baru di masa yang datang, sehingga mampu berespon secara layak dalam menghadapi kesulitan. Individu mampu untuk meluaskan sudut pandang sehingga membuatnya lebih fokus kepada hal-hal yang lebih positif dari pada hal-hal negatif dari situasi sulit yang sedang ia alami. Individu yang resilien terlihat sebagai orang yang optimis karena mampu untuk tetap memiliki harapan sekalipun sedang berada dalam situasi yang sangat menyulitkan. Individu yang memiliki *equanimity* sering juga memiliki rasa humor. Ia mampu menertawai diri sendiri atau pengalaman apapun yang sedang ia hadapi dan tidak terpaksa untuk mengasihi diri sendiri atau keadaan sulit yang sedang menimpanya.

Ketiga, *meaningfulness* yang merupakan karakteristik yang paling penting dan menjadi landasan bagi keempat karakteristik lainnya. *Meaningfulness* atau kebermaknaan adalah sebuah realisasi bahwa hidup memiliki tujuan sehingga diperlukan usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Hidup tanpa tujuan sama dengan hidup dalam kesia-siaan karena

tidak memiliki arah atau tujuan yang jelas. Akan tetapi, dengan memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka hal tersebut dapat membuat individu terus berusaha melakukan sesuatu selama ia hidup. Tujuan merupakan motivasi instrinsik yang dimiliki oleh individu yang menuntunnya pada makna dari kehidupan yang dijalaninya. Penelitian yang dilakukan oleh National Longitudinal Study of Adolescent Health (1999), diacu dalam Austin, dkk, (2010) mengidentifikasi bahwa individu yang memiliki tujuan dan aspirasi akan membangun hubungan mendalam (*deep connectedness*) yang merupakan sebuah kekuatan pelindung dari perilaku negatif.

Karakteristik berikutnya yaitu *Self-reliance* atau kepercayaan diri. Individu yang percaya diri dapat mengenali dan mengandalkan kekuatan dan kemampuan pribadi, mampu memanfaatkan kesuksesan pada masa lalu untuk mendukung dan mungkin memandu tindakan mereka dimasa depan, dan mengenal keterbatasan yang mereka miliki. Kemudian karakteristik terakhir yaitu *existential aloneness* yang merupakan kesadaran bahwa setiap individu adalah unik dan juga merupakan kesadaran bahwa terdapat sebagian pengalaman yang bisa dibagi kepada orang lain, namun pada sebagian lain pengalaman tersebut harus dihadapi seorang diri. Dengan adanya *existential aloneness* memunculkan rasa keunikan dan mungkin kebebasan (Wagnild & Young, 1993).

Berdasarkan karakteristik-karakteristik yang telah dijelaskan di atas menurut Wagnild & Young ada lima karakteristik dasar resiliensi, yang mana karakteristik tersebut digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Resiliensi

Grotberg (dalam Hawabi, 2011) mengemukakan faktor-faktor resiliensi yang di identifikasikan berdasarkan sumber-sumber yang berbeda. Ada 3 istilah yang diungkapnya yakni : a) Istilah *I Am* digunakan untuk kekuatan dalam diri pribadi individu. b) Istilah *I Have* digunakan untuk dukungan eksternal dan sumber-sumbernya. c) istilah *I Can* digunakan untuk kemampuan interpersonal.

#### a. *I Am*

Faktor *I Am* merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri, seperti perasaan, tingkah laku dan kepercayaan yang terdapat dalam diri seseorang. Faktor *I Am* terdiri dari beberapa bagian yaitu:

- 1) Bangga pada diri sendiri; individu tahu bahwa mereka adalah seorang yang penting dan merasa bangga akan siapakah mereka itu dan apapun yang mereka lakukan atau akan dicapai. Individu itu tidak akan membiarkan orang lain meremehkan atau merendahkan mereka.
- 2) Perasaan dicintai dan sikap yang menarik; Individu pasti mempunyai orang yang menyukai dan mencintainya. Individu akan bersikap baik terhadap orang-orang yang menyukai dan mencintainya. Bagian yang lain adalah dipenuhi harapan, iman, dan kepercayaan. Individu percaya ada harapan bagi mereka, serta orang lain dan institusi yang dapat dipercaya.

- 3) Mencintai, empati, *altruistic*; ketika seseorang mencintai orang lain dan mengekspresikan cinta itu dengan berbagai macam cara. Individu peduli terhadap apa yang terjadi pada orang lain dan mengekspresikan melalui berbagai perilaku atau kata-kata. Individu merasakan ketidaknyamanan dan penderitaan orang lain dan ingin melakukan sesuatu untuk menghentikan atau berbagi penderitaan atau memberikan kenyamanan.
- 4) Mandiri dan bertanggung jawab; Individu dapat melakukan berbagai macam hal menurut keinginan mereka dan menerima berbagai konsekuensi dan perilakunya.

b. *I Have*

Faktor *I Have* merupakan bantuan dan sumber dari luar yang meningkatkan resiliensi. Sumber-sumbernya adalah memberi semangat agar mandiri, dimana individu baik yang independen maupun masih tergantung dengan keluarga, secara konsisten bisa mendapatkan pelayanan seperti rumah sakit, dokter, atau pelayanan lain yang sejenis.

*Role Models* juga merupakan sumber dari faktor *I Have* yaitu orang-orang yang dapat menunjukkan apa yang individu harus lakukan seperti informasi terhadap sesuatu dan memberi semangat agar individu mengikutinya. Sumber yang terakhir adalah mempunyai hubungan.

c. *I Can*

Faktor *I Can* adalah kompetensi sosial dan interpersonal seseorang.

Bagian-bagian dari faktor ini adalah:

- 1) Mengatur berbagai perasaan dan rangsangan dimana individu dapat mengenali perasaan mereka, mengenali berbagai jenis emosi, dan mengekspresikannya dalam kata-kata dan tingkah laku namun tidak menggunakan kekerasan terhadap perasaan dan hak orang lain maupun diri sendiri. Individu juga dapat mengatur rangsangan untuk memukul, kabur, merusak barang, atau melakukan berbagai tindakan yang tidak menyenangkan.
- 2) Mencari hubungan yang dapat dipercaya dimana individu dapat menemukan seseorang misalnya orang tua, saudara, teman sebaya untuk meminta pertolongan, berbagi perasaan dan perhatian, guna mencari cara terbaik untuk mendiskusikan dan menyelesaikan masalah personal dan interpersonal.
- 3) Sumber yang lain adalah keterampilan berkomunikasi dimana individu mampu mengekspresikan berbagai macam pikiran dan perasaan kepada orang lain dan dapat mendengar apa yang orang lain katakan serta merasakan perasaan orang lain.
- 4) Bagian yang terakhir adalah kemampuan memecahkan masalah. Individu dapat menilai suatu masalah secara alami serta mengetahui apa yang mereka butuhkan agar dapat memecahkan masalah dan bantuan apa yang mereka butuhkan dari orang lain.

Berdasarkan penjelasan Grotberg (dalam Hawabi, 2011) dapat disimpulkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi resiliensi yaitu *I Am* digunakan untuk kekuatan dalam diri pribadi individu, *I Have* digunakan untuk dukungan eksternal dan sumber-sumbernya dan yang terakhir *I Can* digunakan untuk kemampuan interpersonal.

### C. Produktivitas Kerja dan Resiliensi dalam Perspektif Islam

#### 1. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu hal yang sangat dianjurkan oleh agama islam, tuntutan tersebut sebagaimana tersirat dalam al-qur'an surat yunus ayat 67 yang berbunyi sebagai berikut :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ لَيْلٌ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا إِنَّ فِي ذَلِكَ  
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ

Artinya: *Dia-lah yang menjadikan malam bagi kamu beristirahat padanya dan (Menjadikan) siang terang benderang (supaya kamu mencari karunia Allah). Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan allah) bagi orang-orang yang mendengar.* (Al-qur'an digital, 2004)

Pada surat di atas Allah SWT telah membagi waktu menjadi dua bagi manusia. Waktu yang pertama adalah waktu gelap, yaitu pada malam hari. Waktu ini diciptakan agar manusia bisa beristirahat dari pekerjaan dan melepas lelah setelah bekerja dan berusaha. Kedua adalah waktu yang terang, yaitu pada siang hari. Allah menciptakan waktu siang agar manusia bisa bekerja (mencari karunia allah) dan berusaha untuk memenuhi

kebutuhan mereka dan memanfaatkan saat-saat yang terang dengan sebaik-baiknya. Lebih jauh lagi dalam ayat di atas mengajarkan kita untuk manajemen waktu dan tenaga sebagaimana malam untuk beristirahat dan siang untuk bekerja dan pada akhirnya terwujud sebuah produktivitas dalam bekerja.

## 2. Resiliensi

Setiap manusia pasti diberikan cobaan dari Allah. Siapapun bisa mendapatkan cobaan dari Allah. Seperti yang tercantum di dalam al-qur'an sebagai berikut :

Qs. Al-Baqarah ayat 214 Allah berfirman:

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تَدْخُلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَأْتِكُمْ مَثَلُ الَّذِينَ خَلَوْا مِنْ قَبْلِكُمْ  
مَسَّتْهُمُ الْبَأْسَاءُ وَالضَّرَّاءُ وَزُلْزِلُوا حَتَّى يَقُولَ الرَّسُولُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا مَعَهُ  
مَتَى نَصْرُ اللَّهِ أَلاَ إِنَّ نَصْرَ اللَّهِ قَرِيبٌ ﴿٢١٤﴾

Artinya: “Ataukah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum datang kepadamu (cobaan) seperti (yang dialami) orang-orang terdahulu sebelum kamu. Mereka ditimpa kemelaratan, penderitaan, dan diguncang (dengan berbagai cobaan), sehingga rasul dan orang-orang bersamanya berkata ‘kapankah datang pertolongan allah?’ ingatlah sesungguhnya pertolongan allah itu dekat”. (Al-qur'an digital, 2004)

Cobaan yang diberikan bisa berupa penderitaan, kesengsaraan, dan kemelaratan. Kemudian disetiap cobaan pasti ada jalan keluar dan allah tidak akan memberikan cobaan tanpa memberikan pertolongan bagi mereka yang beriman dan mempercayai akan datangnya pertolongan allah.

Selain itu pengertian yang paling sederhana dari musibah adalah “*mengalami suatu hal yang tidak mengenakan hati*”. Segala sesuatu yang rasanya membuat dada sakit, membuat hati bersedih, membuat air mata mengalir, semuanya bisa disebut sebagai suatu musibah bagi manusia. Untuk itu manusia membutuhkan kemampuan untuk menghadapi masalah yang disebut dengan resiliensi. Dalam hal ini resiliensi merupakan manusia dalam bertahan dan bangkit dari kondisi pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan tantangan.

#### **D. Hubungan Resiliensi dengan Produktivitas Kerja**

Menurut Reivich dan Shatte (dalam Anita, 2015) Resiliensi menciptakan dan mempertahankan sikap positif dari si penjelajah. Resiliensi memberikan rasa percaya diri untuk mengambil tanggung jawab baru dalam menjalani sebuah pekerjaan, tidak mundur dalam menghadapi seseorang yang ingin dikenal, mencari pengalaman yang akan memberi tantangan untuk mempelajari tentang diri sendiri dan berhubungan lebih dalam lagi dengan orang lain atau orang yang ada disekitar kita.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Lebih jauh lagi seperti yang dijelaskan Reivich dan Shatte di atas, resiliensi memiliki beberapa aspek yang salah satu aspeknya yaitu

pencapaian. Aspek pencapaian itu sendiri sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja, yang mana seseorang yang produktif dalam bekerja pastinya memiliki pencapaian-pencapaian yang baik. Singkatnya sebuah pencapaian berbanding lurus dengan produktivitas, bila seseorang memiliki pencapaian yang baik berarti ia memiliki produktivitas yang baik/tinggi.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk pengutaraan pendapat, meskipun kebenarannya harus diuktikan. Arikunto (2006), menjelaskan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan pedoman karena data yang dikumpulkan berhubungan dengan variabel-variabel yang dinyatakan dalam hipotesis tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama.

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun pada seluruh proses penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik regresi berganda. Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, penafsiran terhadap data tersebut, serta hasilnya (arikunto, 2002). Creswel menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya terwujud bilangan, yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (dalam Alsa, 2004).

Desain penelitian ini adalah penelitian korelasional bentuk *bivariate*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel resiliensi dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan telekomunikasi PT Cedana Teknik Utama.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang digunakan, satu variabel bebas (independent variabel) dan satu variabel terikat (dependent variabel). Variabel-variabel tersebut, akan diungkap menggunakan kuesioner dan dicari hubungan bagaimana kedua variabel tersebut berkaitan.

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat (Y) : Produktivitas Kerja
2. Variabel bebas (X) : Resiliensi

### C. Definisi Operasional

Dalam penelitian harus ada persamaan persepsi antara penulis dan pembaca, oleh karena itu penulis perlu mendefinisikan secara operasional definisi-definisi yang terdapat dalam penelitian ini. Secara lebih lanjut Alsa (2004: 34) menjelaskan definisi operasional adalah pengertian yang lengkap tentang suatu variabel yang mencakup semua unsur yang menjadi ciri utama variabel itu. Adapun definisi-definisi operasional yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

#### 1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.

#### 2. Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan, serta belajar untuk memperoleh elemen positif dari kondisi yang tidak menyenangkan tersebut.

## **D. Populasi**

### **1. Populasi**

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya (Winarsunu, 2004). Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Maka dari itu penelitian ini menggunakan sampel populatif yaitu keseluruhan dari karyawan PT Cendana Teknik Utama sebagai subyek penelitian yang berjumlah 56 subyek. Adapun karakteristiknya sebagai berikut:

1. Berstatus sebagai pegawai PT Cendana teknik utama kontrak ataupun tetap.
2. Individu telah cukup beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya dan rekan kerjanya minimal 6 bulan.

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah sesuatu yang penting dalam penelitian. Dengan metode penelitian yang dirancang secara tepat maka akan dapat membuktikan sejauh mana penelitian tersebut sesuai dengan keadaan yang diteliti. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa:

### 1. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Arikunto, 2006:155). Metode wawancara ini digunakan untuk mendapatkan data awal mengenai resiliensi karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Selain hasil itu, metode wawancara juga digunakan sebagai data tambahan atau data pendukung dalam pembahasan.

### 2. Skala

Skala merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengungkap suatu konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini pengumpulan data primer menggunakan metode penyebaran skala dimana metode ini dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang terstruktur sesuai dengan aspek dari kedua variabel dan diberikan kepada partisipan atau subyek penelitian untuk dijawab.

## F. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2006), instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti pada waktu penelitian dengan menggunakan suatu metode. Dalam penelitian ini ada dua instrumen, yaitu resiliensi dan produktivitas kerja dengan menggunakan model pengukuran skala *likert*. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam

alat ukur sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran dan akan menghasilkan data kuantitatif.

### 1. Skala Resiliensi

Skala yang dipergunakan untuk mengukur resiliensi dari subyek penelitian adalah skala adaptasi yang disusun oleh Wagnild & Young (1993). Kriterianya semakin tinggi skor yang di pilih subyek semakin tinggi pula tingkat resiliensinya. Skala dibuat pernyataan dan respon jawaban dari 1 sampai 4 poin dengan kriteria ekstrim positif dan ekstrim negatif, yaitu:

Tabel 3.1 : Kategori Respon Skala

No	Respon	Skor	
		Favourable	Unfavourable
1	Sangat Susai	4	1
2	Sesuai	3	2
3	Tidak Sesuai	2	3
4	Sangat Tidak Sesuai	1	4

Adapun *blueprint* untuk mengetahui resiliensi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Blueprint Skala Resiliensi

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Perseverance</i> (kekerasan hati/tekun/ulet)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tetap bertahan dalam kesulitan</li> <li>Memiliki sikap disiplin &amp; tekun</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5		5
<i>Equanimity</i> (keseimbangan batin/ketenangan hati)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan menerima dengan segala yang terjadi</li> <li>Menghadapi</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10		5

	persoalan dengan tenang			
<i>Meaningfulness</i> (kebermaknaan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengakuan bahwa hidup memiliki tujuan</li> <li>• Rasa bangga terhadap diri (harga diri)</li> </ul>	12, 13, 15	11, 14	5
<i>Self-reliance</i> (kemandirian)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan individu mengatasi masalahnya sendiri</li> <li>• Mengetahui kelebihan dan kekurangan (<i>implication of self-reliance</i>)</li> </ul>	16, 18, 19, 20	17	5
<i>Existential Aloneness</i> (keberadaan diri/individu)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasakan kebebasan pada diri seseorang</li> <li>• Berani tampil beda</li> </ul>	21, 22, 23, 25	24	5
Total				25

## 2. Skala Produktivitas Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja dari subyek penelitian adalah skala yang disusun peneliti berdasarkan beberapa aspek menurut Simamora (2004 : 612) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Adapun *blueprint* dari skala produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 3.3 : Blueprint Skala Produktivitas kerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja sesuai target</li> <li>Peningkatan pendapatan/hasil kerja</li> </ul>	1, 2, 3, 5, 6	4	6
Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja sesuai SOP (<i>standart operating procedure</i>) dan <i>job description</i></li> <li>Bekerja dengan teliti</li> </ul>	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13		7
Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>Tiba tepat waktu di tempat kerja</li> </ul>	14, 15, 16, 19, 20	17, 18	7
Total				20

Kedua skala ini yaitu skala resiliensi dan skala produktivitas kerja telah dilakukan penilaian validitas isi oleh para ahli (*expert judgement*) dengan menggunakan metode Aiken's V. Berhubung ada beberapa pernyataan yang kurang relevan dengan indikator di dalam skala dan beberapa pernyataan yang perlu diganti redaksi kalimatnya serta item yang mirip dengan item yang lainnya maka dilakukan penghapusan item. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan perbaikan skala sehingga skala ini dapat dijadikan sebagai alat ukur dan diberikan kepada subyek penelitian.

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Arikunto menyebutkan validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang diukur (2002:167). Penelitian ini menggunakan validitas konstruk yang menurut Fauzi merupakan kerangka dari suatu konsep. Dengan menggunakan validitas isi untuk menentukan sejauh mana isi alat ukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep (2009:212).

Pada penelitian ini peneliti melakukan pengujian terhadap item skala menggunakan metode aiken's V menurut Azwar dengan dilakukan oleh *Subject Matter Experts (SME)* dimana ketiganya merupakan dosen ahli dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Para SME ini diminta memberikan penilaian, pendapat, dan juga saran mengenai item dalam instrumen penelitian ini baik dari nilai kesesuaian isi dengan indikator dari masing-masing aspek, bahasa yang digunakan, dan jumlah item. Selanjutnya penilaian tersebut digunakan sebagai landasan dalam penyempurnaan instrumen penelitian.

Berikut ini adalah *Subject Matter Experts (SME)* dalam penelitian ini :

- 1) Dr. Yulia Solichatun, M. Si, bidang keahlian Psikologi Klinis
- 2) Muh Anwar Fuady, M.A, bidang keahlian Psikologi Klinis
- 3) Dr. Retno Mangestuti, M.Si, bidang keahlian Psikologi Industri

Setelah melakukan penilaian para ahli, peneliti menggunakan metode validitas aiken's V. Metode ini digunakan untuk menghitung *Content Validity Coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item mengenai sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang diukur. Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka antara 1 (yaitu sangat tidak mewakili atau sangat tidak relevan) sampai dengan 3 (yaitu sangat mewakili atau sangat relevan) (2012:134).

Berikut ini adalah rumus Aiken's V :

$$V = \frac{S}{[n(c-1)]}$$

lo : angka penilaian validitas terendah (dalam hal ini = 1)

c : angka penilaian validitas tertinggi (dalam hal ini = 3)

r : angka yang diberikan seorang penilai

s : r-lo

n : jumlah panel penilai (*expert*)

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar, uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur baik buruknya kualitas dari sebuah alat ukur, dimana alat ukur tersebut dapat menghasilkan skor yang cermat dengan kesalahan pengukuran yang paling kecil. Uji reliabilitas dari skala ini dengan menggunakan *alpha cronbach*, dimana pendekatan ini yang memiliki prosedur lebih praktis dan dapat mengatasi beberapa masalah yang biasanya dijumpai (2012:110). Suatu

alat ukur dapat dinyatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* diatas 0,6 dan sebaliknya. Rumus *alpha cronbach* yaitu:

$$\alpha = \frac{k - r}{1 (k - 1)r}$$

Keterangan :

r : rata-rata korelasi antar item

k : jumlah item

## H. Analisis Data

Analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Data mentah yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan mencari beberapa tahapan, yaitu:

### 1. Mencari Mean

Merupakan rata-rata matematik yang harus dihitung dengan cara tertentu dan dapat sebagai jumlah semua angka dibagi oleh banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \sum \frac{FX}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah total

$X$  = Banyaknya nomer pada variabel  $X$

## 2. Mencari Deviasi Standar

Setelah rata-rata diketahui, maka langkah selanjutya mencari standar deviasi, sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N - 1}}$$

## 3. Menentukan Kategorisasi

Kategorisasi bertujuan untuk mendapatkan individu kedalam suatu kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kategorisasi ini dengan menggunakan rumus seperti dibawah ini:

Tabel 3.4 : Kriteria Jenjang

KRITERIA JENJANG	KATEGORI
$X \geq M + 1 SD$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	Sedang
$X < M - 1 SD$	Rendah

## 4. Analisis Prosentase

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Prosentase

f = Frekuensi

N = Jumlah Subjek

#### 5. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran perlu dilakukan karena data yang diambil dalam penelitian ini adalah dari sampel, sehingga dari uji normalitas sebaran ini akan dapat diketahui normal tidaknya penyebaran variabel tersebut. Sangat banyak teknik-teknik statistik yang berlandaskan kepada distribusi normal. Berdasarkan penyelidikan-penyelidikan terdahulu belum pernah dipastikan normal, mengetes apakah gejala yang dihadapi merupakan distribusi yang normal atau tidak merupakan keharusan yang mutlak (Hadi, 2000).

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebenarnya normal atau tidak (Winarsunu, 2009). Kaidah yang digunakan adalah jika nilai  $Z < 1,97$  maka sebaran dapat dikatakan normal. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 16.00 for windows*.

## 6. Uji Linieritas

Uji Linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian (Winarsuhu, 2009). Data dikatakan linier apabila pada kolom linierity nilai probabilitasnya atau  $p < 0,05$ . Uji linieritas diuji dengan menggunakan *Compare mean test for Liniarity* dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 16.00 for windows*.

## 7. Analisis Korelasi

Teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah analisis korelasi *product moment* yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y (Arikunto, 2010).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Cendana Teknik Utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan telekomunikasi. seiring dengan perkembangan jaman diiringi dengan perubahan dan kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi yang begitu cepat, hingga tahun 2017 ini PT Cendana Teknik Utama memiliki 5 divisi/bidang usaha yang di sesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan terkini. Devisi tersebut ialah Flash, IT Multimedia, E-Goverment, Modern Channel, dan IT Project. PT Cendana Teknik Utama, mempunyai kemampuan managerial, keahlian dan keuangan yang baik, sehingga mampu menjadi perusahaan yang terus berkembang untuk menghasilkan produk dan jasa layanan terbaik bagi penggunanya (cendana2000.com).

PT Cendana Teknik Utama atau lebih dikenal dengan nama Cendana2000 berdiri pada tahun 1998 di Malang, Jawa Timur. Perusahaan didirikan oleh tiga orang yaitu Marsutiyawan Aji, Muhammad Rifa'i dan Imam Masyhuri. PT. Cendana Teknik Utama memiliki kantor pusat di Kota Malang dengan alamat Ruko Permata Griya Shanta NR 24-25, Jalan Soekarno Hatta, Kelurahan Jatimulyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Kantor Cabang Jakarta beralamat di Jalan Swadaya B-16, Pondok Labu, Jakarta Selatan.

PT. Cendana Teknika Utama didukung oleh tenaga profesional yang berpengalaman lebih dari 15 Tahun. Pendiri perusahaan mempunyai keinginan yang kuat untuk berperan secara aktif dalam pembangunan Indonesia. Inovasi adalah kata kunci untuk mengembangkan perusahaan. Dengan kekuatan budaya kerja yang dimilikinya, perusahaan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dan pelayanan purna jual yang memuaskan pelanggan.

PT. Cendana Teknika Utama mengalami restrukturisasi perusahaan pada tahun 2006, sehingga komposisi kepemilikan berubah dari kepemilikan perseorang menjadi kepemilikan badan usaha dimana PT Karyatama Solusindo mempunyai komposisi saham sebesar 70% dan PT Catur Elang Perkasa sebesar 30%. Restrukturisasi ini dilakukan dalam rangka mengakselerasi perkembangan perusahaan.

Visi dan Misi PT Cendana Teknika Utama :

1. Visi

Tumbuh menjadi perusahaan yang sehat, terhormat dan inovatif di setiap bidang usahanya.

2. Misi

- a) Mampu memberikan solusi dan layanan dengan kualitas terbaik bagi customer.
- b) Menghasilkan laba yang bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun customer.

- c) Meningkatkan kualitas hidup stakeholder-nya.

### 3. Core Value

- a) *VALUE* : Dalam menjalankan roda perusahaan, PT Cendana Teknika Utama selalu berusaha untuk menerapkan nilai-nilai yang kami yakini mampu menjaga kami untuk senantiasa bersikap profesional bidang usaha usaha yang kami tekuni.
- b) *QUALITY BASED* : Senantiasa memberikan kualitas yang baik dalam hal produk maupun pelayanan kami.
- c) *SATISFACTION SERVICES* : Senantiasa berusaha untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan dalam hal produk maupun pelayanan.
- d) *FAST RESPONSE* : Senantiasa memberikan respon pelayanan yang cepat kepada pelanggan.
- e) *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* : Perusahaan akan turut berkontribusi terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan dengan cara manajemen dampak terhadap seluruh stakeholder.

### B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Cendana teknika utama. Peneliti menyebar skala kepada semua karyawan PT. Cendana teknika utama yang memiliki masa kerja minimal enam bulan. Prosedur ini didasarkan atas pertimbangan peneliti bahwa dengan masa kerja enam bulan individu dianggap telah cukup beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

## 1. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji terpakai untuk menguji validitas dan reliabilitas dari kedua variabel.

### a. Hasil Uji Validitas Item

Penelitian ini menggunakan analisis validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS 16.0 for windows*. Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas item adalah  $r_{xy} \geq 0,30$ . Apabila jumlah item tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria  $r_{xy} \geq 0,25$  atau  $r_{xy} \geq 0,20$  (Azwar, 2007: 65). Adapun standart validitas item yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah  $r_{xy} \geq 0,25$ .

Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas Skala Resiliensi

Aspek	Nomor Item		Jumlah Item Valid
	Valid	Gugur	
<i>Perseverance</i> (kekerasan hati/tekun/ulet)	1, 2, 4	3, 5	3
<i>Equanimity</i> (keseimbangan batin/ketenangan hati)	7, 8, 9, 10	6	4
<i>Meaningfulness</i> (kebermaknaan)	12	11, 13, 14, 15	1
<i>Self-reliance</i> (kemandirian)	16, 17, 18, 19, 20		5
<i>Existential Aloneness</i> (keberadaan diri/individu)	22, 23, 24	21, 25	3
Total Item Valid			16

Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja

Aspek	Nomor Item		Jumlah Item Valid
	Valid	Gugur	
Kuantitas Kerja	1, 2, 3, 4, 6	5	5
Kualitas Kerja	7, 8, 9, 10,11,12,13		7
Ketepatan Waktu	14, 15, 16, 17,19, 20	18	6
Total Item Valid			18

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keakuratan skor kumpulan item (Periantalo, 2015). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius yaitu mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya dan diandalkan. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan program SPSS 16.0 *for windows*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang antara 0 sampai dengan 1,00. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dari skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 4.3 : Hasil Uji Reliabilitas

Skala	<i>Alpha</i>	Keterangan
Resiliensi	0,828	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,818	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap kedua skala tersebut dapat dikatakan reliabel karena kedua skala tersebut memiliki nilai *alpha* yang mendekati 1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua skala tersebut reliabel.

## 2. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas dan linieritas. Uji asumsi dilakukan untuk membuktikan bahwa sampel dan data penelitian terhindar dari *sampling error*. Berikut ini merupakan penjelasan dari uji asumsi pada penelitian ini.

### a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan uji korelasi. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dari kedua variabel terdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan bantuan *SPSS 16.0 for Windows*. Acuan yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data yaitu jika nilai signifikansi ( $p \geq 0,05$ ) maka dapat dikatakan normal dan jika nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ) maka sebaran dikatakan tidak normal (2009:103). Pada tabel di bawah ini dapat dilihat hasil dari uji normalitas data dari variabel resiliensi dan produktivitas kerja.

Tabel 4.4 : Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	Sig	Keterangan
Resiliensi	1,138	0,150	Normal
Produktivitas Kerja	0,959	0,317	Normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat lineier (garis lurus). Adapun ketentuan mengenai linieritas dari kedua variabel yang menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows* diindikasikan jika nilai signifikansi < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linier antara kedua variabel. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka ada hubungan yang linier di antara kedua variabel yang di uji.

Tabel 4.5 : Hasil Uji Linieritas

Sig. Deviation From Linearity	Keterangan
0,187	Linier

3. Analisis Deskriptif

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah sebelumnya yang diajukan oleh peneliti sebelumnya, sekaligus menjawab tujuan dari penelitian ini. Tingkat resiliensi dan produktivitas kerja karyawan perusahaan telekomunikasi PT. Cendana teknika utama yang dikategorikan menjadi tiga, yaitu : Tinggi, Sedang, dan Rendah dengan rincian sebagai berikut:

## 4.6 : Norma Kategorisasi

No	Kategori	Skor
1	Tinggi	$X > (M + 1 SD)$
2	Sedang	$(M - 1 SD) \leq X \leq (M + 1 SD)$
3	Rendah	$X < (M - 1 SD)$

Setelah ditemukan skor sesuai dengan norma maka dibuat mejadi tiga kelas dengan batas kelas masing-masing. Penjelasan secara terperinci pada masing-masing variabel dijelaskan pada rincian berikut ini.

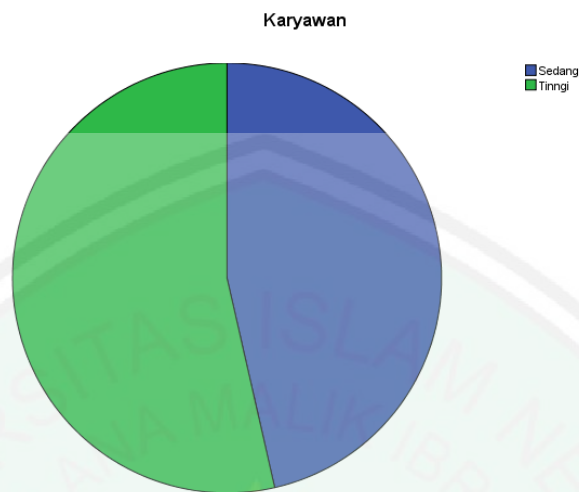
## a. Resiliensi

Kategorisasi tingkat resiliensi subyek dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7 : Kategorisasi Skala Resilensi

Kategori	Range	Jumlah Subyek	Prosentasi
Tinggi	> 49	30	53,6%
Sedang	32 – 48	26	46,4%
Rendah	< 31	0	0,0%

Berdasarkan tabel 4.7 didapatkan bahwa karyawan PT. Cendana teknika utama memiliki tingkat resiliensi tinggi sebanyak 53,6%; sedang sebanyak 46,4%; dan rendah sebanyak 0%. Diagram kategorisasi tingkat resiliensi subyek penelitian dijelaskan pada gambar 4.1 berikut ini.



Gambar 4.1 : Diagram Kategorisasi Tingkat Resiliensi

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa kategorisasi resiliensi terbanyak adalah kategori tinggi yaitu sejumlah 53,6%.

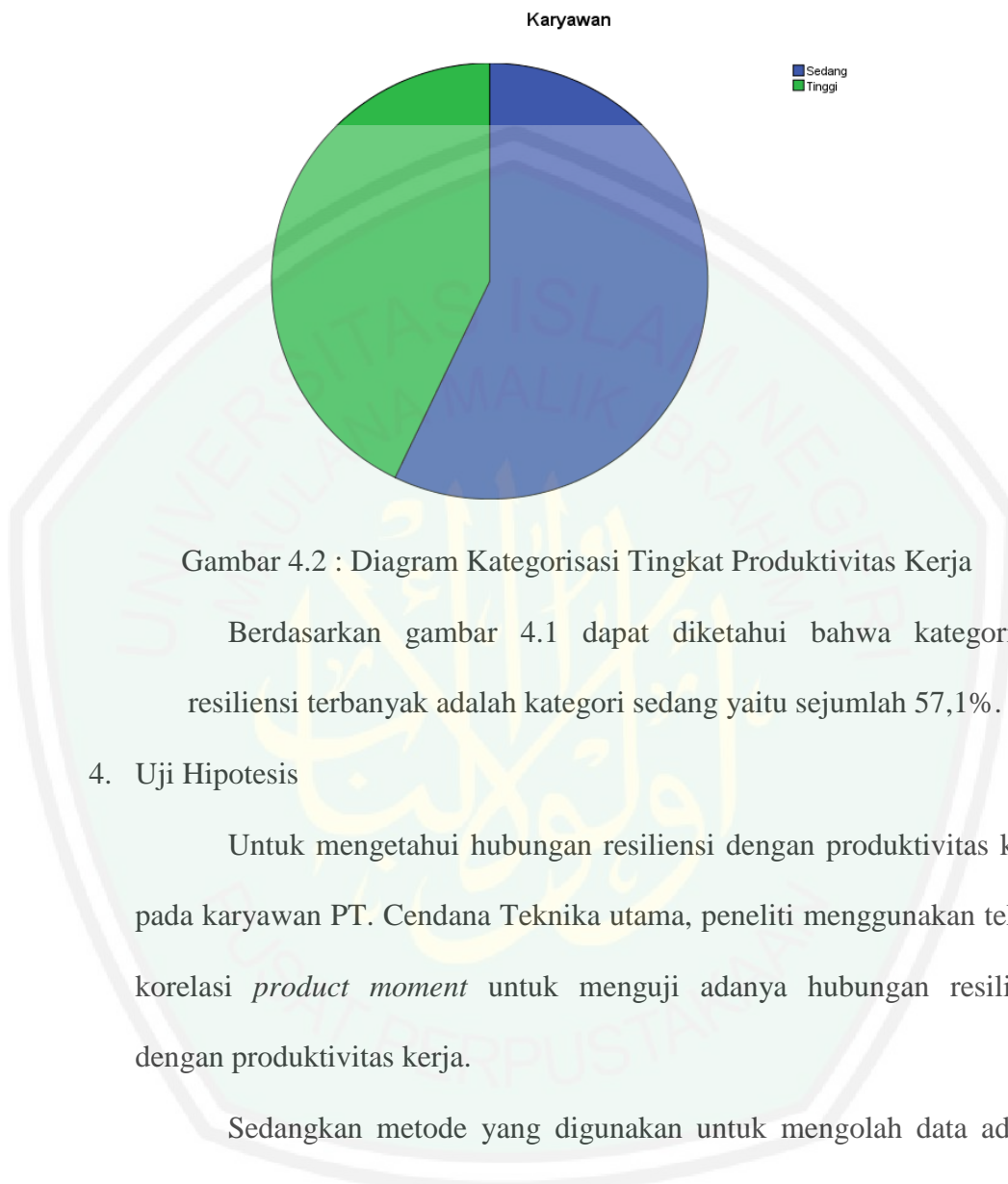
b. Produktivitas Kerja

Kategorisasi tingkat produktivitas kerja subyek dijelaskan pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8 : Kategorisasi Skala Produktivitas Kerja

Kategori	Range	Jumlah Subyek	Prosentasi
Tinggi	> 55	24	42,9%
Sedang	36 – 54	32	57,1%
Rendah	< 35	0	0,0%

Berdasarkan tabel 4.8 didapatkan bahwa karyawan PT. Cendana teknika utama memiliki tingkat produktivitas kerja tinggi sebanyak 42,9%; sedang sebanyak 57,1%; dan rendah sebanyak 0,0%. Diagram kategorisasi tingkat produktivitas kerja subyek penelitian dijelaskan pada gambar 4.2 berikut ini.



Gambar 4.2 : Diagram Kategorisasi Tingkat Produktivitas Kerja

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa kategorisasi resiliensi terbanyak adalah kategori sedang yaitu sejumlah 57,1%.

#### 4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Cendana Teknik utama, peneliti menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk menguji adanya hubungan resiliensi dengan produktivitas kerja.

Sedangkan metode yang digunakan untuk mengolah data adalah dengan menggunakan metode statistik yang menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS 16.0 for Windows*. Dari hasil analisis data tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 : Uji Hipotesis Korelasi

<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
0,544	0,000	Berhubungan

Hasil analisis korelasi antara resiliensi dengan produktivitas kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ ) dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,544. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja dan keduanya berkorelasi secara positif. Artinya semakin tinggi resiliensi, semakin tinggi pula produktivitas kerja.

### C. Pembahasan

Berdasarkan beberapa paparan data hasil penelitian di atas, berikut ini akan dijelaskan secara umum bagaimana tingkat resiliensi dan produktivitas kerja serta hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi PT. Cendana teknika utama.

#### 1. Tingkat Resiliensi

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat resiliensi pada karyawan PT. Cendana teknika utama berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui dari data penelitian yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat 30 orang atau 53,6% yang berada pada kategori tinggi. Serta sisanya yang memiliki tingkat resiliensi pada kategori sedang yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 46,4%. Sedangkan tingkat resiliensi yang berada pada kategori rendah sebanyak 0% atau tidak seorangpun dari subyek penelitian yang memiliki tingkat resiliensi rendah.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan tingkat resiliensi berada pada kategori tinggi. Artinya karyawan PT. Cendana teknika utama memiliki daya resiliensi yang baik.

Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan Muniroh (2010), seseorang yang mempunyai tingkat resiliensi yang rendah akan cenderung membutuhkan waktu lebih lama untuk mampu menerima segala cobaan yang datang, dan sebaliknya jika tingkat seseorang itu tinggi maka akan cenderung lebih kuat dan segera bangkit dari keterpurukan serta berusaha mencari solusi terbaik untuk memulihkan keadanya. Terkait dengan PT. Cendana Teknika Utama seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan ini awal berdirinya hanyalah perusahaan server pulsa, melihat perkembangan industri telekomunikasi yang berkembang dengan pesat mereka mengembangkan sayap pada *developer* aplikasi serta pembuatan alat-alat penunjang operasional perusahaan seperti mesin antrian dan lain-lain. Hal tersebut yang membuat PT. Cendana Teknika Utama terus eksis di dunia industri telekomunikasi dan hal tersebut pula yang menunjukkan bahwa PT. Cendana Teknika Utama adalah sebuah perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman serta cerminan dari resiliensi.

Pada penelitian ini aspek-aspek untuk mengukur resiliensi adalah aspek *Perseverance* (ketekunan), *Equanimity* (ketenangan hati), *Meaningfulness* (kebermaknaan), *Self-Reliance* (kemandirian) dan *Existentian Aloneness* (keberadaan diri/ individu). Dari hasil penelitian

menunjukkan bahwa kelima aspek memiliki pengaruh dalam resiliensi. Hal ini dapat dilihat dari kelima aspek tersebut yang masih ada beberapa item yang mewakili di setiap aspeknya.

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh gambaran aspek-aspek resiliensi pada karyawan PT. Cendana Teknik Utama yang mayoritas nilai tertinggi pada item masing-masing aspek berada pada aspek *Perseverance* (ketekunan). Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar tingkat resiliensi karyawan PT. Cendana Teknik Utama dipengaruhi oleh *Perseverance* atau ketekunannya.

Menurut Wagnild (1993) dalam jurnalnya juga dijelaskan bahwa seseorang yang resilien mereka memiliki keuletan atau *perseverance*. Dimana keuletan tersebut membuat seseorang kuat dan mampu bertahan dalam menghadapi setiap persoalan. PT Cendana Teknik Utama yang notabenenya perusahaan telekomunikasi maka mereka harus selalu mengikuti perkembangan apa yang sedang menjadi *trend* dalam industri telekomunikasi. Melihat hal tersebut karyawan juga harus siap beradaptasi dengan tugas-tugas baru yang terus berubah dan tingkat kesulitan berbeda-beda. Maka dari itu hal tersebut yang membuat hasil penelitian sesuai dengan apa yang ada di PT. Cendana Teknik Utama.

## 2. Tingkat Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu

tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja hari kemarin dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Sikap demikian membuat seseorang selalu mencari kebaikan-kebaikan dan peningkatan-peningkatan. Orang yang mempunyai sifat tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, inovatif, serta terbuka akan tetapi kritis terhadap perubahan-perubahan serta ide-ide (Husein, 2002).

Menurut Simamora (2004 : 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT. Cendana teknika utama berada pada kategori sedang. Hal ini dapat diketahui dari data penelitian yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat 32 orang atau 57,1% yang berada pada kategori sedang. Serta sisanya yang memiliki tingkat produktivitas kerja pada kategori tinggi yaitu sebanyak 24 orang dengan prosentase 42,9%. Sedangkan tingkat produktivitas kerja yang berada pada kategori rendah sebanyak 0% atau tidak seorangpun dari subyek penelitian yang memiliki tingkat produktivitas kerja rendah.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan tingkat produktivitas kerja berada pada kategori sedang. Artinya karyawan PT. Cendana teknika utama ada yang memiliki produktivitas yang baik dan ada yang tidak.

Pada kategori sedang ini karyawan didefinisikan memiliki tendensi produktivitas kerja yang bisa jadi baik atau bisa jadi tidak. Hal tersebut sejalan dengan temuan dilapangan, tidak semua karyawan bisa memaksimalkan waktu untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut biasanya diakibatkan oleh prosedur pelaksanaan tugas yang berubah, pergantian teknologi ataupun dari internal karyawan sendiri. Dari

problematika seperti itu yang membuat produktivitas karyawan tidak stabil atau menurun.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Simamora (2004) menyatakan bahwa ada beberapa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Kualitas kerja merupakan salah satu atribut yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Simamora (2004) kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh gambaran aspek-aspek produktivitas kerja pada karyawan PT. Cendana Teknik Utama yang mayoritas nilai tertinggi pada item masing-masing aspek berada pada aspek kualitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Cendana Teknik Utama dipengaruhi oleh kualitas kerjanya.

### 3. Hubungan Resiliensi dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data melalui analisis korelasi berdasarkan koefisien korelasi *pearson correlation* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 diketahui bahwa resiliensi berkorelasi positif dengan produktivitas kerja pada nilai  $r_{xy} = 0,544$ , taraf signifikansi  $p=$

0,000 dan  $R^2 = 0,296$ . Karena nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan subyek sebanyak 56 karyawan maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi PT. Cendana teknika utama. Artinya adanya kenaikan resiliensi pada karyawan akan diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja pada diri mereka.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu dkk (2011) meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja. karyawan yang memiliki resiliensi yang baik ia juga akan memiliki produktivitas yang baik.

Hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja sangatlah erat, resiliensi bagaikan sebuah syarat untuk mencapai suatu produktivitas kerja. yang mana seseorang yang memiliki daya lenting yang baik dalam menghadapi sebuah persoalan di dalam dunia kerja maka hal tersebut akan berimplikasi pada peningkatan kapasitas diri yang pada akhirnya membuat produktivitas kerja yang baik pada diri seseorang.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan beberapa paparan data dan pembahasan atas penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat resiliensi pada karyawan PT. Cendana teknika utama mayoritas berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil prosentase resiliensi yang didapat berada pada kategori tinggi sebesar 53,6%.
2. Tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT. Cendana teknika utama mayoritas berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil prosentase produktivitas kerja yang didapat berada pada kategori sedang sebesar 57,1%.
3. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment pearson* dan diperoleh data yang menunjukkan hubungan yang signifikan sebesar  $r_{xy} = 0,544$  ;  $\text{sig} = 0,000$  dan  $R^2 = 0,296$ . Terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi PT. Cendana teknika utama. Hubungan positif ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yaitu kenaikan resiliensi yang secara proporsional diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi PT. Cendana teknika utama.

## B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

### 1. Bagi PT. Cendana Teknika Utama

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan hendaknya stakeholder perusahaan terutama HRD harus mengetahui tingkat resiliensi masing-masing karyawan, meskipun dalam penelitian ini tidak ada karyawan yang masuk dalam kategori resiliensi rendah, akan tetapi masih ada 46,4% atau 26 karyawan yang memiliki tingkat resiliensi sedang. Artinya keadaan tingkat resiliensi sedang tersebut itu masih bisa berubah, bisa menjadi tinggi ataupun malah menjadi rendah. Maka dari itu perlu adanya pelatihan atau workshop tentang pentingnya resiliensi di dunia kerja, terlebih PT. Cendana Teknika Utama sendiri sebuah perusahaan yang bergerak di industri telekomunikasi. Seperti yang kita ketahui persaingan industri telekomunikasi beberapa dekade ini sangatlah dinamis, siapa yang bisa menjawab tantangan perkembangan zaman merekalah yang bisa bertahan. Oleh karenanya resiliensi karyawan sangat dibutuhkan, dengan resiliensi yang baik maka akan mendorong tingkat produktivitas kerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti resiliensi hendaknya menambah variabel lain dengan karena masih banyak variabel yang mempengaruhi. Peneliti selanjutnya diharapkan mempersiapkan penelitian secara matang, baik secara teori maupun teknis. Peneliti selanjutnya diharapkan pula untuk lebih banyak referensi dan mencantumkan penelitian terdahulu untuk memperkuat penelitian. Perlu juga untuk melakukan penelitian mengenai resiliensi karyawan ataupun orang yang berkecimpung dalam pekerjaan yang penuh resiko atau stressor seperti hakim dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Digital

- Alsa, Asmadi. 2004. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Anggraeni. 2008. Hubungan Antara Kecerdasan (Intelektual, Emosi, Spiritual) dengan Penerimaan Diri Pada Dewasa Muda Penyandang Cacat Tubuh di Balai Besar Rehabilitas Sosial Tuna Daksa Prof. Dr. Soeharso Surakarta. Surakarta: *Jurnal Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*. Vol. 4 No. 7 hal. 20-50
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayu, Gusti, dkk. 2011. Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyono, dkk. 2007. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta. *Jurnal Akutansi dan Keuangan*, Vol 222-223
- Desmita. 2010. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fadillah, Bayu., Handoyo Djoko dan Agung Budiatmo. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njoja Meneer Semarang. *Jurnal sosial dan Politik. UNDIP*.
- Fatmasari, Anita Dewi. 2015. *Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Anggota Polisi Polres Sumenep*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Fauzi. Muchammad. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Semarang: Wali Songgo Press.

- Hardiansyah, 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawabi, A. I. 2011. *Pengaruh Resiliensi terhadap Juvenile Delinquency Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Manara, M. U. 2008. *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Muniroh, S. M. 2010. Dinamika Resiliensi Orang Tua Anak Autis. *Jurnal Penelitian*. Vol. 7, No.2 (1-11)
- Purnama, Ridwan. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14*.
- Rahmayanti, Nina. 2010. *Manajemen Pelayanan Prima (Mencegah Pembelotan dan Membangun Customer Loyalty)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Reivich dan Shatte 2002. *The Resilience Factor: 7 Essential for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York: Broadway Books.
- Siebert, A. 2005. *The Resiliency Advantage: Master Change, Thrive Underpressure, and Bounce Back from Setbacks*. California: Berret-Koehler Publisher, Inc
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE UI.
- Sinungan. Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Triton, P.B. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Yogyakarta: Oryza

Wagnild, Gail M & Young, Heather M. 1993. Development and Psychometric Evaluation of Resilience. *Journal of Nursing Measurement*, vol, 1, No. 2, 1993.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Skala Resiliensi

Nama :

Usia :

Jabatan :

*Mohon di isi apa adanya, skala ini tidak mempengaruhi pekerjaan atau jabatan*

*anda 😊😊😊*

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bisa melewati hal yang tidak menyenangkan				
2	Saya akan terus maju meskipun banyak hambatan				
3	Saya adalah seseorang yang rajin				
4	Saya pantang menyerah dalam menghadapi masalah				
5	Pada saat sesuatu tampak tidak ada harapan lagi, saya tidak akan menyerah				
6	Saya tidak larut dalam keadaan senang maupun sedih				
7	Saya menghadapi persoalan dengan sabar				
8	Saya mampu mengendalikan emosi saya				
9	Saya tidak gegabah dalam mengambil keputusan				
10	Saya mampu berfikir jernih ketika terjadi permasalahan				
11	Saya <b>tidak</b> memiliki target yang harus dicapai				
12	Hidup saya memiliki makna				
13	Saya adalah seseorang yang memiliki keistimewaan				

14	Saya merasa lebih banyak kekurangan dari pada kelebihan				
15	Ada sesuatu yang bisa dibanggakan pada diri saya				
16	Saya mampu menemukan solusi yang terbaik pada masalah yang saya alami				
17	Saya mudah terpengaruh orang lain dalam mengambil keputusan				
18	Saya bisa menyelesaikan masalah dengan cara saya sendiri				
19	Saya tahu potensi yang ada pada diri saya				
20	Saya mengetahui kekurangan saya				
21	Saya berani berbeda dengan teman saya				
22	Saya tidak mudah terpengaruh oleh orang lain				
23	Saya melakukan hal yang saya yakini benar				
24	Saya mudah terpengaruh dengan komentar orang lain				
25	Saya berani menegur atasan kalau ia melakukan kesalahan				

### Lampiran 2 Skala Produktivitas Kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan				
3	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai				
4	Saya tidak mencapai target dalam melaksanakan pekerjaan				
5	Saya berkontribusi dalam meningkatkan pendapatan perusahaan				
6	Saya bekerja melebihi target yang ditentukan perusahaan				
7	Saya bekerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan				
8	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan				

9	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan				
10	Saya bekerja dengan sebaik mungkin				
11	Saya bekerja sesuai dengan SOP ( <i>Standart Operating Procedure</i> ) dan <i>Job Description</i>				
12	Saya bekerja dengan teliti				
13	Saya memperhatikan detail tugas yang diberikan				
14	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan				
15	Saya lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu				
16	Saya optimal dalam memanfaatkan waktu				
17	Saya melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan				
18	Saya bekerja dengan santai meski dikejar <i>dateline</i>				
19	Saya tiba tepat waktu di tempat kerja				
20	Saya datang lebih pagi agar pekerjaan selesai tepat waktu				

### Lampiran 3 Aiken's V Resiliensi

Blueprint Resiliensi (Jurnal wagnild 1993)

ASPEK	INDIKATOR	PERNYATAAN	U/UF	1	2	3	SARAN
<i>Perseverance</i> (kekerasan hati/tekun/ulet)	Tetap bertahan dalam kesulitan	Saya bisa melewati hal yang tidak menyenangkan	F				
		Pada saat sesuatu tampak tidak ada harapan lagi, saya tidak akan menyerah	F				
		Saya akan terus maju meskipun banyak hambatan	F				
		Saya pantang menyerah dalam menghadapi masalah	F				
	Memiliki sikap disiplin & tekun	Saya adalah seseorang yang disiplin	F				
		Saya adalah seseorang yang tekun	F				
<i>Equanimity</i> (keseimbangan batin/ketenangan hati)	Kemampuan mengendalikan emosi	Saya tidak larut dalam keadaan senang maupun sedih	F				
		Saya mampu mengendalikan emosi saya	F				
		Saya menghadapi persoalan dengan sabar	F				
	Menghadapi persoalan dengan tenang	Saya menghadapi masalah dengan tenang	F				
		Saya tidak gegabah dalam mengambil keputusan	F				
		Saya mampu berfikir jernih ketika terjadi permasalahan	F				

<i>Meaningfulness</i> (kebermaknaan)	Pengakuan bahwa hidup memiliki tujuan	Saya memiliki tujuan hidup	F				
		Saya <b>tidak</b> memiliki target yang harus dicapai	UF				
		Hidup saya memiliki makna	F				
	Rasa bangga terhadap diri	Saya adalah seseorang yang memiliki keistimewaan	F				
		Ada sesuatu yang bisa dibanggakan pada diri saya	F				
		Saya merasa lebih banyak kekurangan dari pada kelebihan	UF				
<i>Self-reliance</i> (Kemandirian)	Kemampuan individu dalam mengatasi masalahnya sendiri	Saya mampu menemukan solusi yang terbaik pada masalah yang saya alami	F				
		Saya mudah terpengaruh orang lain dalam mengambil keputusan	UF				
		Saya bisa menyelesaikan masalah dengan cara saya sendiri	F				
	Mengetahui kelebihan dan kekurangan ( <i>implication of self-reliance</i> )	Saya mengetahui kelebihan saya	F				
		Saya tahu potensi yang ada pada diri saya	F				
		Saya mengetahui kekurangan saya	F				
<i>Existential Aloneness</i> (keberadaan diri/individu)	Berani tampil beda	Saya berani memberikan argumen meskipun berbeda dengan yang lain	F				
		Saya berani berbeda dengan teman saya	F				
	Merasakan kebebasan pada diri seseorang	Saya tidak mudah terpengaruh oleh orang lain	F				

		Saya melakukan hal yang saya yakini benar	F				
		Saya mudah terpengaruh dengan komentar orang lain	UF				
		Saya berani menegur atasan kalau ia melakukan kesalahan	F				

#### Lampiran 4 Aiken's V Produktivitas Kerja

##### Blueprint Produktivitas Kerja (Simamora)

ASPEK	INDIKATOR	PERNYATAAN		1	2	3	SARAN
Kuantitas Kerja	Bekerja sesuai target	Saya bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	F				
		Saya semangat untuk mengejar target	F				
		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan	F				
		Saya bekerja keras untuk mengejar target	F				
		Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai	F				

		Saya tidak mencapai target dalam melaksanakan pekerjaan	UF				
	Peningkatan pendapatan/hasil kerja	Saya bekerja melebihi target yang ditentukan perusahaan	F				
		Saya berkontribusi dalam meningkatkan pendapatan perusahaan					
Kualitas Kerja	Bekerja sesuai dengan SOP ( <i>Standart Operating Procedure</i> ) dan <i>Job Description</i>	Saya bekerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	F				
		Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan	F				
		Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	F				
		Saya bekerja dengan sebaik mungkin	F				
		Saya bekerja dengan baik demi menjaga kualitas yang saya hasilkan	F				
		Saya bekerja sesuai dengan SOP ( <i>Standart Operating Procedure</i> ) dan <i>Job Description</i>	F				
		Saya kurang memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan	UF				
		Bekerja dengan teliti	Saya bekerja dengan teliti	F			
	Saya memperhatikan detail tugas yang diberikan	F					
Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh	F				

		perusahaan				
		Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya	F			
		Saya lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu	F			
		Saya optimal dalam memanfaatkan waktu	F			
		Saya melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan	UF			
		Saya bekerja dengan santai meski dikejar dateline	UF			
	Tiba tepat waktu di tempat kerja	Saya tiba tepat waktu di tempat kerja	F			
		Saya datang lebih pagi agar pekerjaan selesai tepat waktu	F			

**Lampiran 5 Hasil Skoring Aiken's V Resiliensi**

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	P. Anwar	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
2	B. Yulia	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	3	3	3	3	3
3	B. Retno	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	3	3	3	3	3
	S	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5
	V	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,833	1	1	1	1	0,833

**Lampiran 6 Hasil Skoring Aiken's V Produktivitas Kerja**

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	P. Anwar	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	B. Yulia	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
3	B. Retno	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
	S	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	6
	V	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,833	0,833	1	1	1	1	1	0,833	0,666	1	1	1	1	1

### Lampiran 7 Kategorisasi Resiliensi

No	1	2	4	7	8	9	10	12	16	17	18	19	20	22	23	24	jumlah	Kategori
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	48	Sedang
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	51	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	49	Tinggi
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	46	Sedang
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	48	Sedang
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	48	Sedang
7	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	50	Tinggi
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	49	Tinggi
9	3	3	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	45	Sedang
10	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	50	Tinggi
11	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	45	Sedang
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49	Tinggi
13	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	56	Tinggi
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	46	Sedang
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	Tinggi
16	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	55	Tinggi
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	58	Tinggi
18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	Tinggi
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	47	Sedang
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Sedang
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	Tinggi
22	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	52	Tinggi
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	Tinggi
24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	45	Sedang
25	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	59	Tinggi
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	46	Sedang
27	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	53	Tinggi
28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	50	Tinggi
29	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	51	Tinggi
30	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	51	Tinggi
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Sedang
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Sedang
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50	Tinggi
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	45	Sedang
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Sedang
36	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58	Tinggi
37	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	47	Sedang
38	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	60	Tinggi

39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49	Tinggi
40	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	40	Sedang	
41	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50	Tinggi	
42	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	55	Tinggi	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Sedang	
44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	Tinggi	
45	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	52	Tinggi	
46	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	1	44	Sedang	
47	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	48	Sedang	
48	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	51	Tinggi	
49	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	44	Sedang	
50	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	47	Sedang	
51	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	42	Sedang	
52	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	41	Sedang	
53	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	4	3	50	Tinggi	
54	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	61	Tinggi	
55	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	Sedang	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47	Sedang	

### Lampiran 8 Kategorisasi Produktivitas Kerja

No	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	jumlah	Kategori
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Sedang
2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	62	Tinggi
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Tinggi
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53	Sedang
5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	52	Sedang
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Sedang
7	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
8	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56	Tinggi
9	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	58	Tinggi
10	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59	Tinggi
11	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	50	Sedang
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	52	Sedang
13	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	62	Tinggi
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	50	Sedang
15	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	51	Sedang
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53	Sedang
17	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	59	Tinggi
18	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	59	Tinggi
19	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	50	Sedang

20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Sedang
21	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	63	Tinggi
22	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57	Tinggi
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	52	Sedang
24	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	61	Tinggi
25	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	63	Tinggi
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52	Sedang
27	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	61	Tinggi
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	57	Tinggi
29	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	61	Tinggi
30	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	63	Tinggi
31	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	49	Sedang
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	52	Sedang
33	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	62	Tinggi
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53	Sedang
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53	Sedang
36	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	1	57	Tinggi
37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	50	Sedang
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	67	Tinggi
39	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	2	48	Sedang
40	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	47	Sedang
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	50	Sedang
42	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	2	53	Sedang
43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	Sedang
44	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	45	Sedang
45	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	56	Tinggi
46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	48	Sedang
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	49	Sedang
48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56	Tinggi
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	51	Sedang
50	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	55	Tinggi
51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	53	Sedang
52	3	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	1	4	3	51	Sedang
53	2	4	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4	1	55	Tinggi
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Sedang
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	53	Sedang
56	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	55	Tinggi

## Lampiran 9 Hasil Uji Validitas

### Hasil Uji 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
VAR00001	46.0357	17.781	.415	.820
VAR00002	45.9821	17.872	.368	.823
VAR00004	46.0536	17.143	.502	.814
VAR00007	46.1250	17.530	.424	.819
VAR00008	46.3036	17.561	.432	.819
VAR00009	46.1786	17.058	.583	.810
VAR00010	46.3036	17.415	.558	.812
VAR00012	45.9643	18.290	.266	.829
VAR00016	46.2321	18.618	.317	.825
VAR00017	46.4643	17.308	.387	.823
VAR00018	46.2321	18.618	.273	.827
VAR00019	46.1607	17.265	.560	.811
VAR00020	46.1250	17.748	.495	.816
VAR00022	46.3571	17.143	.424	.820
VAR00023	46.0714	17.049	.578	.810
VAR00024	46.4286	17.231	.447	.818

### Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	51.5000	19.709	.551	.800
VAR00002	51.3929	19.770	.661	.796
VAR00003	51.4464	20.215	.483	.804
VAR00004	51.5893	20.865	.359	.811
VAR00006	52.0357	20.435	.331	.814
VAR00007	51.5536	20.870	.366	.811
VAR00008	51.4464	20.143	.549	.802
VAR00009	51.4286	20.358	.439	.807
VAR00010	51.3929	19.843	.537	.801
VAR00011	51.5000	20.364	.487	.805
VAR00012	51.6607	20.737	.347	.812
VAR00013	51.5000	21.091	.400	.810
VAR00014	51.6964	21.161	.282	.815
VAR00015	52.1250	20.730	.267	.818
VAR00016	51.6786	20.877	.366	.811
VAR00017	51.9464	20.633	.315	.814
VAR00019	51.5893	19.919	.463	.805
VAR00020	52.0536	19.979	.286	.822

## Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas Resiliensi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	16

### Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	18

### Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Resiliensi	Produktivitas
N		56	56
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	49.2679	54.6786
	Std. Deviation	4.44968	4.76009
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.128
	Positive	.152	.128
	Negative	-.084	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		1.138	.959
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150	.317
a. Test distribution is Normal.			

## Lampiran 12 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Resiliensi	Between Groups	(Combined)	836.492	18	46.472	4.197	.002
		Linearity	368.904	1	368.904	33.314	.000
		Deviation from Linearity	467.588	17	27.505	2.484	.187
		Within Groups	409.722	37	11.074		
		Total	1246.214	55			

### Lampiran 13 Hasil Uji Korelasi

#### Correlations

		Resiliensi	Produktivitas
Resiliensi	Pearson Correlation	1	.544**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Produktivitas	Pearson Correlation	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 <sup>a</sup>	.296	.283	3.76785

a. Predictors: (Constant), Produktivitas

### Lampiran 14 Verbatim Wawancara dengan Kepala HRD

Interviewer	Iya pak, ini saya pengen nanya-nanya tentang rencana penelitian skripsi saya kemarin itu
Interviewee	Oh, iya mas boleh..
Interviewer	Enggeh begini pak, sebelum tentang penelitian bagaimana sih awal berdirinya cendana?
Interviewee	Dulu cendana ini didirikan oleh tiga orang. Pak aji, pak rifa'i sama pak masyhuri. Beliau-beliau itu alumni UB dan Polinema. Awal berdirinya dulu cendana ini hanya server pulsa dan terus berkembang sampai saat ini hingga di pisah-pisah beberapa divisi. Ada yang ngurusin pulsa, aplikasi, mesin antrian dan lain-lain
Interviewer	Oh iya, lanjut tentang penelitian enggeh pak. ini rencananya saya ingin meneliti tentang resiliensi dan produktivitas kerja
Interviewee	Kenapa kok meneliti tentang itu?
Interviewer	Emmm, saya sih terinspirasi dari nokia pak. Hehe. Nokia dulu perusahaan seluler, ya mungkin sama seperti cendana bergerak di dunia telekomunikasi. Nokia dulu raja telephone seluler mengapa sekarang tiba-tiba hilang. Kemudian timbul pengen neliti resiliensi di cendana
Interviewee	Terus untuk produktivitas kerjanya gimana?
Interviewer	Kalau soal produktivitas kerja ya mungkin menurut saya resiliensi seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya
Interviewee	Oh iya..
Interviewer	Enggeh, terus sepengetahuan bapak resiliensi karyawan disini itu bagaimana?
Interviewee	Maksudnya resiliensi yang bagaimana mas?
Interviewer	Daya tahan para karyawan pak mungkin dalam menghadapi

	tugas-tugasnya ataupun dalam menghadapi permasalahan
Interviewee	Oh kalau soal itu sih menurut saya aman-aman saja, kalau dalam menghadapi tugas-tugas ya pastinya problem itu ada. Mungkin ada target gitu yang belum tercapai. Ya kita evaluasi bareng. Mulai dari jajaran divisi masing-masing atau mungkin belum menemukan solusi kita bahas team manajemen bahkan mungkin masalahnya memang benar-benar urgent kita bicarakan dengan pak direktur
Interviewer	Kalau yang sampai dibahas dengan direktur itu biasanya apa pak?
Interviewee	Ya kalau yang di bahas dengan direktur itu biasanya ya seputar kebijakan-kebijakan perusahaan dan perkembangan perusahaan atau divisi bagaimana. Aman targetnya atau tidak. Ya yang gitu-gitu..
Interviewer	Terus soal produktivitas kerja karyawan disini bagaimana pak?
Interviewee	Kalau soal produktivitas kerja dinamislah mas, kadang naik kadang juga turun, terutama untuk bulan kemarin kita lumayan mengalami penurunan
Interviewer	Apa pak yang menyebabkan penurunan?
Interviewee	Kalau soal itu persisnya saya kurang paham, tapi berdasarkan target yang ditentukan perusahaan rata-rata setiap divisi mengalami naik-turun.
Interviewer	Divisi apa yang penurunannya lumayan drastis?
Interviewee	Divisi IT dan Flash mas
Interviewer	Memangnya problem mereka seperti apa pak?
Interviewee	Kalau hasil evaluasi bersama masing-masing kadiv untuk divisi IT problemnya dengan customer, biasanya dalam pengerjaan project itu customer mintanya macem-macem. Jadi dalam proses pengerjaan itu beda dan itu butuh waktu











	<p>agak lama. Kalau di devisa flash hasil dari pulsa itu mengalami penurunan dan kata kadivnya kemungkinan gara-gara orang-orang yang sekarang lebih cenderung menggunakan paket internet. Maka dari itu flash sekarang juga ada inject kuota internet.</p>
--	---



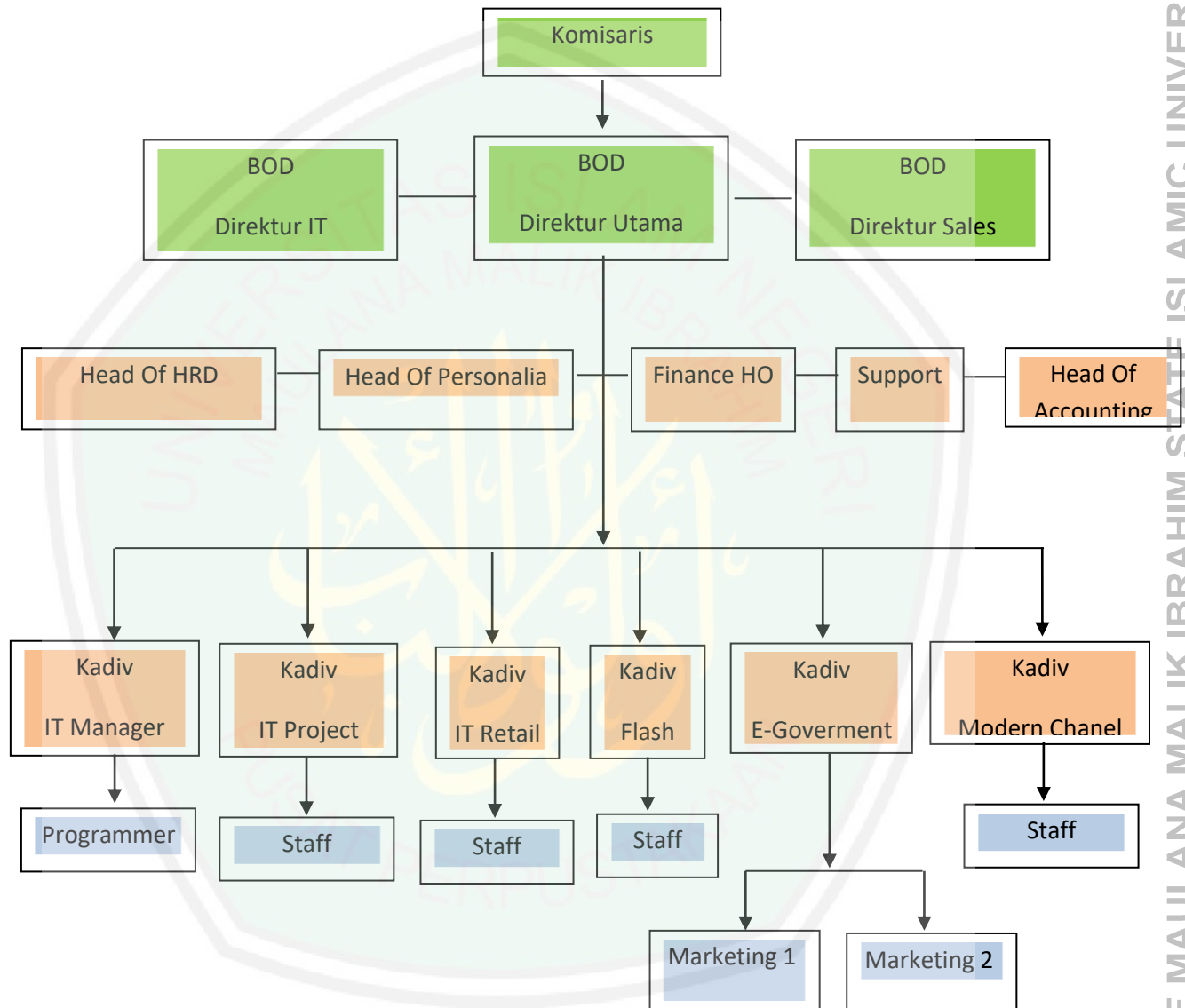
### Lampiran 15 Bukti Konsultasi

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Saifuddin  
 NIM : 14410217  
 Jurusan : Psikologi  
 Dosen Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknika Utama

No	Tanggal Konsultasi	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	Oktober –desember 2017	Proposal skripsi	
2	November 2017 - januari 2018	Bahan penelitian skripsi	
3	Februari-april 2018	Penelitian	
4	Mei 2018	Pengolahan data	
5	Mei 2018	Penyusunan pengolahan data	
6	Mei 2018	Konsultasi bab 4	
7	Mei 2018	Revisi bab 4	
8	Mei 2018	Konsultasi bab 4-5	
9	Mei 2018	Revisi bab 4-5	
10	Juni 2018	Konsultasi seluruh isi skripsi	

### Lampiran 16 Struktur Organisasi PT. Cendana Teknika Utama



## Lampiran 17 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



**CENDANA2000**

**SURAT KETERANGAN**  
**TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**  
 Nomor : 03/CTU/RES/VI/2018

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Huda Nur Aziz, S.Psi, MM.  
 NIK : HR-17119  
 Jabatan : HRD  
 PT Cendana Teknika Utama

Menerangkan bahwa mahasiswa S1 Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Saifuddin  
 NPW/NIM : 14410217

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di kantor pusat PT Cendana Teknika Utama Malang dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:  
 “Hubungan Resiliensi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknika Utama”

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 29 Juni 2018  
 PT. Cendana Teknika Utama

  
Huda Nur Aziz, S.Psi, MM  
**HRD**



**CENDANA2000**

**PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA**

**MALANG**  
KANTOR PUSAT

Jl. Kemandirian No.1, Perumahan Dharma Shanti No. 24 - 25, Malang, Jawa Timur 64142  
 Telp. (0341) 851111, 851112, 851113, 851114, 851115, 851116, 851117, 851118, 851119, 851120, 851121, 851122, 851123, 851124, 851125, 851126, 851127, 851128, 851129, 851130, 851131, 851132, 851133, 851134, 851135, 851136, 851137, 851138, 851139, 851140, 851141, 851142, 851143, 851144, 851145, 851146, 851147, 851148, 851149, 851150, 851151, 851152, 851153, 851154, 851155, 851156, 851157, 851158, 851159, 851160, 851161, 851162, 851163, 851164, 851165, 851166, 851167, 851168, 851169, 851170, 851171, 851172, 851173, 851174, 851175, 851176, 851177, 851178, 851179, 851180, 851181, 851182, 851183, 851184, 851185, 851186, 851187, 851188, 851189, 851190, 851191, 851192, 851193, 851194, 851195, 851196, 851197, 851198, 851199, 851200

**JAKARTA**  
KANTOR CABANG

Jl. Kebagasan Raya No.10, PO. Box 111111, Jakarta Barat 10111  
 Telp. (021) 2345678, 2345679, 2345680, 2345681, 2345682, 2345683, 2345684, 2345685, 2345686, 2345687, 2345688, 2345689, 2345690, 2345691, 2345692, 2345693, 2345694, 2345695, 2345696, 2345697, 2345698, 2345699, 2345700

### Lampiran 18 Dokumentasi Penelitian





پوساٹ پورپوسٹاکاآن  
PUSAT PERPUSTAKAAN