

**PENGARUH RESILIENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA**

(Studi pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur)

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**DYAH AMARTA DEWI**

**NIM. 16410166**

**JURUSAN PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2023**

PENGARUH RESILIENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA

(Studi Pada Karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur)

**SKRIPSI**

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Dyah Amarta Dewi

NIM. 16410166

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

**2023**

PENGARUH RESILIENSI DAN IKLIM ORGANISASI KETERIKATAN KERJA (Studi

Pada Karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur)

SKRIPSI

Oleh

Dyah Amarta Dewi

16410166

Telah Di Setujui Oleh :

Dosen Pembimbing

  
Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog  
Nip. NIP.19750514 200003 2 003

**Mengetahui,**

**Dekan fakultas psikologi**

**Universitas islam negeri maulana malik ibrahim malang**

  
  
Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si  
NIP.19761128 200212 2 001

**SKRIPSI**

**PENGARUH RESILIENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA**

(Studi pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur)

Telah di pertahankan di depan dewan penguji

Pada tanggal, 07 Juli 2023

**Susunan dewan penguji**

**Dosen pembimbing**

  
Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog  
Nip. NIP.19750514 200003 2 003

**Penguji utama**

  
Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si  
Nip. 197207181999032001

**Sekretaris penguji**

  
Rahmatika Sari Amalia, M. Psi  
Nip. 19910522201911202271

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar sarjana psikologi (S.Psi)

**Mengetahui,**

**Dekan fakultas psikologi**

**Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



Prof. Dr. Hj. Rita Hidayah, M.Si  
NIP.19761128 200212 2 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dyah Amarta Dewi

NIM : 16410166

Fakultas : Psikologi UIN Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Resiliensi dan Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja (Studi pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita, di Malang Jawa Timur)”**, adalah benar-benar hasil karya saya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak dari 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, 01 Agustus 2023

Penulis,



Dyah Amarta Dewi  
Nim. 16410166

## **MOTTO**

**“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap”**

**(QS 094. Alam Nasyrah, ayat: 4-8)**

**“Ia yang mengerjakan lebih dari apa yang dibayar, pada suatu saat akan dibayar lebih dari apa yang ia kerjakan”**

**(Napoleon Hill)**

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya

Bapak muhammad nurhadi dan Ibu sumiati yang sangat saya cintai serta sayangi

Terima kasih atas segala bantuan baik berupa dukungan, do'a, dan materi.

Terima kasih segala kasih dan sayang yang telah kau berikan yang tak pernah mungkin dapat saya balas.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa saya ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan proposal penelitian tugas akhir dengan judul Pengaruh Resiliensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur). Sholawat serta salam senantiasa saya haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir. Proposal skripsi ini tidak pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, saya mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Endah Kurniawati, M.Si, Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagai pengalaman berharga kepada peneliti.
4. Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagai pengalaman berharga kepada peneliti
5. Rahmatika Sari Amalia, M. Psi selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagai pengalaman berharga kepada peneliti.
6. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
7. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materiil.

Akhirnya peneliti berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti dan bagi pembaca.

Malang, 01 Agustus 2023

Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	I
HALAMAN PERSETUJUAN .....	I
HALAMAN PERNYATAAN .....	II
HALAMAN PENGESAHAN .....	III
HALAMAN MOTTO .....	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	IV
KATA PENGANTAR .....	VI
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR .....	XI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XII
ABSTRAK.....	XIII

### **BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11

### **BAB II : KAJIAN TEORI**

A. Keterikatan Kerja .....	12
Pengertian Keterikatan Kerja .....	12
Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	13

Aspek-Aspek Keterikatan Kerja.....	14
<b>B. RESILIENSI.....</b>	<b>16</b>
Pengertian Resiliensi .....	16
faktor yang Mempengaruhi Resiliensi .....	20
Aspek-aspek Resiliensi.....	21
<b>C. Iklim Organisasi .....</b>	<b>29</b>
Definisi Iklim Organisasi .....	29
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	31
Aspek-aspek Iklim Organisasi.....	32
<b>D. Pengaruh resiliensi dengan keterikatan kerja .....</b>	<b>33</b>
<b>E. Pengaruh iklim kerja dengan keterikatan kerja .....</b>	<b>35</b>
<b>F. Pengaruh resiliensi dan iklim kerja terhadap keterikatan kerja .....</b>	<b>37</b>
<b>G. Hipotesis penelitian .....</b>	<b>38</b>

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

<b>A. Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>C. Identifikasi Variabel .....</b>	<b>39</b>
<b>D. Definisi Operasional.....</b>	<b>41</b>
<b>E. Strategi Penelitian.....</b>	<b>45</b>
<b>F. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>47</b>
<b>G. Uji Validitas dan Reliabilitas .....</b>	<b>53</b>
<b>H. Metode Analisis Data.....</b>	<b>57</b>

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Penelitian .....	61
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	61
2. Waktu dan Tempat.....	64
B. Hasil Penelitian.....	64
1. Deskripsi Statistik Data Penelitian .....	64
2. Uji Asumsi Klasik.....	67
3. Analisis Pengaruh Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap keterikatan kerja .....	71
C. Pembahasan .....	74
Tingkat Keterikatan Organisasi Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur.....	74
Tingkat Resiliensi Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur .....	76
Tingkat Iklim Organisasi Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur.....	77
Pengaruh Resiliensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur.....	79

## **BAB V : PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian Populasi .....	46
Tabel 3.2 Respon Jawaban Skala .....	48
Tabel 3.3 Blueprint Keterikatan Kerja .....	49
Tabel 3.4 Blueprint resiliensi .....	50
Tabel 3.5 Blueprint iklim organisasi .....	51
Tabel 3.6 Validitas Aitem Keterikatan Kerja.....	54
Tabel 3.7 Validitas resiliensi .....	54
Tabel 3.8 Validitas Aitem Iklim Organisasi.....	55
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 3.10 Uji Norma Kategorisasi.....	59
Tabel 4.1 Deskripsi Statistik Data Penelitian.....	64
Tabel 4.2 Kategorisasi Data Penelitian .....	65
Tabel 4.3 Frekuensi dan Prosentase Data Penelitian.....	66
Tabel 4.4 Uji Linearitas Variabel X1 dan X2 dengan Y .....	69
Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel 4.6 Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
Tabel 4.8 Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4.2 Diagram Statistic Data Penelitian.....	67
Gambar 4.3 Normal Probability Plot .....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Alat Ukur .....	88
Lampiran 2 Skor dan Kategorisasi .....	95
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Aitem.....	114
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik.....	120
Lampiran 5 Kategorisasi .....	125
Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	127
Lampiran 7 Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif.....	130

## ABSTRAK

Dewi, Dyah A, 16410166, Pengaruh Resiliensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur).

Peningkatan kinerja koperasi melalui aspek organisasi menitik beratkan pada pelayanan anggota dan konsumen, tidak hanya membutuhkan karyawan berbakat saja tetapi harus memiliki keterikatan kerja yang tinggi agar tercapai tujuan organisasi. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigour*, *dedication* dan *absorption*. Tingkat Resiliensi berpengaruh pada keterikatan kerja. Sehingga Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh tingkat resiliensi dan iklim organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan Koperasi Konsumen “Setia Budi Wanita” Malang yang terletak di Jl. Raden Intan Kav. 108, Jawa Timur. Sebanyak 95 angket dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis data dengan uji asumsi klasik (*uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, heteroskedastisitas*), analisis prosentase dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja subjek paling besar nilainya pada kategori sedang sebanyak 74 subjek (77,9%), resiliensi subjek paling besar nilainya pada kategori sedang sebanyak 60 subjek (63,2%) dan tingkat iklim organisasi paling besar nilainya pada kategori sedang sebanyak 66 subjek (69,5%). Maka hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan kesimpulan bahwa resiliensi dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja. Resiliensi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dengan kontribusi sebesar 75,1% ( $R^2 = 0,751$ ). Maka hipotesis penelitian ini diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat resiliensi dan iklim organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja, begitu pula sebaliknya.

**Kata Kunci : Keterikatan Kerja, Resiliensi, Iklim Organisasi**

## **ABSTRACT**

Dewi, Dyah A, 16410166, The Effect of Resilience and Organizational Climate on Work Engagement (Study on Female Setia Budi Cooperative Employees in Malang, East Java).

Improving cooperative performance through organizational aspects focuses on serving members and consumers, not only requiring talented employees but also having high work engagement in order to achieve organizational goals. Work engagement is defined as a positive, full, and work-related state of mind characterized by vigour, dedication and absorption. The level of resilience affects work engagement. So this study aims to determine: the influence of the level of resilience and organizational climate on the work engagement of the employees of the Malang “Setia Budi Wanita” Consumer Cooperative located on Jl. Raden Intan Kav. 108, East Java. A total of 95 questionnaires used quantitative methods and data analysis with classical assumption tests (tests for normality, linearity, multicollinearity, heteroscedasticity), percentage analysis and hypothesis testing.

The results showed that the subject's level of work engagement had the greatest value in the medium category of 74 subjects (77.9%), subject resilience had the greatest value in the medium category of 60 subjects (63.2%) and the level of organizational climate had the greatest value in the while as many as 66 subjects (69.5%). Then the results of multiple linear regression analysis show the conclusion that organizational climate and resilience have a significant effect on work engagement. Resilience and organizational climate simultaneously have a significant effect on work engagement with a contribution of 75.1% ( $R^2 = 0.751$ ). Then the research hypothesis is accepted. That is, the higher the level of resilience and organizational climate, the higher the level of work engagement, and vice versa.

**Keywords: Work Engagement, Resilience, Organizational Climate**

## ملخص

ديوي ، دياه أ ، 16410166 ، تأثير المرونة والمناخ التنظيمي على المشاركة في العمل (دراسة عن موظفات تعاونية سيتيا بودي في مالانج ، جاوة الشرقية).

يركز تحسين الأداء التعاوني من خلال الجوانب التنظيمية على خدمة الأعضاء والمستهلكين ، ليس فقط يتطلب موظفين موهوبين ولكن أيضاً لديهم مشاركة عمل عالية من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية. يتم تعريف المشاركة في العمل على أنها حالة ذهنية إيجابية وكاملة ومتصلة بالعمل تتميز بالحيوية والتفاني والاستيعاب. يؤثر مستوى المرونة على المشاركة في العمل. لذلك تهدف هذه الدراسة إلى تحديد: تأثير مستوى المرونة والمناخ التنظيمي على مشاركة العمل لموظفي جمعية المستهلك التعاونية سيتيا بودي وانيتا "مالانج الذي يقع في جي. رادين إنتان كاف. 108 ، جاوة الشرقية. استخدم ما مجموعه 95 استبياناً الطرق الكمية وتحليل البيانات مع اختبارات الافتراض الكلاسيكية (اختبارات الحالة الطبيعية ، والخطية ، والخطية المتعددة ، والتغايرية) ، وتحليل النسبة المئوية واختبار الفرضيات.

أظهرت النتائج أن مستوى المشاركة في العمل للموضوع كان له أكبر قيمة في الفئة المتوسطة المكونة من 74 موضوعاً (77.9٪) ، وكان لمرونة الموضوع أعلى قيمة في الفئة المتوسطة المكونة من 60 موضوعاً (63.2٪) وكان مستوى المناخ التنظيمي هو الأفضل. أعلى قيمة في حين أن ما يصل إلى 66 موضوعاً (69.5٪). ثم تُظهر نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد الاستنتاج بأن المناخ التنظيمي والمرونة لهما تأثير كبير على المشاركة في العمل. المرونة والمناخ التنظيمي لهما تأثير كبير على المشاركة في العمل بمساهمة 75.1٪ ( $R^2 = 0.751$ ). ثم يتم قبول فرضية البحث. أي أنه كلما ارتفع مستوى المرونة والمناخ التنظيمي ، ارتفع مستوى المشاركة في العمل ، والعكس صحيح.

الكلمات المفتاحية: المشاركة في العمل ، المرونة ، المناخ التنظيم

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada saat ini persaingan menjadi salah satu ciri khas tersendiri di era globalisasi. Naik dan turunnya kondisi perekonomian menjadi fenomena yang tidak dapat dihindari lagi. Badan Pusat Statistik (2015) telah melaporkan bahwa saat ini keadaan ekonomi Indonesia sedang mengalami suatu perlambatan. Data yang ada di lapangan menunjukkan bahwa saat ini bidang usaha yang mengalami penurunan drastis adalah perkoperasian. Kondisi tersebut berdampak pada beberapa organisasi salah satunya adalah organisasi koperasi. Saat ini telah terjadi penurunan permintaan yang diikuti dengan terjadinya penurunan pendapatan terkhusus dibidang keuangan yang berkaitan dengan pelayanan. Perubahan tersebut telah memberikan tuntutan pada semua organisasi untuk mampu beradaptasi, mampu mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan yang lebih baik secara cepat, dan lebih berorientasi pada pelanggan atau konsumen (Waluyo, 2013). Selain itu, perusahaan juga harus bisa melakukan suatu *improvement* agar dapat bersaing dengan organisasi koperasi lainnya. Perusahaan yang tidak mampu melakukan persaingan maka akan semakin terancam keberadaannya. Kualitas sebuah pelayanan menjadi salah satu yang harus selalu diperhatikan bagi organisasi agar dapat bertahan dalam menghadapi segala persaingan. Oleh karena itu, banyak perusahaan atau organisasi yang berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan agar bisa diterima oleh para konsumen.

Koperasi sendiri sebagai salah satu organisasi ekonomi memiliki suatu karakteristik berbeda dengan badan usaha lainnya. Karakteristik yang membedakan koperasi dengan organisasi lainnya berdasarkan undang-undang nomor 12 tahun 1967, koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial dan beranggotakan orang-orang, badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Organisasi koperasi menilai kemakmuran anggotanya menjadi suatu hal yang paling utama dalam kehidupan organisasi tersebut. Namun, di era saat ini koperasi eksistensinya di nilai semakin pudar. Fenomena yang ada bahwa Koperasi saat ini lebih eorientasi pada keuntungan dan laba yang tinggi, bukan pada kemakmuran anggota Koperasi itu sendiri (Puteri, 2013).

Provinsi Jawa Timur memiliki beberapa koperasi yang berbagai model serta jumlah anggota yang berbeda-beda, salah satunya adalah Koperasi Konsumen “Setia Budi Wanita” (SBW) yang terletak di Jl. Raden Intan Kav. 108, Malang, Jawa Timur. Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita (SBW) lahir pada tahun 1954, yang didirikan oleh ibu Mursia Zafril Ilyas. Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita (SBW) sendiri merupakan koperasi serba usaha yang beranggotakan perempuan dan berbasis Tanggung Renteng. Pada saat ini, anggota Koperasi Setia Budi Wanita (SBW) telah mencapai 9.483 yang terdiri dari para perempuan dan merupakan koperasi perempuan tersebar diseluruh Jawa Timur, sekitar Kabupaten Malang hingga Kota Batu. Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita (SBW) ialah koperasi perempuan satu-satunya di Jawa Timur yang telah memberikan pendidikan ataupun pelatihan untuk pemberdayaan bagi para perempuan anggotanya.

Untuk dapat memenuhi tuntutan perubahan saat ini, Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita (SBW) Malang juga turut melakukan perubahan – perubahan organisasi yang mengarah kepada pelayanan kepegawaian yang harus dilakukan oleh karyawan dengan maksimal dan sebaik mungkin. Tuntutan perubahan pada saat ini sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan yang menjadikan sebagian karyawan dapat merasa jenuh dan bosan. Kondisi tersebut peneliti temukan ketika observasi dan wawancara.

DA salah satu karyawan “menyampaikan bawah semakin jenuh dengan pekerjaan karena perubahan dan tuntutan yang semakin banyak”

Tuntutan dari perubahan zaman Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita (SBW) juga melakukan kerja sama dengan organisasi IT terkemuka yaitu SAKTI LINK yang sudah bertahun-tahun bekerja sama dengan organisasi besar di seluruh Indonesia. perubahan tersebut merupakan suatu program pelayanan bagi para anggota yang awalnya seluruh aktifitas baik berupa pendataan, pengarsipan serta perhitungan dilakukan secara manual dan mulai awal tahun 2023 pelayanan dapat dilakukan secara online melalui aplikasi sakti link. Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita (SBW) sendiri melakukan perubahan ini untuk dapat tercapainya tujuan yang sesuai dengan misi koperasi Konsumen Setia Budi Wanita (SBW) yaitu mewujudkan *best value cooperative management dan service excellent*.

Kerja sama tersebut juga menuntut karyawan untuk menguasai program-program baru, sehingga untuk peningkatan kinerja koperasi melalui aspek organisasi yang menitik beratkan pada pelayanan anggota dan konsumen maka tidak hanya membutuhkan karyawan yang berbakat saja tetapi juga membutuhkan bagaimana menjadikan karyawan tersebut *engaged* (Sathiskumar & Karthikeyan, 2014). Oleh

karena itu, dibutuhkanlah karyawan koperasi konsumen setia budi wanita (SBW) Malang yang memiliki keterikatan kerja tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Keterikatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi suatu bisnis untuk menghadapi persaingan pasar yang semakin kesini semakin ketat karena akan berhubungan dengan performa baik individu ataupun perusahaan (Bakker & Leiter, 2010).

Menurut Kahn (1990) keterikatan kerja didefinisikan sebagai bentuk optimalisasi keterikatan anggota organisasi terhadap peran kerja mereka dengan cara melibatkan aspek fisik, kognitif maupun emosional. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) keterikatan kerja didefinisikan sebagai kondisi suatu pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigour*, *dedication* dan *absorption*. *Vigour* dicirikan dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha pada pekerjaannya, dan kegigihan saat menghadapi segala kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan kuat individu terhadap pekerjaannya, dan mengalami perasaan yang signifikan, antusias, inspirasi, bangga, serta menerima segala tantangan. *Absorption*, ditandai dengan konsentrasi sepenuhnya dan rasa senang pada pekerjaannya, sehingga waktu terasa lebih cepat berlalu ketika bekerja dan individu merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Sesuai dengan pengertian di atas Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita (SBW) Malang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita (SBW) Malang memiliki tingkat kegigihan dan rasa antusias yang tinggi serta memiliki rasa bangga dan konsentrasi yang penuh terhadap

pekerjaannya. Namun, ada juga karyawan yang kurang fokus dan kurang antusias terhadap pekerjaannya ditandai dengan terkadang kurang bisa maksimal dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Beberapa karyawan ada pula yang kurang memiliki rasa bangga akan pekerjaan yang diberikan di koperasi konsumen setia budi wanita dikarenakan pekerjaan tersebut tidak sesuai yang diinginkan dan tidak sesuai bidangnya. Maka dari itu karyawan koperasi konsumen setia budi wanita malang belum sepenuhnya memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Schaufeli dan Bakker (2003) mengemukakan bahwa keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh *personal resource* dan *job resource*. *Personal resource* merupakan evaluasi diri positif terkait dengan ketahanan yang merujuk kepada kemampuan individu untuk melakukan kontrol dan nantinya akan berpengaruh terhadap lingkungannya (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Menurut Sweetman dan Luthans (2010) *personal resource* meliputi *self efficacy*, optimis, harapan dan resiliensi. Individu akan menggunakan *personal resources*, salah satunya resiliensi untuk dapat menjadikan dirinya terikat terhadap pekerjaannya. Resiliensi akan menjadi salah satu faktor penghambat stres seseorang dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaannya. Resiliensi yang rendah akan dapat memicu tingkat stres yang tinggi dan memunculkan *disengagement* pada seseorang.

Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatasi segala kesulitan dan peristiwa yang tidak menyenangkan. Yang akan menjadikan seseorang tersebut berhasil dalam melakukan penyesuaian diri dari sebuah perubahan yang ada atau segala sesuatu yang tidak dapat diprediksikan sebelumnya (Mc Eween, 2011). Resiliensi didefinisikan sebagai kualitas seorang individu untuk tetap berkembang dalam

menghadapi segala kesulitan. seorang individu dengan resiliensi tinggi akan memiliki ciri seperti, dapat melihat perubahan atau menjadikan stres sebagai suatu tantangan dalam mencapai suatu tujuan, komitmen untuk mengetahui batas control diri sendiri dan lingkungan, seseorang tersebut juga dapat menerima dukungan dari orang lain, dapat memiliki hubungan yang akrab dan aman dengan orang lain, memiliki tujuan pribadi maupun kelompok yang baik dan jelas, menggunakan stres sebagai alat memperkuat diri, melibatkan kesuksesan masa lalu untuk mencapai kesuksesan masa depan, memiliki kontrol yang realistis, memiliki rasa humor yang baik, berorientasi pada tindakan, memiliki kesabaran yang tinggi, dapat toleransi terhadap afek negatif, beradaptasi terhadap suatu perubahan, memiliki rasa optimis yang tinggi, dan memiliki kepercayaan terhadap Tuhan pencipta seluruh alam.

Penelitian yang dilakukan oleh Orthman, dkk.(2013) mengungkapkan bahwa resiliensi berhubungan positif dengan performa yang baik dalam sebuah organisasi. Selain itu, penelitian lain juga dilakukan oleh Mase dan Tyokya (2014) yang mengemukakan mengenai hubungan positif antara resiliensi dan keterikatan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya resiliensi karyawan akan diikuti dengan tingginya keterikatan kerja karyawan pula. Karyawan yang mampu bertahan dan mampu mengatasi segala bentuk kejadian negatif dalam organisasi cenderung memiliki keterikatan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya. Hal tersebut membuktikan bahwa para pekerja yang resilien akan terkoneksi secara psikologis terhadap pekerjaannya begitu pula ke organisasinya. Setiap tantangan dan kesulitan yang mereka hadapi tidaklah dipandang sebagai suatu penghalang bagi mereka. Hal tersebut akan berkebalikan dengan orang yang memiliki resiliensi rendah, mereka akan cenderung mengalami *burnout*

didalam menyelesaikan pekerjaannya (Rushton, dkk. 2015). Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Aprilia, dkk. (2022) ternyata membantah teori yang selama ini telah ada. Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa tinggi rendahnya tingkat resilience (ketahanan kerja) tidak mempengaruhi keterikatan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19. Hal ini dikarenakan karyawan dituntut untuk dapat selalu terlibat dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya sesuai dengan tugas mereka masing-masing.

Faktor lain yang memengaruhi keterikatan kerja adalah *job resource*. *Job resource* mengacu pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi kerugian yang terkait faktor psikologis, dapat membantu dalam mencapai tujuan kerja serta merangsang adanya pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan pada diri karyawan (Schaufeli dan Bakker, 2004). Menurut Bakker, dkk. (2007) *job resource* yang berperan dalam pembentukan keterikatan kerja diantaranya adalah kontrol pekerjaan, dukungan atasan, informasi, apresiasi, inovasi dan iklim organisasi. Faktor lain yang memengaruhi keterikatan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi menjadi sesuatu yang sangat penting dalam meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan. Iklim organisasi akan menjadi salah satu penguat seseorang dalam menghadapi lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan dan tantangan. Lingkungan kerja yang baik dapat pula membuat pekerjaan cepat terselesaikan dan tujuan juga akan tercapai dengan baik.

Dilihat dari kondisi lapangan tentang resiliensi dan iklim organisasi yang mempengaruhi keterikatan kerja menjelaskan bahwasanya karyawan koperasi konsumen setia budi wanita (SBW) masih ada beberapa yang belum memiliki resiliensi diri baik atau bisa disebut juga tidak semua karyawan memiliki kemampuan dalam mengatasi

setiap kesulitan saat menjalankan tugas dan pekerjaannya serta menerima segala peristiwa yang tidak menyenangkan, namun tidak semua karyawan seperti itu dikarenakan banyak pula karyawan yang mampu untuk mengatasi setiap kesulitan baik dari tugas yang di berikan oleh atasannya ataupun kesulitan dalam segala iklim organisasi yang ada di koperasi konsumen setia budi wanita malang seperti halnya menghadapi lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Menurut Suarez, dkk. 2013) iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai suatu konstruk moral dari sekumpulan aspek seperti: organisasi kerja, relasi, kerja sama, penghargaan, jam kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, otonomi, inovasi, partisipasi, dan keterikatan terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi juga dapat didefinisikan sebagai persepsi bersama dan makna dari suatu kebijakan, praktik maupun prosedur dari pengalaman dan perilaku karyawan yang mereka amati dari perolehan penghargaan, dukungan dan harapan (Scneider, dkk. 2013).

Iklim organisasi merupakan bagian dari sumber daya pekerjaan yang dapat menurunkan efek dari *job demand* dan berpengaruh terhadap keterikatan kerja. (Bakker, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Koch (2013) mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja seseorang. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan saling bekerja sama dapat meningkatkan efektivitas ketika menjalankan pekerjaannya. Kolaborasi yang baik dan efektif tersebutlah yang dapat menjadikan pekerjaan lebih cepat selasai. Akibatnya, karyawan memiliki lebih banyak waktu bersama keluarga dan teman sehingga tingkat stres karyawan rendah. Hal tersebut menjadikan karyawan memiliki pengalaman positif yang dapat mengarahkan pada keterikatan kerja yang tinggi pula.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Koch, penelitian yang dilakukan oleh Astika, dkk. (2016) menghasilkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara variabel iklim organisasi pada keterikatan kerja. Salah satu kemungkinan yang dapat terjadi adalah iklim organisasi harus dimediasi oleh konstruk atau variabel lain agar dapat berpengaruh pada keterikatan kerja. Adapun kondisi lingkungan pada koperasi konsumen setia budi wanita (SBW) Malang sangat menarik di teliti dikarenakan masih adanya karyawan yang memiliki tingkat resiliensi dan iklim organisasi yang rendah, maka disitulah perlu adanya penelitian untuk mengetahui apakah resiliensi dan iklim organisasi berpengaruh pada keterikatan kerja karyawan koperasi konsumen setia budi wanita (SBW) Malang.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa resiliensi dan iklim organisasi dapat berperan positif maupun negatif dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Menurut teori, resiliensi karyawan yang tinggi akan menjadikan individu lebih mudah untuk beradaptasi dalam kondisi apapun sehingga akan berhubungan dengan performa saat karyawan tersebut bekerja. Iklim organisasi yang tinggi juga akan memberikan dampak pada karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Namun apakah teori yang ada selalu sejalan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan? Hal ini menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut agar mampu mengungkapkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Oleh sebab itu, penulis tertarik meneliti bagaimana pengaruh resiliensi dan iklim organisasi yang ada di organisasi kopmen setia budi wanita (SBW) Malang terhadap keterikatan kerja para karyawan yang ada disana. Adapun judul yang akan diangkat penulis dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Resiliensi dan Iklim

Orgaisasi terhadap Keterikatan Kerja (studi pada karyawan koperasi setia budi wanita di Malang, Jawa Timur”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah tingkat resiliensi pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur ?
2. Bagaimanakah tingkat iklim organisasi pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur ?
3. Bagaimanakah tingkat keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur ?
4. Apakah resiliensi berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur ?
5. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur ?
6. Apakah resiliensi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat resiliensi pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur
2. Untuk mengetahui tingkat iklim organisasi pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur

3. Untuk mengetahui tingkat keterikatan kerja pada karyawan koperasi setia budi wanita di Malang Jawa Timur
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial resiliensi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial iklim kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Setia Budi wanita di Malang Jawa Timur.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan resiliensi dan iklim organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti membagi manfaat penelitian ini dalam dua kategori berikut:

##### **1. Secara Teoritis**

Dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah wawasan ilmu baru dalam bidang psikologi khususnya dan bidang pendidikan pada umumnya. Serta dapat menjadikan pembaca mengetahui dan memahami permasalahan pada adanya pengaruh resiliensi dan iklim organisasi terhadap keterikatan kerja (studi pada karyawan Koperasi Setia Budi Wanita di Malang Jawa Timur)

##### **2. Secara Praktis**

Adanya penelitian ini kita dapat mengetahui adanya pengaruh resiliensi dan iklim organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Setia

Budi Wanita di Malang Jawa Timur. Sekaligus menjadikan informasi adanya permasalahan tersebut supaya menjadi acuan untuk melakukan perkembangan yang lebih baik.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. KETERIKATAN KERJA**

##### **1. Pengertian Keterikatan Kerja**

Keterikatan Kerja adalah keterlibatan positif dengan memanfaatkan tiga faktor utama yaitu keterlibatan kognitif, emosional serta fisik untuk meningkatkan produktivitas serta semangat kerja para karyawan. Pemenuhan aktivitas positif dari Keterikatan Kerja ini sangatlah bermanfaat untuk para pekerjadalam menumbuhkan fokus mereka terhadap tujuan kesuksesan perusahaan. Selain berdampak baik pada perusahaan, hal ini juga bermanfaat kepada pekerja itu sendiri karena dapat meningkatkan kualitas dirinya. Menurut Federman (2009), Keterikatan Kerja karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. Keterikatan Kerja bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas (Kingsley dan Associates, 2008).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) Keterikatan Kerja didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigour*, *dedication* dan *absorption*. *Vigour* dicirikan dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha pada

pekerjaan, dan kegigihan saat menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan kuat individu terhadap pekerjaannya, dan mengalami perasaan signifikan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan. *Absorption*, ditandai dengan konsentrasi sepenuhnya dan rasa senang pada pekerjaan, sehingga waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja dan individu kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa keterikatan kerja itu mengacu pada kondisi di mana kognitif, emosional dan fisik karyawan memiliki semangat yang terus tumbuh. Sehingga Keterikatan Kerja baik untuk kinerja pekerjaan. Pada Keterikatan Kerja yang tinggi, membuat karyawan sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Keterikatan Kerja mampu membuat karyawan memiliki peningkatan komitmen pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Maka karena itu keterikatan kerja karyawan sangatlah penting dalam suatu organisasi.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja Menurut Bakker (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja terdiri dari:

### **1. Job Resources**

Dukungan sosial, otonomi, umpan balik kinerja, keberagaman keahlian, dan kesempatan untuk berkembang merupakan macam-macam dari bentuk job resources yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja (Bakker & Demerouti,

2008). Job resources mempunyai dua peran yang terdiri dari peran motivasi intrinsik karena mendorong pertumbuhan, perkembangan, dan pembelajaran karyawan serta peran motivasi ekstrinsik karena job resources penting untuk mencapai tujuan dari pekerjaan yang dilakukan dan mendorong keinginan karyawan untuk bekerja dengan keras terhadap suatu pekerjaan yang diberikan.

## 2. Personal Resources

Personal resources adalah evaluasi diri yang positif yang merujuk kepada perasaan seorang individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mampu mengontrol dan berdampak terhadap lingkungan di sekitar. Menurut Judge, dkk. (2004), evaluasi diri yang positif akan mempengaruhi beberapa hal seperti motivasi, kinerja, kepuasan kerja, dan lain-lain (Bakker, 2011). Semakin tinggi personal resources seorang individu, semakin positif self-regard orang tersebut dan semakin banyak goal self-concordance yang diharapkan bisa dicapai. Individual dengan goal self-concordance termotivasi secara intrinsik untuk mencapai tujuan sehingga akan menghasilkan kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi.

## 3. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja

Adapun aspek dari keterikatan kerja Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) Keterikatan Kerja didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigour*, *dedication* dan *absorption* yaitu:

- a. Semangat (*vigor*) merupakan satu paket energi dan resiliensi mental yang digunakan selama bekerja. Adanya kemauan untuk mengerahkan semua usahanya dalam menyelesaikan masalah dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja. Semangat yang muncul mampu memberikan tambahan energi untuk membantu karyawan melakukan segala tugas yang diberikan tanpa mengeluh. Energi tersebut juga membantu karyawan agar merasa tidak mudah lelah. Contohnya karyawan administrasi kredit akan tetap mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh walaupun terhalang masalah seperti lambatnya divisi lain dalam memberikan bukti atau laporan keuangan. Karyawan juga selalu bersemangat berangkat ke tempat kerja sehingga jarang terlambat.
- b. Dedikasi (*dedication*) merupakan perasaan terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaannya. Ditandai dengan adanya perasaan antusias, berarti, penuh inspirasi, bangga, dan menyukai tantangan. Perasaan dimana karyawan berada pada kondisi mood yang baik untuk mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut akan berkorelasi dengan datangnya inspirasi dan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya karyawan administrasi kredit akan berkontribusi secara langsung dengan pekerjaannya. Rela meluangkan waktunya untuk membantu rekan kerja dalam mengumpulkan laporan keuangan. Dilakukan dengan menanyakan atau mendatangi divisi yang bertanggung jawab mengumpulkan laporan keuangan nasabah bila dirasa hal tersebut membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal. Hal tersebut dapat dilakukan dengan karyawan karena merasa hal tersebut bagian dari pekerjaannya.

- c. Penghayatan (*absortion*) merupakan kegiatan dimana karyawan merasa penuh konsentrasi dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan juga merasa senang dengan pekerjaannya. Hal tersebut membuat karyawan merasa bahwa waktu berjalan sangat cepat saat bekerja dan kesulitan untuk memisahkan diri dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tenggelam dengan pekerjaannya. Keuntungan yang didapatkan berupa kualitas pekerjaan yang baik. Contohnya karyawan administrasi kredit yang senang dengan pekerjaannya akan nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama. Karyawan tidak keberatan bila harus lembur dalam mengerjakan tugasnya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti menggunakan aspek yang digunakan oleh Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002). Keterikatan kerja memiliki tiga aspek yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan.

## **B. RESILIENSI**

### **1. Pengertian Resiliensi**

Resiliensi merupakan bagaimana cara individu bertahan dalam kondisi apapun, seperti pada korban kekerasan rumah tangga, korban bencana alam, seorang ibu dikaruniai anak autis, anggota polisi yang sedang mengalami kejenuhan pada suatu pekerjaan dan masih banyak lagi problematika hidup yang harus membutuhkan resiliensi ini, karena resiliensi sangat berperan penting untuk membantu mengurangi setiap problem problem yang di alami seseorang tersebut dengan cara memberikan motivasi positif dari orang-orang terdekat ataupun dari diri sendiri. Kehidupan dipenuhi suatu

pengalaman yang penuh dengan penderitaan (adversity); sebagai adversity bersumber dari situasi eksternal seperti kebakaran, gempa bumi, banjir, musim kering, bom atau seperti keluarga perceraian, penganiayaan, pengabaian, kehilangan pekerjaan dan tempat tinggal, atau kehilangan orang yang dicintai. Sementara sumber lainnya berasal dari diri individu itu sendiri, seperti merasakan rasa takut, rasa bersalah, rasa paling di kucilkan oleh orang-orang yang ada disekitar kita, kegagalan atau sedang diserang penyakit (Grothberg, 1999).

Kebanyakan tekanan eksternal tidak dapat di control, bukti menunjukkan bahwa proses pikir internal manusia dapat sekaligus mengurangi dampak adversity dan menyiapkan sumberdaya yang berharga untuk dapat bergerak maju dengan berfokus pada hal-hal yang dapat di kontrol ( Jackson & Watkin, 2004 ). Kemampuan manusia untuk bangkit dari pengalaman negative, bahkan menjadi lebih kuat selama menjalani proses penanggulangannya dinamakan resiliensi (Henderson dan Milstein, 2003). Resiliensi adalah sebuah proses dimana individu akan mempunyai kemauan untuk bangkit dalam sebuah tekanan hidup. Ada beberapa definisi resiliensi yang dikemukakan oleh para ahli, secara umum resiliensi diartikan sebagai berikut: Schoon mengutip definisi beberapa ahli dan menyimpulkan bahwa resiliensi merupakan proses dinamis dimana individu menunjukkan fungsi adaptif dalam menghadapi adversity yang berperan penting bagi dirinya (Schoon, 2006).

Ada juga ahli lain mendefinisikan resiliensi sebagai berikut: Benard mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan untuk bangkit dengan sukses walaupun mengalami situasi penuh resiko yang tergolong parah ( Benard dalam Krovetz, 1999)

menjadi seorang individu yang pernah mengalami kegagalan sebelumnya tidaklah mudah untuk kembali menjadi individu sukses butuh sebuah proses untuk menuju kesuksesan walaupun dalam proses tersebut banyak sekali resiko yang akan dihadapi. Sedangkan (Grothberg 1999) mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan manusia untuk menghadapi, untuk mengatasi, untuk mendapatkan kekuatan dan bahkan mampu mencapai transformasi diri setelah mengalami sebuah adversity, karena berangkat dari adversity individu akan menemukan jalan pemecah masalah yang telah dialami individu tersebut.

Di sisi lain, (Reivich dan Shatte, 2002 ) mendefinisikan resiliensi sebagai berikut: Resiliensi sebagai kemampuan hidup untuk merespon dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan adversity atau trauma, dimana hal tersebut sangat penting untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari seseorang. Lebih lanjut (Reivich dan Shatte 2002) mengatakan bahwa resiliensi merupakan *mind-set* yang memungkinkan manusia mencari berbagai pengalaman dan memandang hidupnya sebagai sesuatu kegiatan yang sedang berjalan. 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 mengahapi 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.

Resiliensi sebagai kapasitas manusia untuk menghadapi dan mengatasi tekanan hidup. Resiliensi adalah kapasitas untuk merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan

produkti ketika berhadapan dengan kesengsaraan (adversity) atau trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari. Resiliensi adalah hal yang penting ketika membuat keputusan yang berat dan sulit di saat-saat terdesak. Selanjutnya dijelaskan bahwa resiliensi merupakan *mind-set* yang mampu meningkatkan kepercayaan seseorang untuk mencari pengalaman-pengalaman baru dan memandang kehidupan sebagai sebuah proses yang semakin meningkat setiap harinya.

Resiliensi dapat menciptakan dan memelihara berupa sikap positif untuk mengeksplorasi, sehingga seseorang menjadi percaya diri ketika berhubungan dengan orang lain, serta lebih berani mengambil resiko atas tindakannya sendiri. Resiliensi dipandang oleh para ahli sebagai kemampuan untuk bangkit kembali dari situasi atau peristiwa yang traumatis. (Siebert 2005) dalam bukunya *The Resiliency Advantage* memaparkan bahwa yang dimaksud dengan resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dengan baik perubahan hidup pada level yang tinggi, menjaga kesehatan di bawah kondisi penuh tekanan, bangkit dari keterpurukan, mengatasi kemalangan, merubah cara hidup ketika cara yang lama dirasa tidak sesuai lagi dengan kondisi yang ada, dan menghadapi permasalahan tanpa melakukan kekerasan.

Resiliensi adalah proses mengatasi efek negatif dari resiko yang ada, berhasil mengatasi pengalaman traumatik dan menghindari dampak negatif terkait resiko (Fergus & Zimmerman, 2005). Masten, dkk. (dalam Chen & George, 2005) mendefinisikan resiliensi sebagai sebuah proses, kemampuan seseorang, atau hasil dari adaptasi yang berhasil meskipun berhadapan dengan situasi yang mengancam. Ketahanan disebut dengan resiliensi. Resiliensi mengacu pada kemampuan individu untuk bertahan dan

bangkit kembali guna untuk memulihkan kebahagiaan setelah menghadapi situasi yang tidak menyenangkan atau mengalami ketertekanan hidup. Resiliensi menjadi faktor yang sangat diperlukan untuk dapat mengubah ancaman-ancaman menjadi kesempatan untuk bertumbuh, berkembang, dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi demi perubahan yang baik. Perubahan baik ini yang akan membawa diri individu kepada kehidupan yang bebas dari sebuah kecemasan.

Berdasarkan urain tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa Resiliensi merupakan kemampuan seseorang dalam mengatasi, melalui, dan kembali kepada kondisi semula setelah mengalami kejadian yang menekan dirinya. Kemampuan ini sangat penting digunakan untuk mengelola stres dalam kehidupan sehari-hari. Individu yang mampu mengembangkan kemampuan resiliensi dengan baik maka akan lebih mudah dan sukses menghadapi segala permasalahan hidup yang sedang dihadapi. Sedangkan Tidak semua individu punya pengalaman yang cukup untuk belajar membangun resiliensi. individu yang gagal dalam mengembangkan kemampuan resiliensi dalam dirinya akan kesulitan dalam mengatasi, melalui dan kembali kepada kondisi semula setelah mengalami kejadian yang menekan dirinya.

## **2. faktor yang Mempengaruhi Resiliensi**

Menurut Southwick (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi adalah :

- a. *Social support* yaitu berupa *community support, personal support, familial support* serta budaya dan komunitas dimana individu tinggal

- b. *Cognitive skill* diantaranya *intelegensi*, cara pemecahan masalah, kemampuan dalam menghindar dari menyalahkan diri sendiri, kontrol pribadi dan *spiritualitas*
- c. *Psychological resources* yaitu *locus of control* internal, empati dan rasa ingin tahu, cenderung mencari hikmah dari setiap pengalaman serta selalu fleksibel dalam setiap situasi.

### 3. Aspek-aspek Resiliensi

Tujuh kemampuan yang membentuk sebuah Resiliensi (Reivich dan Shatte 2002), memaparkan tujuh kemampuan yang membentuk Resiliensi, yaitu regulasi emosi, pengendalian *impuls*, *optimisme*, empati, analisis penyebab masalah, efikasi diri, dan *reaching out*. Hampir tidak ada satupun individu yang secara keseluruhan memiliki tujuh kemampuan tersebut dengan baik.

- a. Regulasi Emosi adalah kemampuan untuk tetap tenang di bawah kondisi yang menekan (Reivich & Shatte, 2002). Hasil penelitian menunjukkan bahwa orang yang kurang memiliki kemampuan untuk mengatur emosi mengalami kesulitan dalam membangun dan menjaga hubungan dengan orang lain. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai macam faktor, di antara alasan yang sederhana adalah tidak ada orang yang mau menghabiskan waktu bersama orang yang marah, merengut, cemas, khawatir serta gelisah setiap saat. Emosi yang dirasakan oleh seseorang cenderung berpengaruh terhadap orang lain. Semakin kita terasosiasi dengan kemarahan maka kita akan semakin menjadi seorang yang pemaarah (Reivich & Shatte, 2002). (Greef, 2005) menyatakan bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk mengatur emosinya

dengan baik dan memahami emosi orang lain akan memiliki *self-esteem* dan hubungan yang lebih baik dengan orang lain. Tidak semua emosi yang dirasakan oleh individu harus dikontrol. Tidak semua emosi marah, sedih, gelisah dan rasa bersalah harus diminimalisir. Hal ini dikarenakan mengekspresikan emosi yang kita rasakan baik emosi positif maupun negatif merupakan hal yang konstruktif dan sehat, bahkan kemampuan untuk mengekspresikan emosi secara tepat merupakan bagian dari resiliensi (Reivich & Shatte, 2002). Sedangkan (Reivich dan Shatte 2002), mengungkapkan dua buah keterampilan yang dapat memudahkan individu untuk melakukan regulasi emosi, yaitu tenang (*calming*) dan fokus (*focusing*). Dua buah keterampilan ini akan membantu individu untuk mengontrol emosi yang tidak terkendali, menjaga fokus pikiran individu ketika banyak hal-hal yang mengganggu, serta mengurangi stress yang dialami oleh individu.

1. Tenang (*Calming*) Individu dapat mengurangi stress yang mereka alami dengan cara merubah cara berpikir mereka ketika berhadapan dengan stressor. Meskipun begitu seorang individu tidak akan mampu untuk menghindari dari keseluruhan stress yang dialami, diperlukan cara untuk membuat diri mereka berada dalam kondisi tenang ketika stress menghadang. Keterampilan ini adalah sebuah kemampuan untuk meningkatkan control individu terhadap respon tubuh dan pikiran ketika berhadapan dengan stress dengan cara relaksasi. Dengan relaksasi individu dapat mengontrol jumlah stress yang dialami. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk relaksasi dan membuat diri kita berada dalam keadaan tenang, yaitu dengan mengontrol pernapasan, relaksasi otot serta dengan menggunakan teknik *positive imagery*, yaitu membayangkan suatu tempat yang tenang dan menyenangkan.

2. Fokus (*Focusing*) Keterampilan untuk fokus pada

permasalahan yang ada memudahkan individu untuk menemukan solusi dari permasalahan yang ada (Reivich & Shatte, 2002). Setiap permasalahan yang ada akan berdampak pada timbulnya permasalahan-permasalahan baru. Individu yang fokus mampu untuk menganalisa dan membedakan antara sumber permasalahan yang sebenarnya dengan masalah-masalah yang timbul sebagai akibat dari sumber permasalahan. Pada akhirnya individu juga dapat mencari solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang ada. Hal ini tentunya akan mengurangi stres yang dialami oleh individu.

b. Pengendalian *Impuls* adalah kemampuan Individu untuk mengendalikan keinginan, dorongan, kesukaan, serta tekanan yang muncul dari dalam diri (Reivich & Shatte, 2002). Individu yang memiliki kemampuan pengendalian impuls yang rendah, cepat mengalami perubahan emosi yang pada akhirnya mengendalikan pikiran dan perilaku mereka. Mereka menampilkan perilaku mudah marah, kehilangan kesabaran, impulsif, dan berlaku agresif. Tentunya perilaku yang ditampakkan ini akan membuat orang di sekitarnya merasa kurang nyaman sehingga berakibat pada buruknya hubungan sosial individu dengan orang lain. Individu dapat mengendalikan impulsivitas dengan mencegah terjadinya kesalahan pemikiran, sehingga dapat memberikan respon yang tepat pada permasalahan yang ada.

Menurut Reivich dan Shatte (2002), pencegahan dapat dilakukan dengan dengan menguji keyakinan individu dan mengevaluasi kebermanfaatannya terhadap pemecahan masalah. Individu dapat melakukan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat rasional yang ditujukan kepada dirinya sendiri, seperti 'apakah penyimpulan terhadap masalah yang saya hadapi berdasarkan fakta atau hanya menebak?', 'apakah saya

sudah melihat permasalahan secara keseluruhan?’, ’apakah manfaat dari semua ini?’, dll. Kemampuan individu untuk mengendalikan impuls sangat terkait dengan kemampuan regulasi emosi yang Ia miliki. Seorang individu yang memiliki skor Resilience Quotient yang tinggi pada faktor regulasi emosi cenderung memiliki skor Resilience Quotient pada faktor pengendalian impuls (Reivich & Shatte, 2002)

c. *Optimisme* Individu yang resilien adalah individu yang optimis (Reivich & Shatte, 2002). Siebert (2005) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara tindakan dan ekspektasi kita dengan kondisi kehidupan yang dialami individu. Optimisme adalah ketika kita melihat bahwa masa depan kita cemerlang (Reivich & Shatte, 2002) Peterson dan Chang (dalam Siebert, 2005) mengungkapkan bahwa optimisme sangat terkait dengan karakteristik yang diinginkan oleh individu, kebahagiaan, ketekunan, prestasi dan kesehatan. Individu yang optimis percaya bahwa situasi yang sulit suatu saat akan berubah menjadi situasi yang lebih baik. Mereka memiliki harapan terhadap masa depan mereka dan mereka percaya bahwa merekalah pemegang kendali atas arah hidup mereka. Individu yang optimis memiliki kesehatan yang lebih baik, jarang mengalami depresi, serta memiliki produktivitas kerja yang tinggi, apabila dibandingkan dengan individu yang cenderung pesimis. Sebagian individu memiliki kecenderungan untuk optimis dalam memandang hidup ini secara umum, sementara sebagian individu yang lain optimis hanya pada beberapa situasi tertentu (Siebert, 2005). Optimisme bukanlah sebuah sifat yang terberi melainkan dapat dibentuk dan ditumbuhkan dalam diri individu (Siebert, 2005).

*Optimisme* yang dimiliki oleh seorang individu menandakan bahwa individu tersebut percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan

yang mungkin terjadi di masa depan. Hal ini juga merefleksikan Self- Efficacy yang dimiliki oleh seseorang, yaitu kepercayaan individu bahwa ia mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dan mengendalikan hidupnya. Optimisme akan menjadi hal yang sangat bermanfaat untuk individu bila diiringi dengan Self Efficacy, hal ini dikarenakan dengan optimisme yang ada seorang inividu terus didorong untuk menemukan solusi permasalahan dan terus bekerja keras demi kondisi yang lebih baik (Reivich & Shatte, 2002). Tentunya optimisme yang dimaksud adalah optimisme yang realistis (Realistic Optimism), yaitu sebuah kepercayaan akan terwujudnya masa depan yang lebih baik dengan diiringi segala usaha untuk mewujudkan hal tersebut. Berbeda dengan Unrealistic Optimism dimana kepercayaan akan masa depan yang cerah tidak dibarengi dengan usaha yang signifikan untuk mewujudkannya. Perpaduan antara optimisme yang realistis dan Self-Efficacy adalah kunci resiliensi dan kesuksesan (Reivich & Shatte, 2002).

d. *Self- Efficacy* adalah hasil dari pemecahan masalah yang berhasil. SelfEfficacy merepresentasikan sebuah keyakinan bahwa kita mampu memecahkan masalah yang kita alami dan mencapai kesuksesan (Reivich & Shatte, 2002). Sementara Bandura (dalam Atwater & Duffy, 1999) mendefinisikan Self-Efficacy sebagai kemampuan individu untuk mengatur dan melaksanakan suatu tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam keseharian, individu yang memiliki keyakinan pada kemampuan mereka untuk memecahkan masalah akan tampil sebagai pemimpin, sebaliknya individu yang tidak memiliki keyakinan terhadap Self-Efficacy mereka akan selalu tertinggal dari yang lain.

Atwater dan Duffy (1997), mengungkapkan bahwa Self- Efficacy memiliki pengaruh terhadap prestasi yang diraih, kesehatan fisik dan mental, perkembangan karir, bahkan perilaku memilih dari seorang individu. Menurut Atwater dan Duffy (1997), Self-Efficacy memiliki kedekatan dengan konsep Perceived Control, yaitu suatu keyakinan bahwa individu mampu mempengaruhi keberadaan suatu peristiwa yang mempengaruhi kehidupan individu tersebut. Perceived Control memiliki dua buah sumber, yaitu Internal Locus of Control dan External Locus of Control . Individu dengan Internal Locus of Control meyakini bahwa dirinya memegang kendali terhadap kehidupannya. Sementara individu dengan External Locus of Control yakin bahwa sesuatu yang berada di luar dirinya memiliki kendali atas kehidupannya.

e. *Causal Analysis* merujuk pada kemampuan individu untuk mengidentifikasi secara akurat penyebab dari permasalahan yang mereka hadapi. Individu yang tidak mampu mengidentifikasi penyebab dari permasalahan yang mereka hadapi secara tepat, akan terus menerus berbuat kesalahan yang sama. Seligman (dalam Reivich & Shatte, 2002) mengidentifikasi gaya berpikir explanatory yang erat kaitannya dengan kemampuan Causal Analysis yang dimiliki individu. Gaya berpikir explanatory dapat dibagi dalam tiga dimensi: personal (saya-bukan saya), permanen (selalu-tidak selalu), dan pervasive (semua- tidak semua). Individu dengan gaya berpikir “Saya-Selalu-Semua” merefleksikan keyakinan bahwa penyebab permasalahan berasal dari individu tersebut (Saya), hal ini selalu terjadi dan permasalahan yang ada tidak dapat diubah (Selalu), serta permasalahan yang ada akan mempengaruhi seluruh aspek hidupnya (Semua). Sementara individu yang memiliki gaya berpikir “Bukan Saya-Tidak Selalu-Tidak semua” meyakini bahwa permasalahan yang terjadi disebabkan

oleh orang lain (Bukan Saya), dimana kondisi tersebut masih memungkinkan untuk diubah (Tidak Selalu) dan permasalahan yang ada tidak akan mempengaruhi sebagian besar hidupnya (Tidak semua). Gaya berpikir *explanatory* memegang peranan penting dalam konsep resiliensi (Reivich & Shatte, 2002).

Individu yang terfokus pada “Selalu-Semua” tidak mampu melihat jalan keluar dari permasalahan yang mereka hadapi. Sebaliknya individu yang cenderung menggunakan gaya berpikir “Tidak selalu Tidak semua” dapat merumuskan solusi dan tindakan yang akan mereka lakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Individu yang resilien adalah individu yang memiliki fleksibilitas kognitif. Mereka mampu mengidentifikasi semua penyebab yang menyebabkan kemalangan yang menimpa mereka, tanpa terjebak pada salah satu gaya berpikir *explanatory*. Mereka tidak mengabaikan faktor permanen maupun pervasif. Individu yang resilien tidak akan menyalahkan orang lain atas kesalahan yang mereka perbuat demi menjaga *self-esteem* mereka atau membebaskan mereka dari rasa bersalah. Mereka tidak terlalu terfokus pada faktor-faktor yang berada diluar kendali mereka, sebaliknya mereka memfokuskan dan memegang kendali penuh pada pemecahan masalah, perlahan mereka mulai mengatasi permasalahan yang ada, mengarahkan hidup mereka, bangkit dan meraih kesuksesan (Reivich & Shatte, 2002).

f. Empati Secara sederhana empati dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami dan memiliki kepedulian terhadap orang lain (Greef, 2005) Empati sangat erat kaitannya dengan kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain (Reivich & Shatte, 2005). Beberapa individu memiliki kemampuan yang cukup mahir dalam menginterpretasikan bahasa-bahasa

nonverbal yang ditunjukkan oleh orang lain, seperti ekspresi wajah, intonasi suara, bahasa tubuh dan mampu menangkap apa yang dipikirkan dan dirasakan orang lain. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki kemampuan berempati cenderung memiliki hubungan sosial yang positif Reivich & Shatte, (2002). Ketidakmampuan berempati berpotensi menimbulkan kesulitan dalam hubungan sosial (Reivich & Shatte, 2002).

Individu-individu yang tidak membangun kemampuan untuk peka terhadap tanda-tanda nonverbal tersebut tidak mampu untuk menempatkan dirinya pada posisi orang lain, merasakan apa yang dirasakan orang lain dan memperkirakan maksud dari orang lain. Ketidakmampuan individu untuk membaca tanda-tanda nonverbal orang lain dapat sangat merugikan, baik dalam konteks hubungan kerja maupun hubungan personal, hal ini dikarenakan kebutuhan dasar manusia untuk dipahami dan dihargai. Individu dengan empati yang rendah cenderung mengulang pola yang dilakukan oleh individu yang tidak resilien, yaitu menyamaratakan semua keinginan dan emosi orang lain (Reivich & Shatte, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Greef (2005), mengungkapkan bahwa salah satu perilaku yang ditampilkan oleh individu yang resilien adalah menunjukkan empati kepada orang lain.

g. *Reaching Out* (peningkatan aspek positif) merupakan salah satu konsep resiliensi bukan sekedar kemampuan mencapai aspek positif dalam hidup. Resiliensi merupakan sumber daya untuk mampu keluar dari kondisi sulit (*reaching out*) merupakan kemampuan seseorang untuk bisa keluar dari “zona aman” yang di milikinya. Individu individu yang memiliki kemampuan *reaching out* tidak menetapkan batas yang kaku terhadap kemampuan-kemampuan yang mereka miliki. Mereka tidak terperangkap dalam suatu rutinitas, mereka memiliki rasa ingin tahu dan ingin mencoba hal-hal baru,

dan mereka mampu untuk menjalin hubungan dengan orang-orang baru dalam lingkungan kehidupan individu tersebut sehingga individu tersebut dapat mencapai sesuatu yang diinginkan.

## **C. IKLIM ORGANISASI**

### **1. Definisi Iklim Organisasi**

Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya.

Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, dan sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua perusahaan tentu memiliki strategi dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Iklim kerja yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan tekanan. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan hanya akan tercipta jika semua anggota memilikitingkat keyakinan yang tinggidan mempercayai keadilan dalam

bertindak. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Menurut Suarez, dkk. (2013) iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai konstruk molar dari sekumpulan aspek seperti: organisasi kerja, relasi, kerja sama, penghargaan, jam kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, otonomi, inovasi, partisipasi, dan keterikatan terhadap pekerjaan. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaan. Menurut Agustini (2010) menyatakan bahwa “ Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Selanjutnya, Menurut Sugiono dalam buku Agustini (2010) menyatakan bahwa “Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan”. Dari definisi di atas iklim kerja merupakan suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh para karyawan yang berpengaruh terhadap perilaku yang mempengaruhi kinerja. Iklim organisasi mengacu pada persepsi jangka panjang karyawan tentang lingkungan kerja dan budaya tempat mereka bekerja. Iklim organisasi yang positif meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dengan organisasi mereka dan iklim yang baik tidak tercipta dalam semalam, melainkan dibangun dan dibentuk dalam jangka

waktu yang lama melalui kumpulan pengalaman dan interaksi. maka dari itu, iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut Asmar (1999), terdapat lima faktor yang memengaruhi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

### **a. Penempatan Personalia**

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak.

### **b. Pembinaan Hubungan Komunikasi**

Lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

### **c. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik**

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan

suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

#### d. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

#### e. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung memengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

### **3. Aspek-aspek Iklim Organisasi**

Menurut Suarez, dkk. (2013) iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai konstruk molar dari sekumpulan aspek, terdapat sembilan aspek yang membentuk dimensi struktur organisasi, yaitu:

1. Struktur. Karyawan memersepsikan dirinya mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada serta birokrasi tertentu dalam organisasi.

2. Tanggung jawab. Karyawan memersepsikan dirinya menjadi seorang pimpinan dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambilnya.
3. Penghargaan. Karyawan memersepsikan sebuah penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik.
4. Kehangatan. Karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi.
5. Dukungan. Karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.
6. Standar. Karyawan melihat standar kinerja yang dinyatakan secara implisit dan eksplisit dalam organisasi.
7. Konflik. Karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam organisasi.
8. Risiko. Karyawan melihat risiko kerja dapat terjadi di dalam organisasi. Salah satu penyebab terlihat pada jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan tersebut memengaruhi besar kecilnya risiko yang di dapat.
9. Identitas. Karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

#### **D. PENGARUH RESILIENSI DENGAN KETERIKATAN KERJA**

Orthman, Ghazali dan Ahmad (2013) mengungkapkan bahwa resiliensi berhubungan positif dengan performa yang baik dalam sebuah organisasi. Selain itu, penelitian lain juga dilakukan oleh Mase dan Tyokya (2014) yang mengemukakan

mengenai hubungan positif antara resiliensi dan Keterikatan Kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya resiliensi karyawan akan diikuti dengan tingginya Keterikatan Kerja. Karyawan yang mampu bertahan dan mampu mengatasi segala bentuk kejadian negatif dalam organisasi cenderung memiliki Keterikatan Kerja yang tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa para pekerja yang resilien akan terkoneksi secara psikologis terhadap pekerjaannya. Setiap tantangan dan kesulitan yang mereka hadapi tidak dipandang sebagai suatu penghalang. Hal tersebut akan berkebalikan dengan orang yang memiliki resiliensi rendah, mereka akan cenderung mengalami *burnout* didalam pekerjaannya (Rushton, dkk. 2015). Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Aprilia, dkk. (2022) ternyata membantah teori yang selama ini ada. Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa tinggi rendahnya tingkat resilience (ketahanan kerja) tidak mempengaruhi Keterikatan Kerja karyawan di masa pandemic Covid-19. Hal ini dikarenakan karyawan dituntut untuk selalu terlibat dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa resiliensi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Resiliensi yang positif dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi. Karyawan yang produktif, energik, dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau work engagement dalam menjalankan pekerjaannya. Kemudian, resiliensi yang positif bagi individu akan menimbulkan perasaan nyaman dan perasaan berarti, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan individu untuk terikat dan tetap bekerja dalam organisasi, dan juga individu berkeinginan untuk memberikan usahanya agar tujuan-tujuan organisasi tersebut dapat

tercapai. Pada penelitian ini maka resiliensi diasumsikan memiliki hubungan dengan work engagement pada karyawan.

#### **E. PENGARUH IKLIM KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA**

Setiawan (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi yang dialami oleh karyawan dalam suatu organisasi adalah bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan dan berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi, serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai, dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Menurut Dewi dan Prasetyo (2017) organisasi dengan iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan dan produktivitas karyawan, serta kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan work engagement (keterikatan kerja) dalam diri karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Cahyono dan Adnyani (dalam Pasaribu dan Indrawati, 2016) bahwa iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat pegawai menjadi termotivasi karena puasnya pegawai terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan pegawai kurang bergairah dalam bekerja.

Chernyak-Hai dan Tziner (2016) menyatakan bahwa apabila persepsi iklim organisasi bersifat negatif maka tercermin pada kepuasan kerja yang lebih rendah, produktivitas yang rendah, dan persepsi dukungan organisasi yang lebih rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Ketidakpuasan dengan fungsi mereka di tempat kerja,

dapat meningkatkan ketegangan antara pekerjaan dan keluarga, karena mereka berusaha untuk memenuhi kedua hal dalam pekerjaan dan tuntutan keluarga. Berdasarkan penelitian Dewi (2016) iklim organisasi yang baik bagi individu adalah iklim yang dirasa bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Iklim yang demikian ini kemudian akan menimbulkan perasaan terpenuhi pada individu, timbulnya perasaan nyaman dan perasaan berarti, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan individu untuk tetap bekerja dalam organisasi, mau menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta bersedia memberikan usahanya agar tujuan-tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Wanous (dalam Dewi, 2016) juga berpendapat sikap dan perilaku individu dalam organisasi seperti kepuasan kerja, loyalitas kerja, ditentukan pula oleh tingkat sejauh mana kesesuaian yang terjadi antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan iklim organisasi yang ada. Derajat kesesuaian antara hal-hal yang dibawa individu ini dengan iklim organisasi yang mereka rasakan akan menentukan tingkat kepuasan kerja dan tingkat loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi yang positif dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi. Karyawan yang produktif, energik, dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau work engagement dalam menjalankan pekerjaannya. Kemudian, iklim organisasi yang positif bagi individu akan menimbulkan perasaan nyaman dan perasaan berarti, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan individu untuk terikat dan tetap bekerja dalam organisasi, dan juga individu berkeinginan untuk memberikan usahanya agar tujuan-tujuan organisasi

tersebut dapat tercapai. Pada penelitian ini maka iklim organisasi diasumsikan memiliki hubungan dengan work engagement pada karyawan.

#### **F. PENGARUH RESILIENSI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA.**

Menurut penelitian yang dilakukan Marisa Reni dan Devi Jatmika (2018) karyawan yang engaged dengan pekerjaannya selalu memiliki pemikiran yang luas apabila suatu waktu tuntutan pekerjaan mengalami perubahan, memiliki level energi serta semangat yang tinggi, ketahanan secara mental dan tidak mudah lelah. Karyawan seharusnya memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga keterikatan yang dimiliki setiap karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Vance (dalam Putri dkk, 2014) bahwa keterikatan yang dimiliki karyawan pada perusahaan akan membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Keterikatan dalam bekerja tersebut dapat di pengaruhi oleh resiliensi dan iklim organisasi.

Menurut Reivich. K dan Shatte. A (2002) resiliensi ialah kemampuan seorang individu dalam mengatasi serta mampu beradaptasi terhadap keadaan yang berat yang terjadi dalam kehidupan, individu juga memiliki kemampuan bertahan dalam tekanan dan mampu menghadapi kesengsaraan (adversity) atau trauma yang dialami dalam kehidupannya. Seseorang yang memiliki resiliensi yang baik mereka tidak akan mudah menyerah dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, serta terus berusaha beradaptasi dengan lingkungan dan bangkit dari situasi yang tidak menyenangkan ke situasi yang lebih baik. Sedangkan menurut Siebert (2005) dalam buku *The Resiliency*

Advantage mengungkapkan resiliensi yakni kemampuan individu dalam mengelola dan menjaga kesehatan emosi saat berada dalam keadaan penuh tekanan dan mampu bangkit dari keterpurukan serta menjalankan hidup dengan hal yang positif.

Faktor lain yang memengaruhi Keterikatan Kerja adalah *job resource*. *Job resource* mengacu pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi kerugian yang terkait faktor psikologis, dapat membantu dalam mencapai tujuan kerja serta merangsang adanya pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan pada diri karyawan (Schaufeli dan Bakker, 2004). Menurut Bakker, dkk. (2007) *job resource* yang berperan dalam pembentukan Keterikatan Kerja diantaranya adalah kontrol pekerjaan, dukungan atasan, informasi, apresiasi, inovasi dan iklim organisasi. Faktor lain yang memengaruhi Keterikatan Kerja adalah Iklim organisasi. Iklim organisasi menjadi sesuatu yang penting dalam Keterikatan Kerja. Iklim organisasi akan menjadi salah satu penguat individu dalam menghadapi lingkungan kerja yang penuh tekanan. Lingkungan yang baik dapat membuat pekerjaan cepat terselesaikan dan tujuan juga akan tercapai

## **G. HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah disebutkan sebelumnya. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : resiliensi dan iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. PENDEKATAN PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini ialah menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari pengukuran (Sujarweni, 2014, Bungin, 2010). Data angka tersebut diperoleh dari pengukuran yang menggunakan skala terhadap variabel-variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan penghitungan analisis regresi untuk melihat bentuk hubungan antar variabel (Winarsunu, 2009), yaitu untuk mengetahui pengaruh resiliensi dan iklim organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang, Jawa Timur.

#### **B. IDENTIFIKASI VARIABEL**

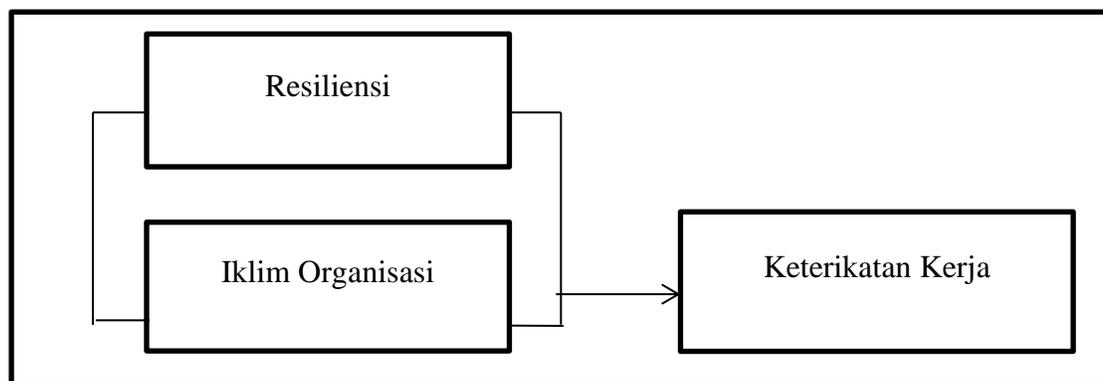
Variabel adalah kumpulan dari objek penelitian pada sifat tertentu (Purwanto, 2010). Objek ini digunakan sebagai suatu sasaran sebuah penelitian yang akan diambil datanya untuk diteliti lebih lanjut lagi. Kumpulan data tersebut selanjutnya akan dilakukan pengukuran agar mendapatkan hasil yang ingin diketahui dari suatu penelitian. Identifikasi variabel diperlukan untuk menetapkan rancangan penelitian. Variabel dalam penelitian kuantitatif terdiri dari dua, yaitu variabel bebas atau yang bisa disebut variabel independen dan variabel terikat atau yang bisa disebut variabel dependen (Jannah & Prasetyo, 2012). Akan tetapi, di dalam suatu penelitian dapat memiliki lebih dari dua variabel yang dapat berfungsi sebagai variabel pendahulu, variabel antara, variabel

penekan, atau variabel pengganggu (Jannah & Prasetyo, 2012). Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang dijadikan sebagai objek dari penelitian ini. Ketiga variabel tersebut dikelompokkan dalam dua jenis variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang memiliki nilai pengaruh terhadap variabel lainnya. Sedangkan variabel terikat diartikan sebagai variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah resiliensi dan iklim organisasi. Adapun yang menjadi variabel terikatnya adalah keterikatan kerja. Adapaun variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah;

Variabel bebas (X1) : Resiliensi

Variabel bebas (X2) : Iklim Organisasi

Variabel terikat (Y) : Keterikatan Kerja



**Gambar 3.1**

Kerangka konseptual

Keterangan :

→ : pengaruh secara simultan

### C. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional adalah sebuah penjelasan terhadap suatu hal secara operasional didasarkan pada konsep indikator menurut karakteristik variabel yang akan diamati dengan pengujian terhadapnya (Azwar, 2012). Proses memahami masing-masing variabel penelitian adalah dengan mengetahui definisi operasional dari masing-masing variabel yang akan diteliti maka penjelasan terkait dapat diterima secara subjektif. Berikut definisi operasional pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

#### 1. KETERIKATAN KERJA (Y)

Keterikatan kerja yaitu kondisi psikologis individu yang melibatkan unsur kognitif, emosi, dan perilaku yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh di dalam pekerjaan yang dilakukan. Adapun aspek dari keterikatan kerja menurut (Schaufeli dan Bakke, 2003) keterikatan kerja didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigour*, *dedication* dan *absorption*, yaitu:

##### a. Semangat (*Vigor*)

Ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja

Adanya kemauan untuk mengerahkan semua usahanya

##### b. Dedikasi (*Dedication*)

Antusias saat mengerjakan pekerjaan

Terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaan

##### c. Penghayatan (*Absortion*)

Konsentrasi dan serius dalam mengerjakan pekerjaan

Merasa senang dengan pekerjaannya

## 2. RESILIENSI (X1)

Resiliensi adalah kemampuan untuk menghadapi situasi dan mengembangkan kemampuan dibawah tekanan sehingga memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik. Individu yang memiliki keyakinan dapat mengubah hidupnya, dapat mengatasi masalah sehingga terhindar dari kesulitan. (Reivich dan Shatte, 2002) menyatakan bahwa ada tujuh aspek yang terdapat pada individu-individu yang resiliensi, yaitu:

a. Regulasi emosi

Kemampuan untuk tetap tenang meskipun berada di bawah tekanan.

Keterampilan untuk fokus pada permasalahan yang ada.

b. Kontrol *impuls*

Kemampuan untuk beradaptasi dalam menghadapi kesedihan.

kemampuan Individu untuk mengendalikan keinginan.

c. *Optimisme*

Memiliki harapan akan masa depan.

Percaya memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah.

d. *self-efficacy*

mampu memecahkan sebuah masalah.

mampu untuk mencapai hasil yang di inginkan.

e. Analisis kausal

Kemampuan untuk mengidentifikasi penyebab dari suatu masalah.

mampu merefleksikan penyebab permasalahan.

f. Empati

Kemampuan untuk memahami perasaan orang lain.

kemampuan untuk memiliki kepedulian terhadap orang lain.

g. Pencapaian

Kemampuan seseorang untuk meningkatkan aspek positif dalam diri.

Keberanian untuk mengatasi masalah.

### 3. IKLIM ORGANISASI (X2)

Menurut Suarez, dkk. (2013) iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai konstruk molar dari sekumpulan aspek, terdapat sembilan aspek yang membentuk dimensi struktur organisasi, yaitu:

a. Struktur

Pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

Peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

b. Tanggung jawab

Mengerjakan pekerjaan yang baik.

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

c. Penghargaan

Menghargai kinerja secara seimbang antara imbalan dan kritik.

Ukuran penghargaan dinilai dari kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan.

d. Kehangatan

Hubungan yang baik antar rekan kerja.

Suasana kerja yang bersahabat.

- e. Dukungan  
Percaya dan saling mendukung diantara karyawan.  
Memperoleh bantuan jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas.
- f. Standar  
Berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja  
Berupaya meningkatkan rasa bangga dalam melakukan pekerjaan dengan baik
- g. Konflik  
Situasi saat terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat  
Menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusi bersama sama
- h. Resiko  
Kondisi pekerjaan yang tidak stabil  
Ketentuan perusahaan yang kurang mendukung
- i. Komitmen  
Rasa bangga karyawan terhadap perusahaan  
Loyal terhadap pencapaian tujuan perusahaan

#### **D. STRATEGI PENELITIAN**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian yang dapat berupa benda, wilayah, orang, gejala, hewan, dan lain sebagainya (Bungin, 2013, Danim, 2000). Dilihat dari penentuan sumber data, populasi dapat

dibedakan menjadi populasi terbatas dan populasi tidak terhingga. Populasi terbatas adalah populasi yang memiliki sumber data yang jelas batasannya secara kuantitatif. Sedangkan populasi tidak terhingga adalah populasi dengan sumber data yang tidak dapat ditentukan batasannya secara kuantitatif (Bungin, 2013). Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur. Jumlah keseluruhan karyawan baik bagian teller, LC, kasir, sekretariat dan supermarket yaitu 95 karyawan.

**Tabel 3.1**

Rincian populasi

Kelas	Jumlah	Jenis Kelamin	Jumlah	Keterangan	Jumlah
Loket	11	perempuan	59	Tetap	24
Akuntan	5				
Ntr/Kppk	5				
Sekretariat	6			Kontrak	66
Security	5				
Supermarket	28	laki-laki	36	Harian	5
Driver	4				
Kebersihan	6				
Ppl	25				
TOTAL	95	TOTAL	95	TOTAL	95

## 2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang yaitu sebanyak 95 orang responden.

## E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi kuantitatif dari responden sesuai ruang lingkup penelitian (Sujarweni, 2014). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuesioner. Metode angket merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan serangkaian daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian diberikan kepada responden untuk diisi (Bungin, 2013). Dalam penelitian ini, pengambilan data dari angket menggunakan instrumen penelitian yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala resiliensi, skala iklim organisasi, dan skala keterikatan kerja. Skala dalam penelitian ini merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori dari Glock (1962), Goleman (2005), serta Ryff (1989). Skala telah diuji oleh ahli pada masing-masing variabel. Skala yang telah diperbaiki kemudian diujicobakan kepada responden yang memiliki karakteristik sama dengan responden asli. Jumlah responden dalam uji coba skala adalah sebanyak 60 orang.

Instrumen penelitian merupakan fasilitas maupun alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data supaya pekerjaannya lebih mudah dan memiliki hasil yang cermat, lengkap, dan sistematis, serta mudah diolah (Arikunto, 2006). Variabel dalam penelitian ini adalah variabel resiliensi (X1), iklim organisasi (X2) dan keterikatan kerja (Y) yang diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* berisi pernyataan yang sistematis yang menunjukkan sikap responden terhadap pernyataan tersebut (Jannah & Prasetyo, 2012). Alasan menggunakan metode pengukuran skala *Likert* ialah karena penelitian ini menggunakan sistem penyebaran angket (kuesioner), sehingga hasilnya digolongkan dalam skala data, yaitu ordinal. Metode yang paling efektif untuk ordinal

interval adalah skala *Likert*. Masing-masing mempunyai empat alternatif jawaban yang terbagi menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pada angket yang digunakan dalam penelitian terdapat aitem aitem yang dibedakan sifatnya menjadi favorable dan unfavorable. Aitem favorable merupakan aitem yang memiliki ciri-ciri mendukung terhadap aspek dan indikator perilaku yang diukur. Sedangkan aitem unfavorable ialah sebaliknya yaitu aitem yang bertentangan atau tidak mendukung terhadap aspek dan indikator perilaku yang diukur (Azwar, 2012).

**Tabel 3.2**

Respon Jawaban Skala

<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Instrumen penelitian adalah alat bantu dalam pelaksanaan penelitian yang memiliki fungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian yang dibutuhkan. Instrumen penelitian merupakan media pengumpul data untuk mengamati fenomena ataupun perilaku sosial yang terjadi (Sugiyono, 2010). Bentuk dari instrumen penelitian berhubungan dengan metode pengumpulan data berdasarkan metode pengumpulan data. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh resiliensi dan iklim organisasi terhadap keterikatan kerja dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket). Supaya memperoleh hasil penelitian yang maksimal, peneliti membuat *blue*

*print* terlebih dahulu sebelum menjadikannya aitem-aitem sebagai acuan dalam pembuatan angket yang mengacu pada indikator konstruk psikologi yang terkait (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini terdapat tiga *blueprint* sesuai dengan jumlah variabel penelitian, yaitu ;

**Tabel 3.3**

Blueprin Keterikatan Kerja

No	Aspek	Indikator	AITEM		Jumlah
			F	UF	
1	Semangat	ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja	2,3,25	6, 9	5
		Adanya kemauan untuk mengerahkan semua usahanya	1,5,31	4, 7, 26	6
2	Dedikasi	antusias saat mengerjakan pekerjaan	10,14, 27	11,16, 32	6
		terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaan	15,8, 28	12,13, 30	6
3	Penghayatan	konsentrasi dan serius dalam mengerjakan pekerjaan	18, 21	19,24, 29	5
		merasa senang dengan pekerjaannya	20,22, 33	17,23	5
JUMLAH AITEM			17	16	33

**Tabel 3.4**  
Blueprin Resiliensi

No	Aspek	Indikator	AITEM		
			F	UF	
1	Regulasi emosi	Kemampuan untuk tetap tenang meskipun berada di bawah tekanan.	1, 2	3, 4	4
		Keterampilan untuk fokus pada permasalahan yang ada.	25, 32	31	3
2	Kontrol impuls	Kemampuan untuk beradaptasi dalam menghadapi kesedihan.	18, 20	17, 21	4
		Kemampuan Individu untuk mengendalikan keinginan.	29	33	2
3	Optimisme	Memiliki harapan akan masa depan.	5, 6	7, 8	4
		Percaya memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah.	34, 35	36	3
4	Efikasi diri	Mampu memecahkan sebuah masalah.	10, 11	9, 12	4
		Mampu untuk mencapai hasil yang diinginkan.	37, 39	38	3
5	Analisa penyebab	Kemampuan untuk mengidentifikasi penyebab dari suatu masalah.	13, 14	15, 16	4
		Mampu merefleksikan penyebab permasalahan.	40, 48	47	3

6	Empati	Kemampuan untuk memahami perasaan orang lain.	23, 24	19, 22	4
		Kemampuan untuk memiliki kepedulian terhadap orang lain.	41, 45	42	3
7	Pencapaian	Kemampuan seseorang untuk meningkatkan aspek positif dalam diri.	30, 28	26, 27	4
		Keberanian untuk mengatasi masalah.	43, 44	46	3
JUMLAH AITEM			27	21	48

**Tabel 3.5**

Blueprin Iklim Organisasi

No	Aspek	Indikator	AITEM		Jumlah
			F	UF	
1	Struktur	kemampuan mengetahui aturan dan prosedur	1, 2	3, 5	4
		kemampuan memahami birokrasi organisasi	31, 38	33	3
2	Tanggung jawab	kemampuan memimpin diri sendiri	8, 10	11, 12	4
		kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	32, 34	39	3

3	Penghargaan	mendapatkan penghargaan dari prestasi kerja	14, 16	28	3
		mendapatkan pengakuan dari kinerja yang telah di selesaikan	36, 37	35	3
4	Kehangatan	perhatian dari teman - teman sesama karyawan	9, 22	19, 30	4
		antusias dari atasan maupun teman-teman untuk saling membantu	55	56	2
5	Dukungan	pembarian bantuan timbal balik antara atasan dengan bawahannya	17, 18	29	3
		kondisi lingkungan kerja yang saling memberikan bantuan satu sama lain	50, 51	52	3
6	Standar	peraturan organisasi yang dinyatakan secara jelas	7, 26	6	3
		standar kinerja yang dinyatakan secara langsung ataupun tidak langsung	46, 47	41, 45	4
7	Konflik	perbedaan dalam suatu penilaian atau persepsi	20, 21	4	3
		kesalahan dalam suatu komunikasi	42, 49	48	3
8	Risiko	persentase kenaikan upah karyawan	13, 27	15, 31	4
		persentase kapasitas beban kerja karyawan	40, 44	43	3

9	komitmen	loyalitas terhadap perusahaan	22, 23	24, 25	4
		rasa bangga terhadap perusahaan	53	54	2
JUMLAH AITEM			32	24	56

## F. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur kevalidan atau kesahan suatu kuesioner. Sebuah instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi dan tujuan tertentu (Danim, 2000, Ghozali, 2018). Uji validitas tes dalam penelitian ini dilakukan melalui *scale reliability* dengan teknik *Corrected Item Total Correlation* dan perlakuan terhadap butir gugur menggunakan SPSS. Standar yang digunakan untuk menentukan validitas aitem biasanya adalah  $r_{xy} > 0,30$ , namun apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batasan kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan standar 0,25, sehingga aitem yang memiliki nilai  $r_{xy}$  lebih dari 0,25 dikatakan valid.

#### a. Skala Keterikatan Kerja

Berdasarkan uji validitas terhadap 48 aitem Keterikatan Kerja, terdapat 16 aitem yang valid dan 32 aitem yang gugur.

**Tabel 3.6**

## Validitas Aitem Keterikatan Kerja

Aitem	rx <sub>y</sub>	Hasil	Aitem	rx <sub>y</sub>	Hasil
y1	0.27	Valid	y22	0.371	Valid
y5	0.5	Valid	y23	0.625	Valid
y15	0.38	Valid	y24	0.268	Valid
y17	0.378	Valid	y25	0.415	Valid
y18	0.385	Valid	y26	0.429	Valid
y19	0.328	Valid	y28	0.449	Valid
y20	0.303	Valid	y29	0.378	Valid
y21	0.565	Valid	y33	0.316	Valid

## b. Skala Resiliensi

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan terhadap 56 aitem skala Resiliensi, terdapat 19 aitem valid dan 37 aitem yang gugur.

**Tabel 3.7**

## Validitas Resiliensi

Aitem	rx <sub>y</sub>	Hasil	Aitem	rx <sub>y</sub>	Hasil
x14	0.548	Valid	x117	0.269	Valid
x15	0.31	Valid	x118	0.285	Valid
x16	0.289	Valid	x119	0.326	Valid
x18	0.283	Valid	x121	0.385	Valid

x110	0.322	Valid	x122	0.281	Valid
x111	0.404	Valid	x126	0.459	Valid
x112	0.321	Valid	x127	0.415	Valid
x113	0.365	Valid	x128	0.407	Valid
x114	0.405	Valid	x130	0.321	Valid
x116	0.49	Valid			

### c. Skala Iklim Organisasi

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan terhadap 33 aitem Iklim Organisasi, terdapat 17 aitem valid dan 16 aitem gugur.

**Tabel 3.8**

#### Validitas Iklim Organisasi

<b>Aitem</b>	<b><i>r<sub>xy</sub></i></b>	<b>Hasil</b>	<b>Aitem</b>	<b><i>r<sub>xy</sub></i></b>	<b>Hasil</b>
x23	0.334	Valid	x213	0.563	Valid
x24	0.351	Valid	x214	0.406	Valid
x25	0.41	Valid	x215	0.61	Valid
x26	0.439	Valid	x217	0.424	Valid
x27	0.368	Valid	x218	0.491	Valid
x28	0.38	Valid	x223	0.346	Valid
x29	0.495	Valid	x224	0.475	Valid
x211	0.437	Valid	x228	0.459	Valid
			x230	0.325	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur tingkat konsistensi hasil yang dicapai suatu angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel, meskipun digunakan secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Danim, 2000, Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu kuseioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Al-Ghozali, 2018).

**Tabel 3.10**

Uji Reliabilitas

<b>Skala</b>	<b>Jumlah Aitem Valid</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Keterikatan Kerja	16	0,798	Reliabel
Resiliensi	19	0,785	Reliabel
Iklim Organisasi	17	0,831	Reliabel

## G. METODE ANALISIS DATA

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 24*.

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika terjadi normalitas, residual akan terdistribusi normal dan independen. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, serta plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghazali, 2018).

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk melihat apakah spesifikasi model yang dipakai sudah benar atau belum, apakah fungsi yang dipakai dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Melalui perbandingan R-Kuadrat, akan diketahui model mana yang lebih tepat diterapkan kepada model hubungan antar variabel yang dianalisis. Jika nilai *Deviation from Linearty Sig.*  $> 0,05$ , maka variable X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Widhiarso, 2010).

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel independen. Apabila tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, maka model regresi dapat dikatakan baik. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10$ , maka tidak terdapat multikolinearitas (Ghazali, 2018).

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan maksud menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, maka dapat dikatakan model regresi yang baik. Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji Glejser. Jika nilai Sig. hasil korelasi lebih besar dari 0,05, maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas (Setyadharma, 2010).

## 2. Analisis Prosentase

Untuk mengetahui deskripsi data setiap variabel penelitian, peneliti membagi klasifikasi dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan norma penilaian dapat dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan standar deviasi (SD). Kemudian, hasil nilai mean dan standar deviasi tersebut akan dianalisis dengan norma sebagai berikut;

**Tabel 3.11**

Norma Kategorisasi

<b>Kategori</b>	<b>Norma</b>
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$
Rendah	$X < (M-1SD)$

Sedangkan untuk mengetahui prosentase setiap kategori, dapat diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut;  $P = f/N \times 100\%$

Keterangan;

P : Prosentase

f : Frekuensi

N : Jumlah subjek

### 3. Uji Hipotesis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan alasan variabel bebas terdiri dari beberapa variabel. Analisis regresi adalah analisis persamaan garis yang diperoleh berdasarkan penghitungan statistika untuk mengetahui bagaimana perbedaan sebuah variabel mempengaruhi variabel lain (Bungin, 2013). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Ghozali, 2018). Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011). Adapun rumus statistik analisis ini adalah sebagai berikut;

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

Keterangan :

Y = Kriteriaum

X1 dan X2 = Prediktor 1 dan 2

a = Intersep

b dan c = Koefisien Regresi

Adapun aturan untuk menentukan hasil uji adalah sebagai berikut;

H0 diterima dan H1 ditolak bila Signifikasi hitung  $> 0,05$

H0 ditolak dan H1 diterima bila Signifikasi hitung  $< 0,05$

Sumbangan variabel independen dalam statistik dibagi menjadi dua, yaitu sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR). Sumbangan efektif merupakan ukuran sumbangan suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan sumbangan relatif adalah suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan suatu variabel independen terhadap jumlah kuadrat regresi. Rumus untuk menghitung keduanya yaitu;

$$SE = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$SR = SE/R \text{ Square}$$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. PELAKSANAAN PENELITIAN**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

###### **A. Sejarah Singkat Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur**

Dirintis di jaman yang berat pada tahun 1954, berkembang dengan berbagai dinamika jaman, dan sekarang eksis dengan tantangan ke depan yang tidak ringan. Koperasi menerapkan sebuah sistem yang handal dalam hidupnya yang disebut sebagai Sistem Tanggung Renteng dan memilih kategori keanggotaannya adalah perempuan sehingga dikenal sebagai Koperasi Wanita. Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur adalah koperasi yang lahir bersama dan melahirkan sistem Tanggung Renteng, sehingga koperasi ini tidak mungkin bisa dilepaskan dari sistem Tanggung Renteng. Sistem Tanggung Renteng sendiri adalah Tanggung Jawab bersama anggota di satu kelompok atas segala kewajibannya terhadap koperasi atas dasar keterbukaan dan saling mempercayai mewujudkan wadah interaksi manusia yang dialogis menuju manusia berkualitas.

###### **B. Visi Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur**

Visi Koperasi Konsumen SBW Malang Jawa Timur (Anggaran Dasar, Pasal 5): Terwujudnya perempuan yang mandiri, berkualitas, dan berintegritas melalui system Tanggung Renteng sebagai wadah pemberdayaan di bidang social ekonomi dengan profesionalisme.

### C. Misi Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur

Misi Koperasi Konsumen SBW Malang Jawa Timur (Anggaran Dasar, Pasal 6) :

1. Mewujudkan pembelajaran sistem Tanggung Renteng
2. Mewujudkan Diklat dan Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan.
3. Mewujudkan kaderisasi kepemimpinan.
4. Mewujudkan Best Value Cooperative Management.
5. Mewujudkan Service Excellent
6. Mewujudkan pengembangan usaha potensi ekonomi produktif anggota.
7. Mewujudkan wirausaha dan kemitraan baru agar anggota dan antar koperasi.
8. Mewujudkan kesejahteraan anggota melalui pembukaan pelayanan outlet toko secara offline dan market place

### D. Tujuan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur

Koperasi dapat meningkatkan peranannya di masa depan dalam bentuk :

- Membangun moral anggotanya dengan program kemandirian.
- Mengatasi pengangguran, dengan cara membentuk koperasi sebagai perusahaan yang dikelola sendiri, atau mengorganisasi perkumpulan – perkumpulan usaha di masyarakat yang biasanya diberi bantuan dana pemerintah agar bisa mandiri.
- Melakukan aksi bersama dalam bentuk asuransi misalnya mengelola dana asuransi kesehatan dengan dasar koperasi. Bisa dilakukan oleh koperasi yang sudah berjalan atau dengan membentuk koperasi pengobatan yang mempekerjakan dokter – dokternya sendiri atau mengelola rumah sakit sendiri.

- Mengambil langkah terhadap pengucilan orang usia lanjut dengan mengembangkan bentuk inovatif pelayanan tabungan bersama, perumahan, kesehatan dan asuransi, yang dapat digunakan sebagai alternatif dari sumber keuangan yang sudah menghilang.
- Membantu kampanye selamatkan lingkungan dengan cara-cara yang sesuai dengan lokasi koperasi berada.
- Mempromosikan sumber energi yang bisa diperbarui dan teknologi daur ulang.
- Memajukan koperasi pertanian sebagai sumber bahan pangan yang tidak pernah berhenti.
- Apabila koperasi ingin menjadi perintis dalam masyarakat, maka koperasi harus melakukan investasi dalam informasi, pendidikan, dan teknologi baru yang sehat bagi anggotanya. Basis keanggotaannya memberikan koperasi kekuatan untuk memprakarsai perubahan.

#### E. Struktur Organisasi Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur

**Gambar 4.1**

Struktur Organisasi



## 2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Konsumen “Setia Budi Wanita” Malang yang terletak di Jl. Raden Intan Kav. 108, Jawa Timur. Peneliti mengambil data pada tanggal 1 sampai dengan 20 Juni 2023 dengan menyebarkan skala resiliensi, skala iklim organisasi, dan skala keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Konsumen “Setia Budi Wanita” Malang Jawa Timur secara langsung dan menyeluruh. Peneliti menyebarkan sebanyak 95 angket sesuai dengan jumlah sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi karyawan. Penyebaran angket secara langsung dilakukan pada jam istirahat kerja. Angket disebarkan pada jam istirahat diharapkan responden dapat mengisi dengan valid.

## B. HASIL PENELITIAN

### 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

Untuk mengetahui deskripsi data setiap variabel penelitian, peneliti membagi klasifikasi dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan norma penilaian dapat dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan standar deviasi (SD). Berikut merupakan hasilnya;

**Tabel 4.1**

Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	Min	Maks	M	SD
Keterikatan Kerja	16	64	42	8
Resiliensi	19	76	61	5
Iklim Organisasi	17	68	47	6

Berdasarkan data tersebut, dibuatlah kategori setiap variabel menggunakan rumus sebagai berikut;

**Tabel 4.2**  
Kategorisasi Data Penelitian

Variabel	Kategori	Norma	Hasil
Keterikatan Kerja	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 50$
	Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$	$34 \leq X < 50$
	Rendah	$X < (M-1SD)$	$X < 34$
Resiliensi	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 66$
	Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$	$56 \leq X < 66$
	Rendah	$X < (M-1SD)$	$X < 56$
Iklim Organisasi	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 53$
	Sedang	$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$	$41 \leq X < 53$
	Rendah	$X < (M-1SD)$	$X < 41$

Sedangkan untuk mengetahui prosentase setiap kategori, dapat diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut  $P = f / N \times 100\%$

Keterangan;

P : Prosentase

f : Frekuensi

N : Jumlah subjek

Dengan demikian, dapat diperoleh analisis hasil prosentase setiap kategori dalam variabel penelitian pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

Frekuensi dan Prosentase Data Penelitian

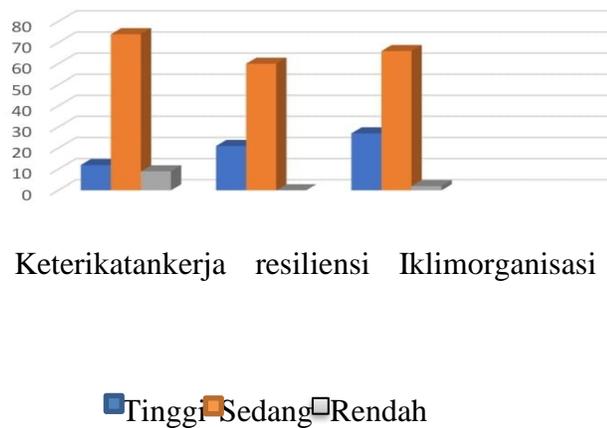
Variabel	Kategori	Norma	Frekuensi	Prosentase
keterikatan kerja	Tinggi	$X \geq 50$	12	12,6%
	Sedang	$34 \leq X < 50$	74	77,9%
	Rendah	$X < 34$	9	9,5%
resiliensi	Tinggi	$X \geq 66$	21	22,1%
	Sedang	$56 \leq X < 66$	60	63,2%
	Rendah	$X < 56$	14	14,7%
iklim organisasi	Tinggi	$X \geq 53$	27	28,4%
	Sedang	$41 \leq X < 53$	66	69,5%
	Rendah	$X < 41$	2	2,1%

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur berada pada kategori tinggi sebanyak 12,6%, kategori sedang sebesar 77,9%, dan kategori rendah sebanyak 9,5%. Sedangkan tingkat resiliensi berada pada kategori tinggi sebanyak 22,1% dan kategori sedang sebanyak 63,2%, serta sebanyak 14,7% karyawan berada pada kategori rendah.

Tingkat iklim organisasi karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur berada pada kategori tinggi sebanyak 28,4%, kategori sedang sebanyak 69,5%, dan kategori rendah sebanyak 2,1%.

**Gambar 4.2**

Diagram Statistic Data Penelitian



## 2. Uji Asumsi Klasik

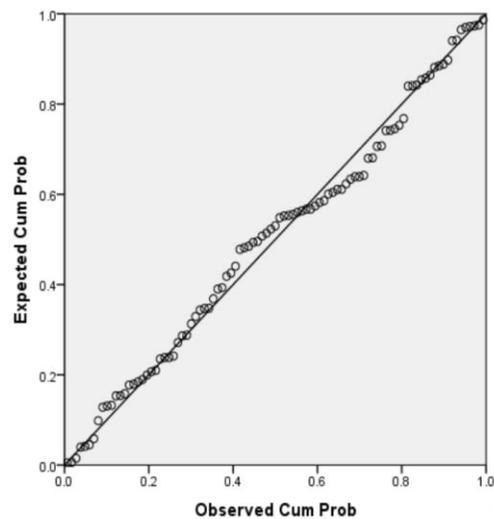
### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika terjadi normalitas, residual akan terdistribusi normal dan independen. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan

membentuk satu garis lurus diagonal, serta plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghazali, 2018).

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable : Keterikatan Kerja



**Gambar 4.3**

Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk melihat apakah spesifikasi model yang dipakai sudah benar atau belum, apakah fungsi yang dipakai dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Jika nilai Sig.  $> 0,05$ , maka variable X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Widhiarso, 2010).

**Tabel 4.4**

Uji Linearitas Variabel X1 dan X2 dengan Y

	Variabel	Sig.
Deviation from Linearity	resiliensi (X1)	0,101
	iklim organisasi (X2)	0,115

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa semua nilai Sig. kedua variabel lebih besar dari 0,05, yaitu 0,101 untuk variabel resiliensi dan 0,115 pada variabel iklim organisasi. Hal demikian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel resiliensi (X1) dengan keterikatan kerja (Y), dan antara variabel iklim organisasi (X2) dengan keterikatan kerja (Y) adalah linear.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel independen. Apabila tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, maka model regresi dapat dikatakan baik. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10$ , maka tidak terdapat multikolinieritas (Ghazali, 2018).

**Tabel 4.5**

## Uji Multikolinearitas

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Resiliensi (X1)	0.614	1.629
Iklim Organisasi (X2)	0.614	1.629

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *tolerance* kedua variable adalah lebih dari 0,1 (0,614) dan nilai *VIF* kurang dari 10 (1,629). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, maka model regresi dapat dikatakan baik.

## d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan maksud menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, maka dapat dikatakan model regresi yang baik. Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji Glejser. Jika nilai Sig. hasil korelasi lebih besar dari 0,05, maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas (Setyadharma, 2010:10).

**Tabel 4.6**

## Uji Heteroskedastisitas

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>
Resiliensi (X1)	0.865
Iklim Organisasi (X2)	0.55

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Sig. dari variabel Resiliensi terhadap abresid adalah 0,865 (lebih besar dari 0,05), sedangkan variabel Iklim Organisasi memiliki nilai Sig. 0,550 (lebih besar dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Artinya, tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga apabila data diperbesar, tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

### 3. Analisis Pengaruh Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap keterikatan kerja

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan alasan variabel bebas terdiri dari beberapa variabel. Analisis regresi adalah analisis persamaan garis yang diperoleh berdasarkan penghitungan statistika untuk mengetahui bagaimana perbedaan sebuah variabel mempengaruhi variabel lain.

**Tabel 4.7**

Analisis Regresi Linier Berganda

	<b>B</b>	<b>F</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>R Square</b>
Regression (ANOVA)		138.678		0.000b	
Model Summary					0.751
(Constant)	-1.261				
Resiliensi (Coefficients)	-0.108		-1.176	0.243	
Iklim Organisasi (Coefficients)	1.071		13.748	0	

Model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu;

$$Y = -1.261 + (-0,108)X1 + 1,071X2$$

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 24, diperoleh hasil bahwa Resiliensi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (Y) melalui uji F (simultan). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Sig F pada ANOVA lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,751 atau 75,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Resiliensi dan Iklim Organisasi mempengaruhi keterikatan kerja sebesar 75,1%, sedangkan 24,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas tersebut.

Pengaruh resiliensi (X1) secara parsial terhadap keterikatan kerja (Y) dilakukan dengan uji t. Diketahui bahwa nilai signifikansi t lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,243. Dengan demikian, secara parsial variabel resiliensi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel keterikatan kerja (Y). Sedangkan variabel iklim organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (Y). Hal demikian dapat diketahui di mana nilai signifikansi t pada iklim organisasi adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4.8**

Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Korelasi (r)</b>	<b>Koefisien Regresi (Beta)</b>	<b>R Square</b>
resiliensi (X1)	0,489	-0.078	0.751
iklim organisasi (X2)	0,864	0.913	

Sumbangan efektif dihitung dengan menggunakan rumus;

$$SE = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$SE (X1) = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$= -0,078 \times 0,489 \times 100\%$$

$$= -3,81\%$$

$$SE (X2) = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$= 0,913 \times 0,864 \times 100\%$$

$$= 78,89\%$$

$$SE \text{ Total} = SE (X1) + SE (X2)$$

$$= -3,81\% + 78,89\%$$

$$= 75,1\%$$

Sumbangan relatif dihitung menggunakan rumus;

$$SR = SE / R \text{ Square}$$

$$SR (X1) = SE / R \text{ Square}$$

$$= -3,81\% / 75,1\%$$

$$= -5,0\%$$

$$SR (X2) = SE / R \text{ Square}$$

$$= 78,89\% / 75,1$$

$$= 105,0\%$$

$$SR \text{ Total} = SR (X1) + SR (X2)$$

$$= -5,0\% + 105,0\%$$

= 100%

Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa sumbangan efektif variabel resiliensi adalah sebesar -3,81%, sedangkan variabel iklim organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 78,89%. Sumbangan relatif variabel resiliensi memiliki nilai sebesar -5,0%, sedangkan iklim organisasi memiliki sumbangan relatif sebesar 105,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki kontribusi yang dominan daripada variabel resiliensi dalam mempengaruhi keterikatan kerja.

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Tingkat Keterikatan Kerja karyawan koperasi konsumen setia budi wanita (SBW) Malang Jawa Timur**

Berdasarkan hasil dari analisa statistik pada variabel keterikatan kerja, diketahui bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur berada pada tiga ketagori, yaitu tinggi yang artinya tingkat keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang memiliki kategori yang tinggi. Sedang artinya tingkat keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang memiliki kategori yang sedang, dan rendah artinya tingkat keterikatan kerja pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang memiliki kategori yang rendah. Sebanyak 12 orang atau 12,6% dari 95 sampel berada pada kategori tinggi. Kategori sedang ditempati oleh 73 orang atau sebanyak 77,9%, sedangkan kategori rendah hanya terdiri dari 9 orang atau 9,5% dari 95 sampel. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterikatan kerja subjek rata-rata berada pada kategori sedang. Hasil yang berbeda-beda ditunjukkan oleh beberapa penelitian seperti Aprilia, Linda dan Jauhar Faradis (2022) ternyata membantah teori yang selama ini ada. Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa tinggi rendahnya tingkat resilience (ketahanan kerja) tidak mempengaruhi keterikatan kerja karyawan di masa pandemic dan Astika, dkk. (2016) menghasilkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara variabel iklim organisasi pada keterikatan kerja

Keterangan di atas menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan keterlibatan positif dengan memanfaatkan tiga faktor utama yaitu keterlibatan kognitif, emosional dan juga fisik untuk meningkatkan produktivitas serta semangat kerja pada para karyawan. Pemenuhan aktivitas positif dari Keterikatan Kerja ini sangat bermanfaat untuk para karyawan untuk dapat menumbuhkan fokus mereka terhadap tujuan kesuksesan suatu perusahaan. Selain berdampak baik pada perusahaan, hal ini juga bermanfaat pada karyawan itu sendiri dikarenakan hal itu dapat meningkatkan kualitas pada dirinya. Menurut Federman (2009), Keterikatan Kerja karyawan adalah suatu derajat dimana seorang karyawan dapat berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa dalam bekerja. Adapun aspek dari keterikatan kerja menurut (Schaufeli dan Bakke, 2003) keterikatan kerja merupakan dimana kondisi pikiran yang positif, penuh, dan terhubung dengan pekerjaan ditandai dengan *vigour*, *dedication* dan *absorption*.

## **2. Tingkat Resiliensi Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur**

Berdasarkan analisa statistik pada data variabel Resiliensi, diketahui bahwa tingkat Resiliensi Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur terdiri dari tiga tingkatan. Tingkatan pertama adalah tinggi artinya resiliensi kerja pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang memiliki kategori yang tinggi sebanyak 21 orang atau 22,1% dari 95 orang sampel, serta tingkatan kedua adalah sedang artinya tingkat resiliensi pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang memiliki kategori yang sedang sebanyak 60 orang atau 63,2% dari 95 sampel. Tingkatan Resiliensi yang rendah artinya tingkat resiliensi pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang memiliki kategori yang rendah diperoleh sebanyak 14 orang atau 14,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat Resiliensi subyek termasuk pada kategori sedang. Hasil analisa statistik tersebut sesuai dengan kondisi subjek yang diteliti pada Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur .

Tingkat Resiliensi masing-masing individu tentu memiliki perbedaan dikarenakan beberapa faktor. Tingkat resiliensi Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur juga menunjukkan bahwa tidak ada yang berada pada kategori rendah sama seperti halnya Penelitian yang dilakukan oleh Orthman, Ghazali dan Ahmad (2013) mengungkapkan bahwa resiliensi berhubungan positif dengan performa yang baik dalam sebuah organisasi Hal tersebut akan berkebalikan dengan orang yang memiliki resiliensi rendah, mereka akan cenderung mengalami *burnout* didalam pekerjaannya (Rushton,dkk. 2015). Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Aprilia, dkk. (2022) ternyata membantah teori yang selama ini ada. Hasil dari penelitian

tersebut mengungkapkan bahwa tinggi rendahnya tingkat resilience (ketahanan kerja) tidak mempengaruhi keterikatan kerja karyawan di masa pandemi. Hal ini dikarenakan karyawan dituntut untuk selalu terlibat dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Keterangan di atas menjelaskan bahwa resiliensi merupakan bagaimana cara individu bertahan dalam kondisi apapun, seperti pada korban kekerasan rumah tangga, korban bencana alam, seorang ibu dikaruniai anak autis, anggota polisi yang sedang mengalami kejenuhan pada suatu pekerjaan dan masih banyak lagi problematika hidup yang harus membutuhkan resiliensi ini, karena resiliensi sangat berperan penting untuk membantu mengurangi setiap problem problem yang di alami seseorang tersebut dengan cara memberikan motivasi positif dari orang-orang terdekat ataupun dari diri sendiri. Kehidupan dipenuhi suatu pengalaman yang penuh dengan penderitaan (adversity); sebagai adversity bersumber dari situasi eksternal seperti kebakaran, gempa bumi, banjir, musim kering, bom atau seperti keluarga perceraian, penganiayaan, pengabaian, kehilangan pekerjaan dan tempat tinggal, atau kehilanga orang yang dicintai. Sementara sumber lainnya berasal dari diri individu itu sendiri, seperti merasakan rasa takut, rasa bersalah, rasa paling di kucilkan oleh orang-orang yang ada disekitar kita, kegagalan atau sedang diserang penyakit (Grothberg, 1999).

### **3. Tingkat Iklim Organisasi Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur**

Berdasarkan hasil analisa statistik pada variabel iklim organisasi, diketahui bahwa tingkat iklim organisasi subjek terdiri dari tiga kategori, yaitu tinggi artinya tingkat iklim

organisasi pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang memiliki kategori yang tinggi, sedang artinya tingkat iklim organisasi pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang memiliki kategori yang sedang, dan rendah artinya tingkat iklim organisasi pada karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang memiliki kategori yang rendah. Kategori tinggi terdiri dari 27 sampel atau sebanyak 28,4% dari 95 orang. Sedangkan kategori sedang terdiri dari 66 orang atau sebanyak 69,5%, serta kategori rendah sebanyak 2 orang atau 2,1%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata tingkat Iklim Organisasi Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur berada pada tingkat sedang. Sedangkan menurut penelitian yang di lakukan Koch (2013) mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dengan Keterikatan Kerja. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan saling bekerja sama dapat meningkatkan efektivitas ketika menjalankan peran kerjanya. Kolaborasi yang efektif tersebut menjadikan pekerjaan lebih cepat selesai. Akibatnya, karyawan memiliki lebih banyak waktu bersama keluarga dan teman sehingga tingkat stres karyawan rendah. Hal tersebut menjadikan karyawan memiliki pengalaman positif yang dapat mengarahkan pada Keterikatan Kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Koch, Penelitian yang dilakukan oleh Astika, dkk. (2016) menghasilkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara variabel iklim organisasi pada Keterikatan Kerja. Salah satu kemungkinan yang dapat terjadi adalah iklim organisasi harus dimediasi oleh konstruk/variabel lain agar dapat berpengaruh pada Keterikatan Kerja.

Keterangan diatas menjelaskan bahwa defenisi iklim organisasi sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi suatu perilaku anggota organisasi tersebut, terbentuk

sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Sugiono dalam buku Agutini (2010) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan. Dari definisi di atas iklim organisasi merupakan suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. (Reivich dan Shatte, 2002) menyatakan bahwa ada tujuh aspek yang terdapat pada individu-individu yang resiliensi. Iklim organisasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim organisasi yang berbeda-beda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemennya sangat menentukan iklim di suatu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya.

#### **4. Pengaruh Resiliensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa variabel Resiliensi (X1) dan variabel Iklim Organisasi (X2) mampu mempengaruhi Keterikatan Kerja (Y) secara bersama-sama ( $F=138,678$   $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,751 atau 75,1% ( $R^2 = 0,751$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Resiliensi dan Iklim Organisasi mempengaruhi Keterikatan Kerja sebesar 75,1%, sedangkan 24,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas

tersebut. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat Resiliensi dan Iklim Organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat Keterikatan Kerja, begitu pula sebaliknya.

Uji analisis ini, iklim organisasi memiliki kontribusi yang lebih besar daripada resiliensi. Hal Ini dapat dilihat dari hasil perhitungan sumbangan efektif maupun sumbangan relatif. Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa sumbangan efektif variabel resiliensi adalah sebesar -3,81%, sedangkan variabel iklim organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 78,89%. Sumbangan relatif variabel resiliensi memiliki nilai sebesar -5,0%, sedangkan iklim organisasi memiliki sumbangan relatif sebesar 105,0%. Uji t atau parsial dalam penelitian ini juga dilakukan. Hasilnya, variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterikatan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Akan tetapi, variabel resiliensi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat keterikatan kerja.

Hipotesis statistik inferensial, pengujian hipotesis pada prinsipnya adalah pengujian signifikansi. Signifikansi adalah taraf kesalahan yang diharapkan ketika peneliti hendak menganalisis sampel penelitian. Jika hasil yang didapatkan dari analisis tersebut tidak signifikan, maka data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara variabel yang diteliti, yaitu antara resiliensi dan keterikatan kerja. Akan tetapi, hal demikian bukan berarti resiliensi tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja, melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat resiliensi subjek pada saat penelitian dilakukan belum mencapai tingkat yang mampu mengantarkan pada keterikatan kerja. Sebagaimana

diketahui bahwa karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang Jawa Timur merupakan karyawan baru yang berasal dari berbagai latar belakang. Karyawan yang memiliki hubungan pertemanan yang baik atau mendapat dukungan sosial yang tinggi dari lingkungannya dimungkinkan memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masalah dukungan sosial. Meskipun jika dilakukan pengukuran tingkat resiliensi terhadap karyawan tersebut dan diperoleh hasil yang sama, keterikatan kerja mereka akan tetap berbeda. Dengan demikian, data sampel dalam penelitian ini tidak berhasil membuktikan pengaruh resiliensi terhadap keterikatan kerja dimungkinkan dikarenakan variabilitas data yang tinggi. Penelitian terdahulu juga menghasilkan pernyataan serupa, bahwa resiliensi tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja atau memiliki pengaruh yang kecil.

Hasil lain dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dengan Keterikatan Kerja. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan saling bekerja sama dapat meningkatkan efektivitas ketika menjalankan peran kerjanya. Kolaborasi yang efektif tersebut menjadikan pekerjaan lebih cepat selesai Koch (2013). Dan dari penelitian terbaru yang dilakukan oleh Aprilia, dkk. (2022) ternyata membantah teori yang selama ini ada. Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa tinggi rendahnya tingkat resilience (ketahanan kerja) tidak mempengaruhi Keterikatan Kerja karyawan di masa pandemic Covid-19

Berdasarkan temuan ini, peneliti melihat adanya faktor yang dapat menjelaskan mengapa resiliensi tidak berpengaruh terhadap Faktor tersebut adalah persepsi subjek yang berfokus pada diri sendiri dan hubungan terhadap orang lain dalam memberikan

penilaian terhadap kes keterikatan keterikatan kerja. Kondisi emosi yang stabil dan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain lebih bisa membuat subjek merasakan keterikatan kerja faktor inilah yang kemudian menciptakan jurang pemisah antara resiliensi dan keterikatan kerja. Sebagai makhluk sosial, manusia akan selalu merasa membutuhkan orang lain. Ketika ia merasa dekat dengan sesama karyawan yang lain manusia akan merasa damai. Begitu pula sebaliknya, ketika manusia jauh dari Tuhan maka ia akan merasa ada yang kurang dalam dirinya dikarenakan kebutuhan spiritualnya belum tercapai. Akan tetapi, hal tersebut belum cukup untuk individu mencapai keterikatan kerja. Sebagai makhluk sosial, manusia juga membutuhkan hadirnya orang lain dalam hidup, sehingga membutuhkan adanya interaksi sosial. Interaksi sosial tersebut dapat terjalin dengan baik hanya jika didukung oleh kecerdasan emosi yang baik pula. Tanpa kecerdasan emosi, individu akan kesulitan memahami, menghargai dan bekerja sama bersama orang lain.

Individu dengan resiliensi tinggi namun memiliki iklim organisasi yang rendah tentu akan berbeda dengan individu yang memiliki resiliensi dan iklim organisasi yang tinggi pula. Hal tersebut akan berdampak pada kondisi psikologis seseorang. Meskipun individu sangat rajin dalam beribadah misalnya, namun memiliki kemampuan mengelola emosi yang rendah dianggap akan mengalami hambatan dalam upaya mencapai keterikatan kerja. Keterikatan kerja juga berkaitan dengan diri sendiri, di mana individu harus mampu menerima diri sendiri, menguasai lingkungan, serta memiliki otonomi sehingga dibutuhkan kemampuan mengenali dan mengelola emosi. Individu juga harus mampu bertumbuh ke arah yang lebih baik, sehingga dibutuhkan kemampuan memotivasi diri sendiri.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka pengaruh resiliensi dan iklim organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan koperasi konsumen setia budi wanita malang jawa timur dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Tingkat keterikatan kerja pada karyawan koperasi konsumen setia budi wanita malang jawa timur mempunyai nilai tertinggi adalah kategori sedang yang ditempati oleh 73 orang atau sebanyak 77,9% dari 95 sampel.
2. Tingkat resiliensi pada karyawan koperasi konsumen setia budi wanita malang jawa timur mempunyai nilai tertinggi adalah kategori sedang sebanyak 60 orang atau 63,2% dari 95 sampel.
3. Tingkat iklim organisasi pada karyawan koperasi konsumen setia budi wanita malang jawa timur mempunyai nilai tertinggi adalah kategori sedang terdiri dari 66 orang atau sebanyak 69,5% dari 95 sampel.
4. Resiliensi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan koperasi konsumen setia budi wanita malang jawa timur dengan kontribusi sebesar 75,1% ( $R^2 = 0,751$ ). Karena nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ( $F = 138,678$ ,  $p < 0,05$ ), maka hipotesis penelitian ini diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat resiliensi dan iklim

organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja, begitu pula sebaliknya.

5. Diketahui bahwa nilai signifikansi  $t$  lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,243. Dengan demikian, secara parsial variabel resiliensi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel keterikatan kerja (Y). Sedangkan variabel iklim organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (Y)). Hal demikian dapat diketahui di mana nilai signifikansi  $t$  pada iklim organisasi adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05.
6. Hipotesis resiliensi dan iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan kerja.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu dari penelitian ini, diharapkan karyawan tidak hanya meningkatkan resiliensinya saja, akan tetapi sangat perlu juga untuk dapat meningkatkan iklim kerja yang baik. Hal ini dikarenakan keterikatan kerja tidak dapat tercapai tanpa adanya keterampilan mengelola emosi dengan baik. Sebagai karyawan yang baik sudah seharusnya memiliki keterikatan yang baik terlebih dahulu sebelum membantu orang lain mengatasi persoalan psikologisnya. Selain itu terdapat pula keterbatasan dalam penelitian ini yaitu telah menggunakan uji terpakai serta hendaknya para karyawan benar-benar memanfaatkan waktu selama bekerja dengan baik dalam rangka meningkatkan resiliensi dan iklim kerja yang baik pula, mengingat lingkungan kerja di koperasi konsumen setia budi wanita (SBW) Malang Jawa Timur sangat mendukung untuk mencapai hal tersebut.

Penelitian ini tidak lepas dari adanya segala kekurangan. Dengan demikian, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mampu menggunakan sampel yang lebih banyak dengan ruang lingkup yang jauh lebih besar. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat lebih diperhatikan lagi mengenai variabilitas sampel. Untuk dapat mengembangkan penelitian ini bisa ditambah dengan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja tersebut, seperti kepuasan kerja, status ekonomi, fasilitas kerja, peran pelatihan, dan dukungan sosial. Hal demikian akan mampu meningkatkan pengetahuan kelimuan psikologi yang lebih luas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisman, H. (2015). *Stress and your health from vulnerability to resilience*. UK: John Willey.
- Badan Pusat Statistik. (2015). *Indeks tendensi bisnis dan indeks tendensi konsumen*. Jakarta: BPS.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace dalam Burke R. J., & Cooper. C. L. *The peak performing organization*. UK: Routledge.
- Connor K. M., & Davidson (2003). Development of a new resilience scale: the connor-davidson resilience scale (Cd-Risc). *Depression and Anxiety*. 18, 76-82.
- Embury, S. P. (2013). *Resilience in children, adolescents, and adults: Translating research into practice*. New York: Springer.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kleinbaum, D. G., & Kupper, L. L. (1978). *Applied regression analysis and other multivariabel methods*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Koch, T. C. (2013). Organisational climate and its effect on job engagement: Exploring the mediating effect of employees' level of job satisfaction. Faculty of Humanities University of Cape Town. South Africa.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.

Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organisational Dynamic*, 33(2), 143-160.

Mase, A. J., & Tyokya, T. L. (2014). Resilience and organizational trust as correlates of Keterikatan Kerja among health workers in Makurdi metropolis. *European Journal of Business and Management*, 6(39), 86-93.

Mc Eween, K. (2011). *Building resilience at work*. Bowen Australia: Australian Academic Press.

Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The Role of Employee Engagement in Work Related Outcomes. *Interdisciplinary of Research in Business*, 1(3), 47-61.

Rushton, H. C., Batcheller, J., Schroader, K. & Donohue, P. (2015). Burnout and resilience among nurses practicing in high- intensity setting. *American Assosiation of Critical-Care*, 24(5), 412- 420.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES . Utrecht Keterikatan Kerja Scale: Test manual*. Utrecht. The Netherlands: Department of Psychology, Utrecht University.

Sneider, B., Ehrahart, G. M., & Macey, W. H. (2013). Organization climate and culture. *Annual Review Psychology*, 64 , 61-88.

Suarez, E. P., Muniz, J., Alvarez, A.C., Pedrero, E. F & Cueto, E. G. (2013). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale. *Psychothema*, 25(1), 137-144.

Sundaray, B., K. (2011). Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(8). 53-60.

Villavicencio, E., Jurado, S., & Valencia, A. (2014). Keterikatan Kerja And Occupational Burnout: Its Relation To Organizational Socialization And Psychological Resilience.

*Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45- 55.

Vittala, R., & Tanskanen, R. (2015). The Connection between organizational Climate and Well-being at Work. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 606-620.

Waluyo, M. (2013). *Psikologi industri*. Jakarta: Akademia Permata.

Xanthaopoulou, D., & Bakker, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B (2007). The role of personal resources in the job demandsresources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.

Asmar, Zul. 2004. ***Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di FPMIPA UPI***. Bandung: UPI.

Steers, M Richard. 1985. ***Efektivitas Organisasi Perusahaan***. Jakarta: Erlangga.

## L A M P I R A N

### Lampiran 1.

#### Alat Ukur

##### 1. Kuesioner Keterikatan kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan				
2	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan				
3	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan				
4	Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan				
5	Terkadang saya menghindar dari permasalahan pekerjaan				
6	Saya memberikan usaha yang sewajarnya dalam menjalankan tugas perusahaan				
7	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan				

	pekerjaan yang diberikan perusahaan				
8	Saya sering meminta bantuan ketika mendapati berbagai kesulitan pekerjaan				
9	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan				
10	Terkadang saya kurang sepakat dengan pekerjaan yang diberikan				
11	Saya hanya menjalankan tugas tanpa memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan				
12	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan				
13	Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan				
14	Saya merasa waktu berjalan begitu lama				
15	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan				
16	Terkadang saya merasa capek dengan kondisi pekerjaan yang di berikan				

## 2. Kuesioner Iklim Organisasi

NO.	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Uraian tugas di kantor saya didefinisikan secara jelas dan atau terstruktur dengan baik.				
2	Proses pengambilan keputusan di unit kerja saya bersifat demokratis.				
3	Dalam kantor ini, kadang-kadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan.				
4	Dalam beberapa proyek yang saya kerjakan, saya tidak mengetahui siapa atasan saya.				
5	Produktivitas kerja kami kadang-kadang menurun oleh karena kurang terorganisasi atau kurang terencana.				
6	Di kantor ini, kami menentukan standar kinerja yang tinggi.				
7	Dalam kantor ini, pegawai merasa bangga dengan standar kinerjanya.				
8	Saya melaksanakan tugas dengan tuntas.				
9	Atasan kami percaya bahwa pekerjaan kami dikerjakan dengan sangat baik.				
10	Saya merasa memiliki tanggung jawab besar				

	terhadap apa yang saya kerjakan.				
11	Filosofi di kantor ini menekankan bahwa para pegawai harus menyelesaikan masalahnya sendiri.				
12	Di kantor ini, saya harus mengerjakan segala sesuatu sendiri supaya bisa maju atau berkembang.				
13	Di kantor ini, gaji yang saya peroleh biasanya melebihi ancaman atau resiko kerja				
14	Di kantor ini, sistem promosi membantu pegawai yang terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.				
15	Di kantor ini, gaji yang saya terima tidak mencukupi untuk penyelesaian pekerjaan dengan baik.				
16	Di kantor ini, pegawai diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja mereka.				
17	Dalam unit kerja saya, rekan kerja sangat mendukung tugas-tugas saya.				
18	Bila saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya mendapat bantuan dari atasan dan atau rekan kerja saya.				

19	Di dalam kantor ini, di antara para pegawai tidak menunjukkan saling percaya satu dengan yang lain.				
----	---	--	--	--	--

### 3. Kuesioner Resiliensi

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat mengontrol perasaan saya ketika menghadapi suatu masalah.				
2	Ketika mendiskusikan hal yang seru dengan rekan atau keluarga, saya dapat mengontrol emosi saya dengan baik				
3	Emosi saya memengaruhi kemampuan untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4	Terkadang saya sangat mudah terbawa perasaan.				
5	Masalah yang saya hadapi, pasti akan selesai dengan baik				
6	Kerja keras selalu membuahkan hasil.				

7	Terkadang saya merasa takut sakit di masa depan				
8	Sulit untuk membayangkan diri saya sukses di masa depan				
9	Saya lebih suka bergantung pada kemampuan orang lain, daripada kemampuan saya sendiri				
10	Teman-teman sering mencari saya untuk membantu menyelesaikan masalahnya.				
11	Saya berharap dapat melakukan segala hal dengan baik.				
12	Saya ragu dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan masalah				
13	Saya memikirkan banyak solusi sebelum mengambil keputusan				
14	Saya adalah orang yang pandai menemukan penyebab dari suatu masalah.				
15	Ketika terjadi masalah, saya membuat keputusan dengan tergesa-gesa.				

16	Saat membuat keputusan, saya mengandalkan insting/perasaan saya.				
17	Saya lebih suka melakukan banyak hal dengan spontan daripada merencanakannya terlebih dahulu.				

## Lampiran 2.

### Skor dan Kategorisasi

#### 1. Skor dan Kategorisasi Tingkat Keterikatan Kerja

Subyek /Aitem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	KP	Kategori sasi
<b>1</b>	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	50	Tinggi
<b>2</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	46	Sedang
<b>3</b>	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	1	43	Sedang
<b>4</b>	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	44	Sedang
<b>5</b>	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Tinggi
<b>6</b>	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	39	Sedang
<b>7</b>	1	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	3	4	3	1	3	33	Rendah
<b>8</b>	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	47	Sedang
<b>9</b>	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	53	Tinggi
<b>10</b>	2	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	2	2	2	3	3	42	Sedang
<b>11</b>	1	4	4	3	4	1	1	4	2	4	4	4	4	3	1	4	48	Sedang
<b>12</b>	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	52	Tinggi

<b>13</b>	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	44	Sedang
<b>14</b>	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	39	Sedang
<b>15</b>	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Sedang
<b>16</b>	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	30	Rendah
<b>17</b>	1	2	2	1	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	35	Sedang
<b>18</b>	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	42	Sedang
<b>19</b>	4	2	4	3	2	1	2	4	2	2	1	3	3	2	4	2	41	Sedang
<b>20</b>	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	45	Sedang
<b>21</b>	1	2	2	1	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	35	Sedang
<b>22</b>	1	1	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	1	39	Sedang
<b>23</b>	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	52	Tinggi
<b>24</b>	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	43	Sedang
<b>25</b>	1	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	39	Sedang
<b>26</b>	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	4	1	2	3	4	2	40	Sedang
<b>27</b>	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	42	Sedang
<b>28</b>	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	48	Sedang

<b>29</b>	1	1	2	1	2 2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	22	Rendah
<b>30</b>	1	1	2	3	3 2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	35	Sedang
<b>31</b>	1	1	2	1	4 2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	36	Sedang
<b>32</b>	1	1	2	3	4 3	4	1	2	1	2	1	3	3	2	2	35	Sedang
<b>33</b>	2	2	3	2	4 3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	44	Sedang
<b>34</b>	3	2	3	3	3 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	Sedang
<b>35</b>	3	3	3	3	3 3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	47	Sedang
<b>36</b>	1	2	3	3	2 3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	44	Sedang
<b>37</b>	3	2	2	3	3 3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	44	Sedang
<b>38</b>	1	2	3	3	4 3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	51	Tinggi
<b>39</b>	1	1	4	3	4 4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	53	Tinggi
<b>40</b>	3	2	3	3	3 2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	40	Sedang
<b>41</b>	1	2	3	3	4 1	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	42	Sedang
<b>42</b>	1	1	1	3	1 1	1	1	3	1	3	4	4	4	1	1	31	Rendah
<b>43</b>	4	4	4	3	4 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	Tinggi
<b>44</b>	2	2	3	3	3 2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	40	Sedang
<b>45</b>	3	2	3	3	2 2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	47	Sedang

<b>46</b>	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	43	Sedang	
<b>47</b>	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	39	Sedang	
<b>48</b>	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	2	1	53	Tinggi	
<b>49</b>	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	37	Sedang	
<b>50</b>	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44	Sedang	
<b>51</b>	2	1	4	2	4	1	2	3	1	2	2	1	2	2	4	1	34	Sedang
<b>52</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63	Tinggi	
<b>53</b>	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	43	Sedang	
<b>54</b>	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	1	41	Sedang	
<b>55</b>	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	46	Sedang	
<b>56</b>	1	1	1	2	4	3	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	31	Rendah
<b>57</b>	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	46	Sedang
<b>58</b>	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	43	Sedang
<b>59</b>	2	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4	1	2	2	4	4	46	Sedang
<b>60</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	53	Tinggi	
<b>61</b>	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	39	Sedang	
<b>62</b>	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	48	Sedang	

<b>63</b>	2	2	3	1	4	1	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	35	sedang
<b>64</b>	2	1	2	1	4	3	3	2	3	1	2	3	4	3	4	2	40	Sedang
<b>65</b>	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	26	Rendah
<b>66</b>	4	4	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	2	47	Sedang
<b>67</b>	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	40	Sedang
<b>68</b>	1	1	4	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	27	Rendah
<b>69</b>	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	44	Sedang
<b>70</b>	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	26	Rendah
<b>71</b>	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	40	Sedang
<b>72</b>	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	41	sedang
<b>73</b>	2	2	4	1	4	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	39	Sedang
<b>74</b>	2	3	3	1	3	1	2	3	4	3	4	1	3	3	2	2	40	Sedang
<b>75</b>	1	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	1	1	35	Sedang
<b>76</b>	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44	Sedang
<b>77</b>	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	43	Sedang
<b>78</b>	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	43	Sedang
<b>79</b>	1	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	31	Rendah

<b>80</b>	1	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	36	Sedang
<b>81</b>	1	1	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3	3	38	Sedang
<b>82</b>	3	1	3	2	3	3	4	3	4	1	4	2	2	2	4	3	44	Sedang
<b>83</b>	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	38	Sedang
<b>84</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Tinggi
<b>85</b>	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	47	Sedang
<b>86</b>	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	39	sedang
<b>87</b>	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	4	2	36	Sedang
<b>88</b>	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	39	Sedang
<b>89</b>	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	39	Sedang
<b>90</b>	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	37	sedang
<b>91</b>	2	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	Sedang
<b>92</b>	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	37	Sedang
<b>93</b>	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	41	Sedang
<b>94</b>	1	2	3	1	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	48	Sedang
<b>95</b>	1	1	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	39	Sedang

## 2. Skor dan Kategorisasi Tingkat Resiliensi

Subyek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	R	Katego risasi
<b>1</b>	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	68	Tinggi
<b>2</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	65	Sedang
<b>3</b>	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	1	4	1	3	4	4	4	61	Sedang
<b>4</b>	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	67	Tinggi
<b>5</b>	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71	Tinggi
<b>6</b>	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	58	Sedang
<b>7</b>	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	51	Sedang
<b>8</b>	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	64	Sedang
<b>9</b>	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	1	3	4	1	3	61	Sedang
<b>10</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	61	Sedang
<b>11</b>	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	64	Sedang
<b>12</b>	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	67	Tinggi
<b>13</b>	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	60	Sedang

<b>14</b>	4	4	3	3	3	3	33	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	58	Sedang
<b>15</b>	4	3	2	3	4	4	44	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	67	Tinggi
<b>16</b>	3	2	3	3	3	2	32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	52	Sedang
<b>17</b>	4	1	4	2	3	2	32	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	56	Sedang
<b>18</b>	4	2	4	3	4	3	33	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	61	Sedang
<b>19</b>	4	2	3	2	4	4	42	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	63	Sedang
<b>20</b>	3	3	4	4	4	3	44	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	67	Tinggi
<b>21</b>	4	4	3	3	4	4	44	3	2	1	3	4	4	4	3	2	3	4	63	Sedang
<b>22</b>	4	3	3	3	3	2	33	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Sedang
<b>23</b>	4	2	4	4	4	4	43	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	68	Tinggi
<b>24</b>	4	3	3	3	3	3	33	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	61	Sedang
<b>25</b>	4	2	3	3	4	3	33	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	62	Sedang
<b>26</b>	4	3	4	2	3	4	42	3	3	1	4	4	4	4	3	2	2	4	60	Sedang
<b>27</b>	4	2	3	2	4	4	32	4	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	55	Rendah
<b>28</b>	4	4	4	3	4	3	43	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	69	Tinggi
<b>29</b>	4	3	4	2	3	4	34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62	Sedang



<b>47</b>	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	57	Sedang	
<b>48</b>	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	1	1	4	1	2	1	2	4	4	53	Sedang
<b>49</b>	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	1	3	59	Sedang
<b>50</b>	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	57	Sedang
<b>51</b>	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	69	Tinggi
<b>52</b>	3	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	65	Sedang
<b>53</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	55	Rendah
<b>54</b>	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	63	Sedang
<b>55</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61	Sedang
<b>56</b>	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	55	Rendah
<b>57</b>	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	71	Tinggi
<b>58</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Sedang
<b>59</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	64	Sedang
<b>60</b>	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	66	Tinggi
<b>61</b>	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	58	Sedang
<b>62</b>	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	67	Tinggi
<b>63</b>	4	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	57	Sedang

<b>64</b>	4	2	4	3	3	4	33	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	59	Sedang
<b>65</b>	4	2	4	2	4	2	32	3	3	1	3	4	2	4	2	3	4	3	55	Rendah
<b>66</b>	4	4	2	3	4	4	33	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	1	61	Sedang
<b>67</b>	4	2	3	2	3	3	33	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	54	Rendah
<b>68</b>	4	2	4	3	3	3	44	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	64	Sedang
<b>69</b>	4	4	4	3	3	4	43	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	67	Tinggi
<b>70</b>	4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	65	Sedang
<b>71</b>	4	2	4	3	3	3	43	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	59	Sedang
<b>72</b>	4	1	4	3	4	4	33	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	63	Sedang
<b>73</b>	4	2	3	3	4	2	44	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	62	Sedang
<b>74</b>	4	2	4	3	2	4	32	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	57	Sedang
<b>75</b>	4	1	2	3	3	1	42	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	52	Sedang
<b>76</b>	4	3	2	3	4	4	34	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	66	Tinggi
<b>77</b>	4	3	4	3	4	3	44	4	4	1	4	4	2	3	3	3	3	4	64	Sedang
<b>78</b>	4	2	4	4	3	4	43	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	59	Sedang
<b>79</b>	4	3	4	3	3	2	32	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	2	56	Sedang
<b>80</b>	4	3	4	3	3	3	34	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	62	Sedang

<b>81</b>	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	67	Tinggi
<b>82</b>	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	63	Sedang
<b>83</b>	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	50	Rendah
<b>84</b>	4	4	4	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	68	Tinggi
<b>85</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	69	Tinggi
<b>86</b>	4	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	62	Sedang
<b>87</b>	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	62	Sedang
<b>88</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	61	Sedang	
<b>89</b>	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Rendah
<b>90</b>	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	56	Sedang	
<b>91</b>	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	61	Sedang
<b>92</b>	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	66	Tinggi
<b>93</b>	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	63	Sedang
<b>94</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75	Tinggi
<b>95</b>	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	64	sedang

## 3. Skor dan Kategorisasi Tingkat Iklim Organisasi

Subyek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	$\Sigma$	Katego
/Aitem																		risasi	
<b>1</b>	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	58	Tinggi
<b>2</b>	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	Sedang
<b>3</b>	3	4	2	3	3	4	1	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	50	Sedang
<b>4</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	53	Tinggi
<b>5</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	65	Tinggi
<b>6</b>	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	41	Sedang
<b>7</b>	1	4	1	4	2	4	1	1	1	3	1	2	4	1	2	3	2	37	Rendah
<b>8</b>	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	47	Sedang
<b>9</b>	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	53	Tinggi
<b>10</b>	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	46	Sedang
<b>11</b>	4	1	4	1	1	3	4	1	4	3	4	1	2	4	4	3	2	46	Sedang
<b>12</b>	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	56	Tinggi
<b>13</b>	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	46	Sedang

<b>14</b>	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	47	Sedang
<b>15</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50	sedang
<b>16</b>	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	36	Rendah
<b>17</b>	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	39	Rendah
<b>18</b>	2	4	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	43	Sedang
<b>19</b>	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	49	Sedang
<b>20</b>	3	4	1	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	48	Sedang
<b>21</b>	3	4	2	3	2	2	4	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	40	Rendah
<b>22</b>	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	4	46	Sedang
<b>23</b>	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	51	Sedang
<b>24</b>	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Sedang
<b>25</b>	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	50	Sedang
<b>26</b>	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	4	4	4	3	46	Sedang
<b>27</b>	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	44	Sedang
<b>28</b>	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	52	Sedang
<b>29</b>	1	2	1	2	4	3	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	34	Rendah



<b>47</b>	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	44	Sedang
<b>48</b>	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	1	49	Sedang
<b>49</b>	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	41	Sedang
<b>50</b>	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	47	Sedang
<b>51</b>	2	4	1	4	4	3	4	2	2	3	2	1	2	1	4	3	1	43	Sedang
<b>52</b>	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	61	Tinggi
<b>53</b>	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	40	Rendah
<b>54</b>	1	2	2	2	3	2	3	2	1	4	1	3	2	4	2	3	2	39	Rendah
<b>55</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50	Tinggi
<b>56</b>	2	2	1	3	2	2	4	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	34	Rendah
<b>57</b>	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	59	Tinggi
<b>58</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	47	Sedang
<b>59</b>	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	47	Sedang
<b>60</b>	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	55	Tinggi
<b>61</b>	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	43	Sedang
<b>62</b>	3	4	1	4	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	49	Sedang
<b>63</b>	2	4	1	2	4	3	4	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	41	Sedang

<b>64</b>	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	2	1	1	3	4	2	44	Sedang
<b>65</b>	1	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	4	3	2	33	Rendah
<b>66</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	4	4	2	3	47	Sedang
<b>67</b>	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	44	Sedang
<b>68</b>	4	4	1	4	4	2	3	2	1	3	2	1	2	1	4	3	1	42	Sedang
<b>69</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	Sedang
<b>70</b>	2	3	1	2	4	2	1	1	1	2	1	1	2	1	4	2	1	31	Rendah
<b>71</b>	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	1	2	2	3	3	4	2	47	Sedang
<b>72</b>	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	47	Sedang
<b>73</b>	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	44	Sedang
<b>74</b>	1	2	2	4	4	3	2	2	1	2	3	2	3	4	4	3	4	46	Sedang
<b>75</b>	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	2	4	2	4	2	2	42	Sedang
<b>76</b>	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	48	Sedang
<b>77</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	47	Sedan g
<b>78</b>	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	46	Sedan g

<b>79</b>	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	42	Sedan g
<b>80</b>	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	1	2	2	1	4	4	2	45	Sedan g
<b>81</b>	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	48	Sedan g
<b>82</b>	2	4	1	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	4	3	48	Sedan g
<b>83</b>	2	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	35	Renda h
<b>84</b>	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	62	Tinggi
<b>85</b>	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	54	Tinggi
<b>86</b>	4	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	4	46	Sedan g
<b>87</b>	2	2	2	2	3	3	3	1	2	4	2	2	2	3	4	3	2	42	Sedan g
<b>88</b>	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	43	Sedan g
<b>89</b>	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	46	Sedan



### Lampiran 3.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Aitem

##### 1. Aitem Keterikatan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	16

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	41.62	27.495	.270	.797
y5	41.22	26.749	.500	.780
y15	41.22	26.308	.380	.789

y17	41.12	27.054	.378	.788
y18	40.68	26.661	.385	.788
y19	41.15	27.384	.328	.792
y20	40.83	28.650	.303	.793
y21	41.02	25.474	.565	.773
y22	41.00	27.525	.371	.789
y23	41.28	25.122	.625	.769
y24	41.23	28.419	.268	.795
y25	41.05	26.625	.415	.785
y26	40.53	27.236	.429	.785
y28	40.67	27.243	.449	.784
y29	40.48	27.068	.378	.788
y33	41.15	27.689	.316	.792

## 2. Aitem Resiliensi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	19

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x14	56.47	28.694	.548	.765
x15	57.37	28.711	.310	.780
x16	56.87	30.118	.289	.779
x18	57.35	30.265	.283	.780
x110	56.93	29.724	.322	.777
x111	57.13	28.423	.404	.772

x112	57.23	29.572	.321	.777
x113	57.05	28.760	.365	.775
x114	56.92	29.332	.405	.773
x116	57.00	28.644	.490	.767
x117	57.68	29.881	.269	.781
x118	57.23	29.809	.285	.780
x119	56.75	28.801	.326	.778
x121	57.23	28.385	.385	.773
x122	56.98	29.305	.281	.781
x126	57.37	29.592	.459	.771
x127	57.02	29.644	.415	.773
x128	57.30	28.858	.407	.772
x130	56.92	29.129	.321	.778

## 3. Aitem Iklim Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x23	43.03	30.202	.334	.827
x24	42.43	30.928	.351	.826
x25	43.28	29.223	.410	.824
x26	42.58	30.044	.439	.822

x27	42.30	29.705	.368	.826
x28	42.73	30.572	.380	.825
x29	42.97	28.202	.495	.818
x211	43.08	29.230	.437	.822
x213	43.23	28.758	.563	.814
x214	42.42	30.383	.406	.823
x215	42.92	28.315	.610	.811
x217	43.10	29.617	.424	.822
x218	42.92	28.959	.491	.818
x223	42.85	30.570	.346	.826
x224	42.58	29.332	.475	.819
x228	42.60	29.532	.459	.820
x230	42.70	30.688	.325	.827



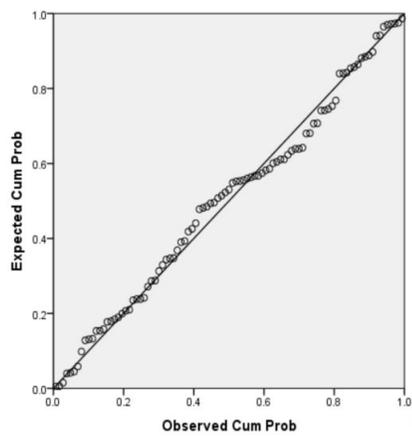
## Lampiran 4.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Strandardized Residual

Dependent Variable : Keterikatan Kerja



## 2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Square s	df	Mea n Squar e	F	Sig.
Keterikatan kerja Resiliensi	Between * Groups	(Combined)	2629.782	24	109.574	2.80 3	.00 0
		Linearity	1283.399	1	1283.399	32.83 5	.00 0
		Deviation from Linearity	1346.384	23	58.538	1.49 8	.10 1
Within Groups			2736.049	70	39.086		
Total			5365.832	94			

ANOVA Table

			Sum of Square s	df	Mea n Squar e	F	Sig.
Keterikatan	Between	(Combined)	4544.046	30	151.468	11.79	.00
						6	0
Kerja*	Groups	Linearity	4009.199	1	4009.199	312.2	.00
						3	0
Iklm						3	
Organisasi		Deviation Linearity	from 534.847	29	18.443	1.436	.11
							5
	Within Groups		821.786	64	12.840		
	Total		5365.832	94			

## 3. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Partial			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.261	4.428			-.285	.777		
Resiliensi(X1)	-.108	.092	-.078		-1.176	.243	.614	1.629
Iklim Organisasi(X2)	1.071	.078	.913		13.748	.000	.614	1.629

a. Dependent Variable : Keterikatan kerja (Y)

## 4. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.125	2.807		.757	.451
	Resiliensi	-.010	.058	-.023	-.170	.865
	Iklim Organisasi	.030	.049	.080	.599	.550

a. Dependent Variable : abresid

## Lampiran 5.

### Kategorisasi

#### 1. Kategorisasi Tingkat Keterikatan Kerja

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Rendah	9	9.5	9.5	9.5
	Sedang	74	77.9	77.9	87.4
	Tinggi	12	12.6	12.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

#### 2. Kategorisasi Tingkat Resiliensi

				Cumulati ve

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	14	14.7	14.7	14.7
	Sedang	60	63.2	63.2	77.9
	Tinggi	21	22.1	22.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

### 3. Kategorisasi Tingkat Iklim Organisasi

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Rendah	2	2.1	2.1	2.1
	Sedang	66	69.5	69.5	71.6
	Tinggi	27	28.4	28.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

## Lampiran 6.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 a	.751	.746	3.812

a. Predictors : (Constant), Iklim Organisasi (X2), Resiliensi (X1)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4029.29	2	2014.648	138.67	.000

	7			8	b
Residual	1336.53	92	14.528		
	5				
Total	5365.83	94			
	2				

a. Dependent Variable : Keterikatan Kerja (Y)

b. Predictors : (Constant), Iklim Organisasi (X2), Resiliensi (X1)

#### Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-	4.428		-	.777
			1.261			.285
1	Resiliensi (X1)	-	.092	-.078	-	.243
			.108			1.176

Iklm	1.07	.078	.913	13.74	.000
Organisasi (X2)	1			8	

a. Dependent Variable : Keterikatan Kerja (Y)

## Lampiran 7.

## Sumbangan Efektif dan Relatif

## Correlations

			Iklm Organisa si	Keterikatan Kerja
Resiliensi	Pearson Correlation	1	.621**	.489**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	95	95	95
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	.621**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	95	95	95
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.489**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	95	95	95

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