

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEWASA AWAL YANG TERLIBAT JUDI ONLINE DAN
PINJAMAN ONLINE**

S K R I P S I



Oleh:

Roby Bastian

NIM. 17410233

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR JUDUL

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEWASA AWAL YANG TERLIBAT JUDI ONLINE DAN
PINJAMAN ONLINE**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Roby Bastian

NIM. 17410233

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEWASA AWAL YANG TERLIBAT JUDI ONLINE DAN PINJAMAN
ONLINE**

SKRIPSI

Oleh:

**Roby Bastian
NIM. 17410233**

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



**Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311271999031003**

Malang, 20 Juni 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi



NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEWASA AWAL YANG TERLIBAT JUDI ONLINE DAN PINJAMAN
ONLINE**

yang ditulis oleh :

Nama : Roby Bastian
NIM : 17410233
Program : S1 Psikologi

saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Malang, 20 Juni 2024
Dosen Pembimbing,



Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311271999031003

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEWASA AWAL YANG TERLIBAT JUDI
ONLINE DAN PINJAMAN ONLINE**




SKRIPSI

Oleh

**Roby Bastian
NIM 17410233**

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan penguji skripsi dalam majelis
sidang skripsi pada tanggal 16 Juni 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji Dr. Andik Rony Irawan, M.Si NIP. 197311271999031003		
Ketua Penguji Rika Fuaturrosida, M.A. M.Psi NIP. 19830429 20160801 2 038		
Penguji Utama Yusuf Ratu Agung, M.A NIP. 19830429 20160801 2 038		



Malang, 22 Juni 2024

Mengesahkan,

Dekan


Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

MOTTO

“HIDUP SEKALI HIDUPLAH YANG BERARTI”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan rasa syukur yang sangat dalam kepada Allah SWT, karena dengan rahmat-NYA telah diselesaikannya skripsi ini. Dan tidak lupa sholawat serta salam kepada nabi dan rosul umat islam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan hingga terang benderang seperti saat ini. Tidak lupa saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua orang yang telah bersangkutan khususnya keluarga saya dan seluruh dosen dan juga staf universitas maka saya persembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Kedua orang tua saya bapak Basuki Rachmad dan juga ibu Hartatik yang selalu mendoakan, memfasilitasi dan juga selalu menyemangati saya dalam urusan apapun.
2. Kakak kandung saya Hestiyana Ekawati yang telah banyak mensupport, mengajari, dan juga memfasilitasi dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Nenek saya dan semua saudara-saudara saya yang telah banyak membantu.
4. Dosen Pembimbing yang sudah menuntun dan membimbing saya dalam mengerjakan skripsi ini.
5. Seluruh staf dosen dan juga staf BAK yang selalu mensupport dan membantu kelancaran kuliah dan juga skripsi selama ini.
6. Teman-teman saya yang selalu mensupport dan menyemangati selama pengerjaan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah swt Rabbil Alamin yang sampai saat ini masih mencurahkan nikmat serta kasih sayangNya kepada seluruh makhluk terutama manusia. Shalawat dan salam penulis panjatkan kepada Nabi besar, pemberi syafa'at, penuntun jalan kebaikan, dan pemberi teladan yakni Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat, dan pengikut beliau hingga akhir zaman, yang dengan keyakinan itu penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dewasa Awal Yang Terlibat Judi Online Dan Pinjaman Online”**.

Penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Skripsi ini terwujud berkat uluran tangan dari insan-insan yang telah digerakkan hatinya oleh Sang Khaliq untuk memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan bagi penulis. Selanjutnya penulis haturkan terima kasih banyak dengan istimewa dan penuh rasa hormat kepada ayahanda tercinta Basuki Rachmad dan ibunda tercinta Hartatik yang tak henti-hentinya memberikan doa, semangat, dukungan, dan doa tulus tanpa pamrih dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih pula kepada seluruh keluarga yang telah memberikan perhatian dan pengorbanan serta keikhlasan doa demi kesuksesan penulis.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. 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. Ibu Fuji Astutik, M.Psi, selaku Dosen pembimbing satu saya yang selalu sabar dan ikhlas dalam memberikan arahan, bimbingan, saran, serta tenaga dan juga waktu hingga penelitian ini selesai.

4. Ibu Novia Sholihach, M.Psi, selaku dosen pembimbing kedua saya yang juga selalu sabar dalam membrikan arahan, bimbingan, saran, serta motivasi kepada saya hingga penelitian ini selesai.
5. Seluruh dosen yang telah membimbing dan memberi banyak ilmu selama masa perkuliahan, dan juga seluruh staf fakultas psikologi yang selalu mensuport, menyemangati dan juga telah mengurus semua kendala selama perkuliahan ini.

Malang, 24 Mei 2024
Penulis

Materai 10rb

Roby Bastian

NIM. 17410233

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
خلاصة	xv
BAB I.....	i
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II	8
KAJIAN TEORI	8
A. Resiliensi.....	8
B. Kinerja Karyawan.....	13
C. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan	18
D. Hipotesis Penelitian	20
BAB III.....	21
METODE PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Partisipan Penelitian	21
C. Variabel Penelitian	22
D. Definisi Operasional Variabel	22
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Data Valid dan Reliabilitas	25

G. Analisis Data	25
BAB IV	28
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Gambaran Lokasi Penelitian	28
B. Pelaksanaan Penelitian	28
C. Hasil Penelitian	29
D. Pembahasan	34
BAB V	38
PENUTUP	38
A. KESIMPULAN	38
B. Saran	39
Daftar Pustaka	40
LAMPIRAN	42

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skala Resiliensi.....	23
Tabel 3.2. Skala Kinerja Karyawan.....	24
Tabel 4.1. Statistik Deskriptif.....	29
Tabel 4.2. Frekuensi Tingkat Resiliensi.....	30
Tabel 4.3. Frekuensi Tingkat Kinerja Karyawan.....	30
Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas.....	32
Tabel 4.5. Hasil Uji Linieritas.....	32
Tabel 4.6. Uji Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 4.7. Kontribusi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	33
Tabel 4.8. Uji Coba Parsial Coefficients.....	34

ABSTRAK

Bastian, Roby. 2024. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dewasa Awal yang Terlibat Judi Online dan Pinjaman Online. Fakultas Psikologi UIN Malang.

Pembimbing: Fuji Astutik, M. Psi, Novia Solichah, M.Psi

Kata Kunci: Resiliensi, Kinerja, Dewasa awal, Judi Online, Pinjaman Online

Mahasiswa semester akhir sering kali sedang mengambil mata kuliah terakhir yang diperlukan untuk menyelesaikan gelar mereka atau terlibat dalam proyek penelitian atau magang sebagai bagian dari persyaratan kurikulum mereka. Masuknya mahasiswa tersebut kedalam kategori semester akhir, tentu mahasiswa itu diharapkan sudah mempunyai orientasi masa depan untuk setelah kuliah yang dilakukan. Penyebutan orientasi masa depan sendiri merupakan bagaimana individu dalam mempersiapkan dirinya untuk masa yang akan datang. Orientasi masa depan sendiri dapat disebut sebagai bagaimana individu dalam memikirkan masa depan akan dirinya sendiri, yang didalamnya terdapat dukungan dan hambatan serta bagaimana individu tersebut dapat melakukan antisipasi akan hal tersebut. Adanya dukungan sosial, memungkinkan individu berbagi pemikiran dalam membantu menentukan orientasi masa depannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat dari dukungan sosial, orientasi masa depan, serta pengaruh dukungan sosial terhadap orientasi masa depan pada mahasiswa semester akhir psikologi UIN Malang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif *crosssectional*. Sampel diambil dari mahasiswa Psikologi UIN Malang Angkatan semester akhir dengan jumlah populasi sebanyak 169 mahasiswa. Sampel yang peneliti gunakan sebanyak 39 mahasiswa dengan menggunakan *accidental sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dukungan sosial dan skala orientasi masa depan. Skala tersebut kemudian di analisis menggunakan regresi linier sederhana.

Dari hasil data yang diperoleh, ditemukan hasil bahwa tingkat dukungan sosial dan tingkat orientasi masa depan mahasiswa berada pada tingkat sedang. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai Sig. pengaruh dukungan sosial terhadap orientasi masa depan yakni $0.000 < 0.05$ dan *R square* sebesar 0,571 sehingga ini mengartikan terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap orientasi masa depan sebesar 57,1% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

ABSTRACT

Bastian, Roby. 2024. The Effect of Resilience on Performance of Early Adult employees Involved in Online Gambling and Online Loans. Faculty of Psychology UIN Malang.

Supervisor: Fuji Astutik, M. Psi, Novia Solichah, M.Psi

Keywords: Resilience, Performance, Early Adult, Online Gambling, Online Loans

In this modern era, the use of the internet is unavoidable and is necessary to make Final semester students are often taking the last courses required to complete their degree or engaging in a research project or internship as part of their curriculum requirements. The entry of these students into the final semester category, of course, the student is expected to have a future orientation for after the lecture is conducted. The mention of future orientation itself is how individuals prepare themselves for the future. Future orientation itself can be referred to as how individuals think about the future of themselves, in which there are supports and obstacles and how the individual can anticipate it. The existence of social support, allows individuals to share thoughts in helping determine their future orientation. The purpose of this study was to determine the level of social support, future orientation, and the effect of social support on future orientation in final semester psychology students of UIN Malang.

The research method used in this study was quantitative cross-sectional. The sample was taken from Psychology students of UIN Malang final semester class with a population of 169 students. The sample that the researchers used was 39 students using accidental sampling. The scales used in this study were the social support scale and the future orientation scale. The scale is then analyzed using simple linear regression.

From the results of the data obtained, it was found that the level of social support and the level of future orientation of students were at a moderate level. The results of a simple linear regression analysis show the value of Sig. the influence of social support on future orientation is $0.000 < 0.05$ and R square is 0.571 so that this means that there is an influence of social support on future orientation of 57.1% and the rest is influenced by other variables that are not studied.

خلاصة

ماغفور ، أحمد كورول. 2024. تأثي الدعم الاجتماعي على التوجه المستقبلي لدى طلاب الفصل الدراسي الثاني في جامعة علم النفس الإسلامية الحكومية في مالانج. كلية علم النفس ، الجامعة الإسلامية الحكومية . في مالانج

المشرف: فوجي أستوتيك ، م. بسي ، نوفيا سوليشاه ، م. بسي

الدعم الاجتماعي ، التوجه المستقبلي ، طلاب علم النفس

في مغالبار ماشوع بياخذح ثأ وطلاب تدريبي الفصل الدراسي الثاني من النكجزءها من دورات متطلبات الأخرى مناهجهم المطلوبة الدراسية. لإكمال دخول هؤلاء شهدتهم وأو الطلاب في الانخراط فئة الفصل الدراسي الثاني ، بالطبع ، من المتوقع أن يكون للطلاب توجه مستقبلي لم بعد إجراء المحاضرة. ذكر التوجه المستقبلي نفسه هو كيف يد الأفراد أنفسهم للمستقبل. يمكن الإشارة إلى التوجه المستقبلي نفسه على أنه كيف يفكر الأفراد في مستقبل أنفسهم ، حيث توجد دعوات وعقبات وكيف يمكن للفرد توقعها. وجود الدعم الاجتماعي ، يسمح للأفراد بمشاركة الأفكار في المساعدة في تحديد توجهاتهم المستقبلية. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحدي مستوى الدعم الاجتماعي والتوجه المستقبلي وتأثي الدعم الاجتماعي على التوجه المستقبلي لدى طلاب علم النفس في الفصل الدراسي النهائي بجامعة مالانج الإسلامية الحكومية

كانت طريقة البحث المستخدمة في هذه الدراسة كمية. تم أخذ العينة من طلاب علم النفس في دفعة الفصل الدراسي الأخير من جامعة مالانج الإسلامية الحكومية التي يبلغ عدد طلابها 169 طالباً. كانت العينة التي استخدمها الباحثون هي 39 طالباً يستخدمون العينات العرضية. كانت المقاييس المستخدمة في هذه الدراسة هي مقياس الدعم الاجتماعي ومقياس التوجه المستقبلي

ثم يتم تحليل المقياس باستخدام الانحدار الخطي البسيط

من نتائج البيانات التي تم الحصول عليها ، وجد أن مستوى الدعم الاجتماعي ومستوى التوجه المستقبلي للطلاب كانا على مستوى معتدل. تظهر نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط قيمة هو

$0.571R$ تأثير الدعم الاجتماعي على التوجه المستقبلي هو $0.000 > 0.05$ ومربع Sig

بحيث يعني ذلك أن هناك تأثير للدعم الاجتماعي على التوجه المستقبلي بنسبة 1.57% والباقي يتأثر بمتغيرات أخرى لم تتم دراستها

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dari masa ke masa dapat memengaruhi kehidupan banyak orang. Berbagai bentuk perkembangan teknologi salah satunya yaitu internet. Internet dapat diakses dengan mudah menggunakan media elektronik yang canggih di masa sekarang. Berbagai macam manfaat internet pun sangat banyak untuk kehidupan manusia. Seseorang dapat menggunakan internet untuk beraktifitas, bersosialisasi, bekerja, mencari hiburan seperti permainan, mediasi, belanja kebutuhan, hingga belajar.

Internet memiliki banyak kelebihan yang dapat digunakan oleh seluruh orang yang dapat mengaksesnya. Hingga sekarang mulai usia anak, remaja, hingga dewasa dapat mengakses internet untuk memenuhi kebutuhan mereka. Namun dari pesatnya perkembangan teknologi tak jarang seseorang memanfaatkannya untuk bertindak yang kurang baik bahkan hingga melanggar aturan, norma, dan etika. Berbagai aktifitas tersebut nampak terang-terangan di sediakan dan dibagikan, seperti kejahatan, tindak kriminal, perilaku menyimpang yang dilakukan oleh orang dewasa ataupun remaja. Salah satunya yaitu *judi online*.

Perilaku judi online adalah salah satu penyalahgunaan teknologi yang semakin berkembang. Perjudian semakin mudah diakses hanya dengan duduk diam di depan komputer ataupun dari gadget. Para pelaku judi online menyadari bahwa tindakan perjudian adalah tindakan menyimpang dan bisa berdampak merugikan diri sendiri bahkan keluarga dan juga penjudi juga termasuk perilaku melanggar hukum yang dapat menjerat para pemain judi online ke dalam bui.

Menurut Derevensky, Shek, dan Merrick (dalam Young 2011: 126) perilaku judi online adalah bentuk taruhan yang dilakukan di internet atas dasar kegiatan yang sedang terjadi seperti olahraga, kasino, poker, lotre, aktifitas berbasis keterampilan, hingga politik. Menurut Sulaiman (2020: 97) perilaku judi online adalah kegiatan mempertaruhkan sejumlah uang atau benda berharga untuk

suatu hasil yang tidak pasti dengan tujuan memenangkan uang dalam situs internet.

Menurut Blackwood (2006: 12) adapun bentuk-bentuk perilaku judi online seperti Casino online yaitu permainan kartu hingga tebak dadu dengan meja sebagai alasnya berbentuk oval, permainan mesin seperti slot online, dan judi pertandingan olahraga.

Semakin banyak yang menggemari judi akan merusak sistem sosial masyarakat, agama Islam juga melarang perjudian, perbuatan judi dan pertaruhan dianggap sebagai dosa atau perbuatan haram. Berdasarkan firman Allah Swt. yang digambarkan dalam QS. al-Maidah/05:90.

Terjemahnya :

“Hai orang-orang yang beriman, Sesungguhnya (meminum) khamar, berjudi, (berkorban untuk) berhala, mengundi nasib dengan panah, adalah Termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keberuntungan”.

Ayat di atas menunjukkan tentang tuntunan untuk kaum beriman. Menjauhi minuman keras, berjudi dan berhala karena perbuatan tersebut sama saja dengan memilih nasib dengan melakukan perbuatan yang disukai oleh syaitan. Selain dilarang oleh agama efek negatif dari judi juga sangat banyak dan juga sangat merugikan, baik untuk diri sendiri bahkan untuk orang sekitar. Banyak kejahatan terjadi akibat dari perjudian, tidak hanya dinegara-negara besar bahkan di negara kita sendiri sangat banyak terjadi kejahatan seperti pencurian, pembegalan, dan masih banyak lagi kejahatan-kejahatan yang terjadi akibat judi.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, tercatat pada tahun 2022 angka kriminalitas di Indonesia naik 7,13% lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya. Dikatakan, faktor utama dari alasan-alasan tindakan kriminal tersebut adalah faktor kemiskinan dan rendahnya tingkat pengetahuan individu. Hukum tentang perjudian dan Judi online diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Pasal 303 dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1974 tentang Penertiban Perjudian, kemudian juga diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UU No. 11 Th. 2008 UU ITE. Dinyatakan dalam Undang-Undang tersebut, hukuman pada tindakan perjudian adalah paling lama 4 sampai 6 tahun hukuman penjara dan denda 10 juta sampai 30 juta rupiah. Sedangkan untuk judi online sendiri, ancaman hukuman

yang diberikan adalah 6 tahun penjara dan paling banyak denda sebesar 1 miliar rupiah. Selain itu, Kominfo melansir dalam situs web-nya bahwa sejak 5 tahun yang lalu, mereka telah memblokir sebanyak 556.332 situs yang terdeteksi sebagai situs judi online. Hal ini dilakukan Kominfo sebagai bentuk pemberantasan terhadap perjudian. Kemudian disamping memberantas dan memblokir situs judi online, Kominfo juga bergerak untuk menggalakkan peningkatan literasi digital masyarakat dengan membentuk Gerakan Nasional Literasi Digital guna membentengi masyarakat dari segala konten negatif yang dalam situs-situs internet, termasuk didalamnya adalah judi online ini (KOMINFO, 2022).

Selain *judi online*, salah satu tren yang marak dijumpai saat ini adalah jasa pinjol (*pinjaman online*). *Pinjaman online* adalah salah satu financial technology yang menawarkan jasa peminjaman uang lebih mudah daripada lembaga keuangan konvensional lainnya (Arifin, 2018). Tren pinjol ini, lahir dari budaya konsumtif masyarakat yang semakin tinggi untuk memenuhi bukan hanya kebutuhannya namun segala hal yang diinginkan guna mengikuti perkembangan arus globalisasi dan modernisasi yang ada. Banyak dampak negatif dan resiko yang muncul akibat berkembangnya tren ini.

Faktanya, dengan kemudahan yang diberikan oleh jasa pinjol, seorang individu akan semakin terjerat di dalamnya dan menyebabkan kerugian besar bagi individu tersebut, khususnya bagi individu yang minim akan literasi dan informasi (Wati & Syahfitri, 2021). Sama halnya dengan judi online, jasa pinjol ini juga diatur dalam perundang-undangan, yakni dalam PJOK No. 77 Th. 2016 dan Undang-Undang No. 19 Th. 2016 tentang Layanan Pinjam-Meminjam Uang Berbasis Teknologi Informasi dan tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Akan tetapi, berbeda dengan judi online yang dengan tegas dianggap ilegal dan dilarang dalam aktivitas dan peredarannya, pinjaman online ini masih boleh dilakukan asal tetap tunduk pada aturan yang sudah ditetapkan dan tetap diawasi oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan).

Pada awalnya, dua masalah sosial ini hanya menjerat kaum dewasa dan orang tua saja. Akan tetapi, akibat dari media sosial dan smartphone yang dibebaskan pada anak-anak dan remaja, masalah pinjol dan judi online ini ikut aktif juga untuk menjerat mereka. Salah satu sebab selain dari ajakan dari teman sebayanya, sebab lainnya adalah minimnya tingkat literasi pemuda atau remaja-

remaja di negara kita ini. Sehingga, mudah sekali terjerumus dalam sebuah penipuan dan hoax.

Oleh banyaknya kasus yang terjadi pada peristiwa judi online dan pinjaman online ini, tak sedikit pekerja/karyawan juga ikut terseret dalam lingkaran setan ini, terutama pekerja/karyawan muda di masa *dewasa awal*.

Carbonneau et al. (2015) menyebutkan bahwa masa remaja hingga *dewasa awal* merupakan periode risiko tinggi terlibat dalam perjudian. Perilaku judi cenderung meningkat dari akhir remaja hingga *dewasa awal* (King et al., 2017) dan perjudian pada masa remaja akan berdampak kepada risiko permasalahan dikemudian hari Kessler et al. (2008). Orang dewasa merupakan titik puncak individu mengalami pertumbuhan dan siap menerima kedudukannya dimasyarakat (Hurlock,1996). Masa *dewasa awal* adalah antara usia 20 dan 30, seperti yang dijelaskan oleh Erckson (Monks, Knoers & Haditono, 2001). Pada tahap inilah orang mulai menerima dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Dewasa awal adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan masa peralihan dari masa remaja ke kedewasaan. Orang-orang dalam rentang usia ini biasanya terlibat dalam aktivitas eksperimen dan eksplorasi (Santrock, 2011).

Konteks judi online dan pinjaman online, terdapat beberapa alasan yang mendasari keterkaitan *dewasa awal* dengan *judi online* dan *pinjaman online*. Pertama, pada usia dewasa awal seorang individu mulai memiliki kemerdekaan finansial dan kebebasan yang lebih besar dari pengawasan orang tua, sehingga memberikan kesempatan untuk melakukan eksplorasi dan eksperimen, termasuk dalam hal judi online hingga pinjaman online. Kedua, usia dewasa awal sering kali dihubungkan dengan pencarian sensasi dan kecenderungan untuk mengambil sebuah risiko, yang dapat memicu ketertarikan pada judi sebagai bentuk hiburan atau tantangan. Selain itu, di era digital saat ini, generasi muda tumbuh dengan teknologi yang menjadikan mereka lebih familiar dan nyaman dengan platform berbasis online, termasuk situs-situs judi online dan pinjaman online yang mudah untuk diakses kapanpun dan dimanapun. Orang yang kecanduan judi online apalagi dimasa dewasa awal akan merasa terobsesi dengan perjudian dan mengalami kesulitan untuk menghentikan kegiatan tersebut. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa ketergantungan judi online memiliki dampak yang serius pada individu dan masyarakat sampai akhirnya banyak yang terkena pinjaman online juga. Sebuah studi yang dilakukan American Psychiatric

Association (2013) menyatakan bahwa kecanduan judi online dapat menyebabkan gangguan kecemasan, depresi, serta masalah hubungan sosial.

Pada akhirnya, apabila pekerja/karyawan di masa dewasa awal terlibat dalam kasus ini maka akan sangat mempengaruhi *kinerja* mereka, dan pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap kantor/organisasi mereka juga. Yang mana seharusnya dimasa ini adalah masa-masa berkembangnya individu, pengetahuan, pengalaman dan juga jenjang karir pekerjaan mereka.

Menurut Moehariono (2012:95), *kinerja* atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2004: 67) yaitu berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yaitu (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Atau secara umum definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Banyak sekali sifat karyawan yang mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, ada karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan santai, ada yang mudah frustrasi, mudah belajar, tidak bisa bekerja sama dalam tim dan sebagainya. Sifat-sifat yang dimiliki masing-masing individu tersebut secara langsung akan mempengaruhi efektivitas mereka dalam melakukan pekerjaannya, atau dengan kata lain mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan dimana mereka bekerja. *Resiliensi karyawan* seringkali dikaitkan dengan kinerja dan produktivitas karyawan, karena *resiliensi* merupakan bentuk kemampuan atau kekuatan yang dibutuhkan setiap orang.

Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk beradaptasi, tetap teguh dalam situasi sulit, terus mencoba mencari jalan keluar dari masalah, dan meningkatkan diri dari keterpurukan, dengan merespon secara sehat dan produktif untuk memperbaiki diri, sehingga mampu menghadapi dan mengatasi segala tekanan hidup. Resiliensi sangat dibutuhkan oleh setiap orang karena akan

menjadi sumber kekuatan yang membuat mereka mampu bertahan dalam situasi apapun.

Maka dari itu penelitian tentang pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dewasa Awal yang terlibat Judi Online dan Pinjaman Online sangat penting dilakukan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dewasa Awal Yang Terlibat Judi Online dan Pinjaman Online”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat Resiliensi karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online?
3. Apakah ada pengaruh Resiliensi terhadap kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online.
2. Untuk mengetahui tingkat Resiliensi karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Resiliensi terhadap kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Meluaskan pengetahuan di ranah akademik mengenai pengaruh Resiliensi terhadap kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online, dan juga bisa dijadikan acuan dan pengingat bagi seluruh pemuda bahkan seluruh rakyat Indonesia bahwasanya judi dan hutang sangatlah merugikan dan berdampak buruk bagi diri sendiri bahkan orang sekitar.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti selanjutnya atau pihak-pihak yang berkompeten di bidangnya dan berminat pada masalah yang sama dengan kajian ini hasil penelitian bisa menjadikan informasi dan kontribusi dalam melakukan penelitian dengan variable lain yang dapat mempengaruhi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Resiliensi

1) *Definisi Resiliensi*

Menurut Reivich dan Shatte (2002), Resiliensi merupakan kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi ketika menghadapi kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Selain itu Grotberg juga mengartikan Resiliensi sebagai kemampuan manusia untuk menghadapi, mengatasi, dan menjadi kuat atas kesulitan yang dialaminya (dalam Desmita 2012). Wolin dan Wolin (1993) dalam penelitian terdahulu mengartikan “mengatasi” ini sebagai bentuk ketahanan dan mendefinisikannya sebagai “process of persisting in the face of adversity”, yang berarti proses bertahan dalam menghadapi kesulitan (Sixbey, 2005).

Cassen dkk (dalam Ekasari dan Andriyani, 2013), menjelaskan ketahanan atau resilience sebagai adaptasi positif dalam menghadapi kesulitan. Ini adalah proses yang menggambarkan cara di mana beberapa individu mencapai hasil yang baik, meskipun secara fakta bahwa mereka berada pada risiko tinggi. Connor dan Davidson (2003) mengatakan bahwa “Resilience embodies the personal qualities that enable one to thrive in the face of adversity.” Yang berarti bahwa resiliensi adalah kualitas pribadi yang memungkinkan individu untuk berkembang dalam menghadapi kesulitan.

Richardson (dalam Hidayati, 2014) menjelaskan resiliensi adalah istilah psikologi yang digunakan untuk mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengatasi dan mencari makna dalam peristiwa seperti tekanan yang berat yang dialaminya, dimana individu meresponnya dengan fungsi intelektual yang sehat dan dukungan sosial. Desmita (2012) mengatakan bahwa resiliensi adalah suatu kemampuan yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan setiap orang. Hal ini adalah karena kehidupan manusia senantiasa diwarnai oleh adversity (kondisi yang tidak menyenangkan). Adversity ini menantang kemampuan manusia

untuk mengatasinya, untuk belajar darinya, dan bahkan untuk berubah karenanya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa resiliensi adalah kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi dan mengatasi situasi serta mengambil makna dari peristiwa yang berisiko dan penuh tekanan melalui fungsi intelektual yang sehat dan dukungan sosial, sehingga individu dapat menjadi kuat dan bangkit dari keterpurukannya.

2) *Kemampuan Resiliensi*

Menurut Reivich dan Shatte (2002), terdapat tujuh kemampuan yang Membentuk resiliensi. Adapun tujuh kemampuan tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Regulasi Emosi*

Regulasi emosi merupakan kemampuan untuk tetap tenang dalam Kondisi yang penuh tekanan. Individu yang resilien menggunakan serangkaian keterampilan yang telah dikembangkan untuk membantu mengontrol emosi, Atensi, dan perilakunya. Kemampuan regulasi penting untuk menjalin Hubungan interpersonal, kesuksesan kerja, dan mempertahankan kesehatan Fisik. Tidak setiap emosi harus diperbaiki atau dikontrol. Ekspresi emosi Secara tepatlah yang menjadi bagian dari resiliensi.

b. *Kontrol Impuls*

Kontrol impuls adalah kemampuan untuk mengontrol dorongan-dorongan yang ada dalam diri dan menunda kepuasan. Kontrol impuls Berkaitan erat dengan regulasi emosi. Individu dengan kontrol impuls yang Kuat, cenderung memiliki regulasi emosi yang rendah cenderung menerima Keyakinan secara impulsif, yaitu suatu situasi sebagai kebenaran dan bertindak atas dasar hal tersebut. Kondisi ini seringkali menimbulkan konsekuensi negatif yang dapat menghambat resiliensi.

c. Optimisme

Individu yang resilient adalah individu yang optimis. Individu akan merasa yakin bahwa berbagai hal dapat berubah menjadi lebih baik. Individu tersebut juga memiliki harapan terhadap masa depan dan percaya akan dapat mengontrol arah kehidupan dengan baik. Dibandingkan orang yang pesimis, individu yang optimis lebih sehat secara fisik, cenderung tidak mengalami depresi, berprestasi lebih baik di sekolah, lebih produktif dalam bekerja, dan lebih berprestasi dalam olahraga. Hal ini merupakan fakta yang ditunjukkan oleh ratusan studi yang terkontrol dengan baik.

d. Analisis kausal

Merupakan istilah yang merujuk pada kemampuan individu untuk secara akurat mengidentifikasi penyebab-penyebab dari permasalahan mereka. Jika seseorang tidak mampu untuk memperkirakan penyebab dari permasalahannya secara akurat, maka individu tersebut akan membuat kesalahan yang sama.

e. Empati

Empati menggambarkan sebaik apa seseorang dapat membaca petunjuk dari orang lain berkaitan dengan kondisi psikologis dan emosional orang tersebut. Beberapa individu dapat menginterpretasikan perilaku non verbal orang lain, seperti ekspresi wajah, nada suara, bahasa tubuh, serta menentukan apa yang dipikirkan dan dirisaukan orang tersebut. Ketidakmampuan dalam hal ini akan berdampak dalam kesuksesan bisnis dan Menunjukkan perilaku non resilien.

f. Self-Efficacy

Self-Efficacy menggambarkan keyakinan seseorang bahwa ia dapat Memecahkan masalah yang di alaminya dan keyakinan seseorang terhadap Kemampuannya untuk mencapai kesuksesan. Dalam lingkungan kerja, Seseorang yang memiliki keyakinan terhadap dirinya untuk memecahkan Masalah muncul sebagai pemimpin

g. Pencapaian

Pencapaian menggambarkan kemampuan seseorang untuk Meningkatkan aspek positif dalam diri. Dalam hal ini terkait dengan Keberanian seseorang untuk mencoba mengatasi masalah ataupun melakukan Hal-hal yang berada di luar batas kemampuan (berani mengambil resiko). Individu yang resilien menganggap masalah sebagai suatu tantangan bukan ancaman.

3) *Fungsi Resiliensi*

Reivich dan Shatte (2002), mengatakan bahwa resiliensi memiliki fungsi sebagai berikut

a. Mengatasi (Overcoming)

Dalam kehidupan terkadang manusia menemui kesengsaraan, masalah-masalah yang menimbulkan stres yang tidak dapat untuk dihindari. Oleh karenanya manusia membutuhkan resiliensi untuk menghindar dari kerugian-kerugian yang menjadi akibat dari hal-hal yang tidak menguntungkan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menganalisa dan mengubah cara pandang menjadi lebih positif dan meningkatkan kemampuan untuk mengontrol kehidupan kita sendiri. Sehingga, kita dapat tetap merasa termotivasi, produktif, terlibat, dan bahagia meskipun dihadapkan pada berbagai tekanan di dalam kehidupan.

b. Mengendalikan (Steering through)

Setiap orang membutuhkan resiliensi untuk menghadapi setiap masalah, tekanan, dan setiap konflik yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Orang yang resilien akan menggunakan sumber dari dalam dirinya sendiri untuk mengatasi setiap masalah yang ada, tanpa harus merasa terbebani dan bersikap negatif terhadap kejadian tersebut. Orang yang resilien dapat memandu serta mengendalikan dirinya dalam menghadapi masalah sepanjang perjalanan hidupnya. Penelitian menunjukkan bahwa unsur esensi dari steering through dalam stres yang bersifat kronis adalah self-efficacy yaitu keyakinan terhadap diri sendiri bahwa kita dapat menguasai lingkungan secara efektif memecahkan berbagai masalah yang muncul.

c. Efek kembali (Bouncing back)

Beberapa kejadian merupakan hal yang bersifat traumatik dan menimbulkan tingkat stres yang tinggi, sehingga diperlukan resiliensi yang lebih tinggi dalam menghadapi dan mengendalikan diri sendiri. Kemunduran yang dirasakan biasanya begitu ekstrim, menguras secara emosional, dan membutuhkan resiliensi dengan cara bertahap untuk menyembuhkan diri. Orang yang resiliensi biasanya menghadapi trauma dengan tiga karakteristik untuk menyembuhkan diri. Mereka menunjukkan task-oriented coping style dimana mereka melakukan tindakan yang bertujuan untuk mengatasi kemalangan tersebut, mereka mempunyai keyakinan kuat bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari kehidupan mereka, dan orang yang mampu kembali ke kehidupan normal lebih cepat dari trauma mengetahui bagaimana berhubungan dengan orang lain sebagai cara untuk mengatasi pengalaman yang mereka rasakan.

d. Menjangkau (Reaching out)

Resiliensi, selain berguna untuk mengatasi pengalaman negatif, stres, atau menyembuhkan diri dari trauma, juga berguna untuk mendapatkan pengalaman hidup yang lebih kaya dan bermakna serta berkomitmen dalam mengejar pembelajaran dan pengalaman baru. Orang yang berkarakteristik seperti ini melakukan tiga hal dengan baik, yaitu: tepat dalam memperkirakan risiko yang terjadi; mengetahui dengan baik diri mereka sendiri; dan menemukan makna dan tujuan dalam kehidupan mereka.

4) *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Resiliensi*

Menurut Resnick, dkk (2011), terdapat empat faktor yang mempengaruhi resiliensi pada individu, yaitu:

a. Self-esteem

Memiliki self-esteem yang baik pada masa individu dapat membantu individu dalam menghadapi kesengsaraan.

b. Dukungan Sosial (social support)

Dukungan social sering dihubungkan dengan resiliensi bagi mereka yang mengalami kesulitan dan kesengsaraan akan meningkatkan resiliensi dalam dirinya ketika pelaku social yang ada di sekelilingnya memiliki support terhadap penyelesaian masalah atau proses bangkit kembali yang dilakukan oleh individu tersebut.

c. Spiritualitas

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan resiliensi pada individu adalah ketabahan atau ketangguhan (hardiness) dan keberagamaan serta spiritualitas. Dalam hal ini pandangan spiritual pada individu percaya bahwa tuhan adalah penolong dalam setiap kesengsaraan yang tengah di alaminya, tidak hanya manusia yang mampu menyelesaikan kesengsaraan yang ada, dan dalam proses ini individu percaya bahwa tuhan adalah penolong setiap hamba.

d. Emosi Positif

Emosi positif juga merupakan faktor penting dalam pembentukan resiliensi individu. Emosi positif sangat dibutuhkan ketika menghadapi suatu situasi yang kritis dan dengan emosi positif dapat mengurangi stress secara lebih efektif. Individu yang memiliki rasa syukur mampu mengendalikan emosi negative dalam menghadapi segala permasalahan di dalam kehidupan.

B. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut Siagian (2002:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2002:132) adalah sesuatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia/penilaian kerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu Dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai Kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor Lingkungan non fisik.

Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, Yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial Perusahaan.

Menurut Handoko (2002:98), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah.

Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

3) *Kriteria-kriteria Kinerja*

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seorang Pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu Merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai Strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria kerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi Seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan Keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama Proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana Seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam Pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan Dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang Membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya Ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin Ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus Pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu Dicapai.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Quality of work (kualitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu Periode yang ditentukan.
- b. Quantity of work (kuantitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan Syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- c. Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai Pekerjaan dan keterampilannya.

- d. Creativeness(kreativitas): keaslian gagasan yang dimunculkan dan Tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Cooperation (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. Dependability (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. Intiative (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam Memperbesar tanggung jawabnya.
- h. Personal Qualities (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramat-tamahan dan integritas pribadi.

4) Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran Kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap Organisasi.

Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekpresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat. Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

- Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil dari penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a. Telaah gaji, keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan promosi, keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

- Tujuan Pengembangan
 - a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
 - b. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
 - c. Meningkatkan Prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.
 - d. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
 - e. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan kebutuhan pelatihan.

C. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan

Tingginya tingkat stres di lingkungan kerja tidak dapat dihindari, terutama dimasa dewasa awal, selain karena banyak tekanan dalam hidup dan juga minimnya pengetahuan dan juga pengalaman dalam dunia kerja, dimasa yang modern ini cobaan terberat dalam karyawan dewasa awal yaitu sesuatu yang ada dalam dunia gadget, apalagi seperti kasus yang sedang marak terjadi akhir-akhir ini yaitu judi online dan juga pinjaman online. Bagi karyawan yang terlibat dalam dua kasus itu “Resiliensi yang dimiliki oleh karyawan memiliki peran penting dalam menghadapi dunia kerja dan adanya resiliensi dapat membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi” (Liu dalam Muslimin, 2021). Dalam menghadapi tekanan di tempat kerja, individu yang mengetahui tingkat kompetensi yang dimilikinya dan standar yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian Latifah (2018) menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan

semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Di sisi lain, coping stres yang baik dapat mendukung individu untuk fokus kembali dalam bekerja dan hal ini membantu karyawan tetap memiliki kinerja yang baik. Sejalan dengan hasil penelitian Alya, Firmansyah, dan Mukaram (2022) bahwa terdapat hubungan antara coping stres dan kinerja karyawan. Individu dengan kemampuan coping stres yang baik dapat menjaga kinerjanya di berbagai keadaan yang dihadapinya.

Aspek lainnya dari resiliensi ialah penerimaan positif dalam diri. Hal ini memberikan kontribusi besar dalam pola pikir yang dimiliki individu. Muslimin (2021) menjelaskan bahwa individu yang mampu berpikir positif dalam menghadapi tantangan dan kesulitan mampu bertahan dan melewati berbagai tantangan tanpa mengalami stres. Individu tersebut akan menyesuaikan diri dengan tuntutan yang ada dan berusaha menghadapinya. Selain itu, aspek kontrol diri sangat penting untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Menurut Mahfudoh dan Ismawati (2017), kontrol diri adalah kemampuan individu untuk mengatasi emosi dengan cara apapun sehingga memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Terlibatnya karyawan dalam judi online dan pinjaman online membuat suasana hati karyawan sangat tidak stabil. Oleh karena itu, penting sekali memiliki kontrol diri yang baik. Sejalan dengan hasil penelitian Mahfudoh dan Ismawati (2017) bahwa kontrol diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berbanding lurus.

Terakhir, aspek spiritualitas juga menunjukkan kontribusi penting bagi individu dalam mempertahankan kinerjanya, apalagi karyawan yang terlibat dalam kasus judi online dan pinjaman online. Individu yang memiliki spiritualitas yang baik dapat menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna (Rahman & Makmur, 2015). Individu yang memandang pekerjaannya bermakna akan memiliki hubungan korelasi yang signifikan dengan komitmen kerja dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Mousa & Alas, 2016). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa spiritualitas memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi spiritualitas yang dimiliki, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut (Khusnah, 2019; Imron & Warsah, 2019).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Ho: Tidak adanya pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online.

Ha: Adanya pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif *cross-sectional*, yang bertujuan untuk memeriksa sampel dan populasi menggunakan alat pengumpul data dan teknik statistik dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. (Sugiyono, 2014). Sedangkan menurut Azwar (2016) Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang fokus pada analisis berbasis angka. Data kuantitatif dikumpulkan melalui instrumen yang mengukur variabel-variabel tertentu dan kemudian dianalisis dengan metode statistik. Tujuan dari pendekatan ini untuk mengevaluasi pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online. (Azwar, 2016).

B. Partisipan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Populasi dalam konteks penelitian merujuk pada keseluruhan area yang menjadi fokus generalisasi, mencakup subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi tidak terbatas pada manusia saja, melainkan juga mencakup objek lain dan fenomena alam. Lebih dari sekadar jumlah, populasi mencakup semua karakteristik atau atribut yang ada pada subjek atau objek yang diteliti. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini sendiri adalah karyawan dewasa awal atau yang berumur 20-30 tahun yang sedang menjalani atau sedang terlibat dalam judi online dan pinjaman online.

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih karena memiliki jumlah dan ciri-ciri khusus yang diinginkan. Kesimpulan yang ditarik dari sampel tersebut diharapkan dapat diterapkan pada populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sampel harus representatif. Penelitian ini menerapkan metode *accidental sampling*, yaitu sampel dipilih secara kebetulan berdasarkan ketersediaan (Arikunto, 2010).

C. Variabel Penelitian

Studi ini, terdapat dua variabel yang diteliti:

- Kinerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi,
- dan Resiliensi sebagai variabel yang mempengaruhi.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi dan mengatasi situasi serta mengambil makna dari peristiwa yang berisiko dan penuh tekanan melalui fungsi intelektual yang sehat dan dukungan sosial, sehingga individu dapat menjadi kuat dan bangkit dari keterpurukannya.

Konteks penelitian kuantitatif dapat diukur dari berbagai dimensi seperti regulasi emosi, kontrol impuls, optimisme, analisis kausal, empati, Self-Efficacy, dan pencapaian.

2. Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia/penilaian kerja pada umumnya menyangkut aspek kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

Konteks penelitian kuantitatif kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai faktor, seperti kualitas dan kuantitas kerja karyawan, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas personal seperti kreatifitas, inisiatif, kerjasama, dapat dipercaya dan tidak ketergantungan terhadap sesama rekan kerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian merupakan perangkat atau sarana yang dipakai peneliti untuk menghimpun data, yang memudahkan proses kerja menjadi lebih efisien, terperinci, dan terstruktur, sehingga memfasilitasi pengolahan data secara lebih sistematis. (Arikunto, 2010).

Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam menunjang pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Terdapat empat preferensi jawaban yang digunakan untuk penilaian dalam kuisioner tersebut, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Untuk memudahkan akses dan partisipasi subjek yang memenuhi kriteria, peneliti memilih untuk mengambil sampel data menggunakan *Google Form*.

a. Skala Resiliensi

Skala Resiliensi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat Resiliensi kinerja karyawan adalah RQ (Resilience Quotient) yang disusun oleh Reivich & Shatte (2002). Skala ini mengacu pada tujuh aspek diantaranya:

1. Regulasi emosi (emotional regulation),
2. Pengendalian implus (impulse control),
3. Optimis (optimism),
4. Analisis penyebab masalah (causal analysis),
5. Empati (empathy),
6. Efikasi diri (self efficacy),
7. Pencapaian (reaching out).

Tabel 3.1 Skala Resiliensi

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah Item
			F	UF	
1	Regulasi emosi	Mengelola emosi positif dan Fokus pada pikiran positif	2,17	10,8	4
2	Pengendalian implus	Pengendalian dorongan hati dan Pengendalian situasi	20	19,11	3
3	Optimis	Pervasif dan Personalisasi	4,15	12	3
4	Analisis penyebab masalah	Analisis melalui personal dan pervasive	5	18,3	3
5	Empati	Pengambilan perspektif dan Perhatian empatik	13	14	2
6	Efikasi diri	Percaya diri dan Komitmen	1	7,16	3
7	Pencapaian	Rasional dan Cakrawala pandang	6, 21	9	3
		Jumlah	10	11	21

b. Skala Kinerja Karyawan

Skala orientasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala modifikasi dari Zona Febrina (2014) yang disusun berdasarkan delapan dimensi kinerja karyawan dari Bernardin dan Russel (1993) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Pengetahuan,
4. Kreativitas,
5. Bekerjasama,
6. Dapat dipercaya,
7. Inisiatif,
8. Kualitas pribadi.

Tabel 3.2 Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah Item
			F	UF	
1	Kualitas	Ketelitian, kerapihan dalam kerja hingga menghasilkan hasil yang sesuai standar kerja perusahaan	5,18	9	3
2	Kuantitas	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mempunyai target kerja yang telah ditetapkan	4,10	8	3
3	Pengetahuan	Selalu mempunyai ide yang baru dan mempunyai wawasan luas.	13,23	17	3
4	Kreativitas	Memanfaatkan sumber daya yang ada (tenaga, uang, teknologi).	16	12	2
5	Bekerjasama	Menjalin kerja sama antar mitra kerja dan menjalin kekompakan dalam unit kerja.	2	7,22	3
6	Dapat dipercaya	Adanya rasa tanggung jawab dan komitmen antar pegawai terhadap kantor/organisasinya.	3	14,20	3
7	Inisiatif	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa perintah atasan.	1,21	6	3
8	Kualitas pribadi	Mengerjakan pekerjaan dengan target yang jelas dan selalu ingin berusaha untuk mengungguli orang lain	11	15,19	3
		Jumlah	12	11	23

F. Data Valid dan Reliabilitas

Menurut Azwar (2012) Validitas merupakan indikator seberapa baik sebuah instrumen pengukuran dapat mengukur konsep yang ditargetkan secara tepat. Pengukuran yang valid adalah yang mampu memberikan hasil yang akurat dan benar-benar mencerminkan variabel yang ingin diukur. Untuk mengevaluasi validitas skala dukungan sosial dan orientasi masa depan, metode yang sering digunakan adalah menghitung korelasi antara skor tiap item dengan skor total skala (Corrected Item-Total Correlation). Hal ini dilakukan untuk memverifikasi bahwa setiap item berkontribusi dengan benar terhadap konsep yang ingin diukur oleh skala tersebut.

Menurut Azwar (2012) reliabilitas merujuk pada tingkat kepercayaan atau konsistensi suatu pengukuran. Artinya, seberapa akurat pengukuran tersebut dalam memberikan hasil yang konsisten. Pengukuran dianggap kurang akurat jika kesalahan pengukurannya bersifat acak. Koefisien reliabilitas yang lebih tinggi, mendekati nilai 1,00, menunjukkan tingkat reliabilitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, koefisien yang lebih rendah, mendekati nilai 0, menunjukkan reliabilitas yang lebih rendah. Reliabilitas yang tinggi penting untuk memastikan bahwa alat ukur dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang konsisten dalam berbagai kondisi dan waktu.

Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diukur menggunakan analisis Cronbach's alpha. Metode ini mengevaluasi konsistensi internal, mengukur seberapa erat kumpulan item dalam sebuah instrumen terkait satu sama lain untuk membentuk konsep yang koheren. Nilai Cronbach's alpha yang dianggap dapat diterima umumnya berada di atas 0,70, sementara nilai di atas 0,80 dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik (Suryani dan Hendryadi, 2015).

G. Analisis Data

Setelah mengumpulkan semua data, langkah berikutnya adalah mengevaluasi informasi tersebut. Proses ini termasuk mengatur data berdasarkan variabel dan kategori partisipan, membuat tabel yang

mencakup variabel dari semua responden, menampilkan data untuk setiap variabel yang akan dianalisis, melakukan perhitungan yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis menggunakan regresi linier sederhana ini dilaksanakan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk Windows (Sugiyono, 2018).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan karakteristik data berdasarkan ukuran statistik seperti rata-rata (mean), standar deviasi, varians, nilai maksimal dan minimal, serta rentang. Analisis ini juga membantu dalam mengilustrasikan magnitudo variabel dependen dan independen dalam penelitian. Peneliti menggunakan analisis ini untuk menentukan level resiliensi terhadap kinerja karyawan, selanjutnya diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah.

2. Uji Asumsi

Pengujian asumsi dijalankan untuk memverifikasi bahwa sampel dan data yang digunakan dalam penelitian bebas dari kesalahan pengambilan sampel. Berikut adalah beberapa uji asumsi yang akan diterapkan dalam penelitian ini:

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa distribusi data yang terkumpul, dengan menggunakan nilai *P-Value* sebagai indikator. Jika *P-Value* melebihi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal. Namun, jika *PValue* kurang dari 0,05, maka distribusi data dianggap tidak normal. (Widiyanto, 2013).

Untuk menguji normalitas, peneliti memilih untuk menerapkan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* melalui software SPSS. Alasan dari digunakannya metode ini adalah karena pada penelitian ini melibatkan lebih dari 30 sampel, yang membuat uji *Kolmogorov-Smirnov* menjadi metode yang sesuai.

b. Uji linieritas

Uji linearitas diaplikasikan untuk memverifikasi adanya hubungan linier yang signifikan di antara dua variabel. Koneksi yang kuat dan linier antara variabel independen (X) dan dependen (Y) menandakan efektivitas hubungan tersebut. Setiap analisis atau uji yang dalam penelitian yang dilakukan harus berlandaskan pada prinsip pengambilan keputusan yang jelas. Menurut Azwar (2010), acuan dalam uji linearitas dapat dibuat dengan memperhatikan nilai signifikansi (Sig.) terhadap nilai ambang 0,05.

Jika hasil pengujian Signifikansi Deviasi dari Linearitas menunjukkan angka di atas 0,05, ini menandakan adanya keterkaitan linier yang bermakna antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Namun, apabila hasilnya di bawah 0,05, maka tidak dapat dikatakan bahwa terdapat keterkaitan linier yang bermakna di antara kedua variabel itu.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Kita memeriksa pengaruh signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan nilai ambang 0,05. Jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, maka kita bisa menyimpulkan bahwa ada signifikansi statistik pada koefisien regresi tersebut. Keputusan analitik ini didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari hasil analisis SPSS ini:

- 1) Jika nilai signifikansinya (Sig.) lebih kecil $<$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti ada pengaruh resiliensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansinya (Sig.) lebih besar $>$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti tidak ada pengaruh resiliensi(X) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Langkah pertama dalam melakukan penelitian ini adalah menentukan lokasi atau wilayah dimana penelitian akan dilakukan. Tujuannya untuk memberikan gambaran yang jelas tentang tempat penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara resiliensi terhadap kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat dengan judi online dan pinjaman online.

Peneliti melakukan observasi yang melibatkan pengamatan dan analisis terhadap karakteristik populasi yang akan diteliti. Dengan melakukan observasi ini, peneliti dapat memastikan bahwa sampel yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian yang memiliki karakteristik yang relevan dan mewakili populasi pekerja dewasa awal.

Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yang mana peneliti mengambil anggota sampel dari populasi yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Subjek pada penelitian ini merupakan pekerja dewasa awal yang berusia mulai dari 20-30 tahun.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan cara penyebaran kuisioner dengan media *google form* kepada subjek yaitu beberapa kenalan peneliti dimulai dari usia 20-30 tahun yang sudah bekerja di usia tersebut yang mana mereka sedang terlibat dalam judi online dan juga pinjaman online dengan cara peneliti temui secara langsung dan juga mempunyai kontak untuk menghubunginya. Penyebaran kuisioner ini dilakukan semenjak tanggal 01 Mei 2024 hingga 01 Juni 2024.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Deskripsi data pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang terkumpul. Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu Resiliensi dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Resiliensi	39	37.00	76.00	57.8718	8.58143
Kinerja Karyawan	39	53.00	87.00	71.2051	7.61639
<i>Valid N (listwise)</i>	39				

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa nilai tertinggi dari resiliensi adalah 76, nilai terendah adalah 37, rata-rata 57,8718, dan nilai standar deviasinya adalah 8.58143. Nilai tertinggi dari kinerja karyawan adalah 87, nilai terendah 53, rata-rata 71,205, dan nilai standar deeviasinya adalah 7,61639.

a. Deskripsi tingkat resiliensi

Peneliti menggunakan mean empirik dalam merumuskan tingkat resiliensi dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Tinggi = $Mean + 1 SD < X$
 $= (57,8718 + 8,58143) < X$
 $= 66,45323 < X$ atau dibulatkan menjadi $67 \leq X$
2. Sedang = $Mean - 1 SD < X < Mean + 1 SD$
 $= (57,8718 - 8,58143) < X < (57,8718 + 8,58143) =$
 $49,29037 < X < 66,45323$ atau dapat dibulatkan menjadi $50 \leq X < 67$
3. Rendah = $X < Mean - 1 SD$
 $= X < (57,8718 - 8,58143)$
 $= X < 49,29037$ atau dibulatkan menjadi $X < 50$

Tabel 4.2 Frekuensi Tingkat Resiliensi

Kategori	Range	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 50$	5	13%
Sedang	$50 \leq X < 67$	31	79,3%
Tinggi	$67 \leq X$	3	7,7%

b. Deskripsi tingkat kinerja karyawan

1. Tinggi = $Mean + 1 SD < X$
 $= (71,2051 + 7,61639) < X$
 $= 78,82149 < X$ atau dibulatkan menjadi $79 \leq X$
2. Sedang = $Mean - 1 SD < X < Mean + 1 SD$
 $= (71,2051 - 7,61639) < X < (71,2051 + 7,61639) =$
 $63,58871 < X < 78,82149$ atau dapat dibulatkan
menjadi $64 \leq X < 79$
3. Rendah = $X < Mean - 1 SD$
 $= X < (57,8718 - 8,58143)$
 $= X < 63,58871$ atau dibulatkan menjadi $X < 64$

Tabel 4.3 Frekuensi Tingkat Kinerja Karyawan

Kategori	Range	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 64$	4	10,25%
Sedang	$64 \leq X < 79$	29	74,35%
Tinggi	$X \geq 79$	6	15,40%

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa tingkat resiliensi karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online yang masuk kategori rendah terdapat sebanyak 5 orang atau 13%. Resiliensi rendah berarti karyawan yang bersangkutan mempunyai tingkat resiliensi yang sedikit atau tidak ada motivasi ataupun dorongan dari diri sendiri maupun lingkungan sekitarnya dalam meningkatkan resiliensi dalam kinerjanya. Kategori sedang 31 orang

atau 79,3%, resiliensi sedang menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai resiliensi atau dukungan dalam beberapa aspek baik motivasi untuk bangkit dari diri sendiri ataupun dari orang sekitar, tetapi mungkin tidak secara konsisten atau dalam semua area yang mereka butuhkan. Dan kategori tinggi yaitu ada 3 orang atau 7,7% resiliensi tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai tingkat resiliensi yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya atau mungkin menerima dukungan yang kuat dan konsisten dari berbagai sumber.

Ini termasuk motivasi diri, dukungan emosional, seperti empati dan pengertian, serta dukungan praktis, seperti bantuan motivasi diri dalam penelitian atau studi yang bisa meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi masalah yang sedang mereka hadapi.

Tingkat kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online yang masuk kategori rendah sebanyak 4 karyawan atau 10,25%. Seseorang karyawan dengan kinerja yang rendah mungkin tidak banyak memiliki rencana yang jelas dan terstruktur. Mereka mungkin lebih fokus pada kepuasan segera atau hanya menangani masalah saat ini yang sedang mereka hadapi tanpa mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang baik untuk diri sendiri maupun untuk kantor/organisasinya, kategori sedang terdapat 29 orang karyawan atau 74,35%. Seseorang karyawan dengan kinerja yang sedang mungkin memiliki beberapa rencana atau tujuan untuk kedepan, tetapi mungkin tidak memiliki langkah-langkah yang sepenuhnya terperinci atau komitmen penuh untuk mencapainya. Mereka mungkin memikirkan masa depan kariernya dan juga resiko kedepannya jika terus memikirkan masalah yang sedang mereka hadapi, tetapi beberapa masih memiliki tingkat fleksibilitas atau ketidakpastian. Kategori tinggi 6 orang karyawan atau 15,4%. Seorang karyawan dengan kinerja yang tinggi biasanya memiliki rencana yang jelas dan terperinci untuk masa depannya dan juga kualitas dirinya, termasuk tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang spesifik. Mereka sering kali sangat termotivasi dan proaktif dalam mengejar tujuan-tujuan tersebut, dengan mempertimbangkan berbagai kemungkinan dan mempersiapkan diri untuk tantangan dan juga masalah yang sedang mereka hadapi.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi skor setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan terdistribusi normal jika hasil pengujian probabilitas menunjukkan nilai $p > 0,05$, pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui program *IBM SPSS Statistic 25*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.4 Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		39
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.99122258
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.090
	<i>Positive</i>	.090
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Test Statistic</i>		.090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji normalitas menggunakan bantuan *SPSS for windows* melalui teknik *Kolmogorov smirnov test* menunjukkan nilai signifikansi 0.200 lebih dari 0.05 sehingga disimpulkan bahwa terdistribusi normal serta asumsi terpenuhi.

3. Uji Linieritas

Uji linearitas memiliki kegunaan untuk dapat menentukan hubungan linear antara kedua variabel. Apabila nilai *linearity* < 0.05 memiliki arti bahwa hubungan anantara kedua variabel bersifat linear. Hasil pengujian linearitas penelitian ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Linearitas

Variabel	<i>Linearity</i>	Keterangan
Resiliensi – Kinerja Karyawan	0.000	Linier

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel resiliensi memiliki pengaruh yang linier dengan variabel kinerja karyawan. Memiliki nilai linearity 0.000 kurang dari 0.05. Hasil ini menyatakan bahwa adanya pengaruh linier atau kesinambungan yang linear terhadap kedua variabel dapat diteliti.

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji apakah data yang sudah ada sesuai atau mendukung hipotesis yang sudah dibuat atau tidak. Hasil dari uji hipotesis dapat dilihat pada hasil tabel berikut:

Tabel 4.6 Uji Pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	1257.691	1	1257.691	49.156	.000 ^b
Residual	946.668	37	25.586		
Total	2204.359	38			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Resiliensi

Pada tabel 4.6 dapat dianalisis bahwa terdapat pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari resiliensi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7 kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.559	5.05822

a. Predictors: (Constant), Resiliensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pengaruh dari resiliensi terhadap kinerja karyawan sebesar 57.1% ($R\ Square = 0.571$).

Tabel 4.8 Uji parsial coefficient

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	32.408	5.593		5.795	.000
(Constant) Resiliensi	.670	.096	.755	7.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa koefisien regresi yang dihasilkan yaitu $Y=32,408 + 0,670 X$. Koefisien regresi tersebut dijabarkan bahwa nilai konstan dari kinerja karyawan tanpa adanya resiliensi adalah 32,408, dan nilai dari resiliensi adalah 0,670. Hal ini mengartikan bahwa setiap penambahan satu unit tingkat resiliensi, maka nilai dari kinerja karyawan tersebut akan bertambah sebanyak 0,670.

D. Pembahasan

1. Tingkat Resiliensi Karyawan Dewasa Awal yang Terlibat Judi Online dan Pinjaman Online

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online memiliki tingkat resiliensi yang sedang. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat resiliensi karyawan pada kategori rendah terdapat sebanyak 5 orang karyawan atau 13%, kategori sedang 31 orang karyawan atau 79,3%, sedangkan kategori tinggi 3 orang karyawan atau 7,7%.

Resiliensi menurut Reivich dan Shatte (2002), merupakan kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi ketika menghadapi kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Selain

itu Grotberg juga mengartikan Resiliensi sebagai kemampuan manusia untuk menghadapi, mengatasi, dan menjadi kuat atas kesulitan yang dialaminya (dalam Desmita 2012). Wolin dan Wolin (1993) dalam penelitian terdahulu mengartikan “mengatasi” ini sebagai bentuk ketahanan dan mendefinisikannya sebagai “process of persisting in the face of adversity”, yang berarti proses bertahan dalam menghadapi kesulitan (Sixbey, 2005).

Richardson (dalam Hidayati, 2014) menjelaskan resiliensi adalah istilah psikologi yang digunakan untuk mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengatasi dan mencari makna dalam peristiwa seperti tekanan yang berat yang dialaminya, dimana individu meresponnya dengan fungsi intelektual yang sehat dan dukungan sosial. Desmita (2012) mengatakan bahwa resiliensi adalah suatu kemampuan yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan setiap orang. Hal ini adalah karena kehidupan manusia senantiasa diwarnai oleh adversity (kondisi yang tidak menyenangkan). Adversity ini menantang kemampuan manusia untuk mengatasinya, untuk belajar darinya, dan bahkan untuk berubah karenanya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat resiliensi karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online yang sedang mengacu pada tingkat kemampuan individu mereka yaitu bagaimana mereka bertahan dalam menghadapi dan mengatasi suatu masalah yang sedang mereka hadapi yaitu judi online dan pinjaman online. Selain itu mereka juga bisa mengambil makna dari peristiwa tersebut walaupun beresiko dan penuh tekanan tetapi bisa meningkatkan kualitas diri melalui fungsi intelektual yang sehat dan juga dukungan sosial, sehingga individu mereka dapat menjadi kuat dan selalu bangkit dari keterpurukan mereka.

2. Tingkat Kinerja Karyawan Dewasa Awal yang Terlibat Judi Online dan Pinjaman Online

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karyawan dewasa awal yang terlibat dalam judi online dan pinjaman online memiliki tingkat kinerja yang sedang. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat

kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online yang masuk pada kategori rendah sebanyak 4 orang karyawan atau 10,25%, kategori sedang 29 orang karyawan atau 74,35%, dan kategori tinggi 6 orang karyawan atau 15,4%.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia/penilaian kerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

Tingkat kinerja yang sedang pada karyawan dewasa awal yang sedang terlibat judi online dan pinjaman online mengacu pada sejauh mana karyawan tersebut memiliki kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya selama mereka mempunyai masalah dalam kehidupannya. Selain kualitas dan kuantitas mereka rencana dan persiapan untuk masa depannya juga sangat diperlukan termasuk tujuan karier dan juga kehidupan pribadi mereka apakah berjalan dengan baik atau tidak. Karyawan dengan tingkat kinerja yang sedang biasanya memiliki beberapa rencana untuk dirinya dan juga kantor/organisasinya, tetapi mungkin belum sepenuhnya yakin atau belum memiliki langkah-langkah yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut. Mereka mungkin telah memikirkan tentang prospek karier yang ingin mereka kejar dan memiliki pemahaman umum tentang pekerjaannya, namun masih dalam proses mengembangkan rencana yang lebih rinci dan strategis, atau mungkin masih perlu waktu untuk menyelesaikan masalah yang sedang mereka hadapi.

3. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dewasa Awal yang Terlibat Judi Online dan Pinjaman Online

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada beberapa karyawan dewasa awal menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan

dari resiliensi terhadap kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online. Hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi yaitu $Y = 32.408 + 0,670X$ maka dapat dinyatakan bahwa resiliensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi nilai resiliensi, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, terdapat hasil koefisien determinasi ($R\ square = 0,571$). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel resiliensi terhadap kinerja karyawan pada beberapa karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online 57,1% dan 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar resiliensi. Hasil ini juga menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa, pengaruh antara kedua variabel tersebut adalah positif. Hal ini bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi, maka tingkat kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online akan meningkat.

Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari resiliensi terhadap kinerja karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online, sehingga dengan meningkatnya resiliensi yang dimiliki karyawan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan tersebut sesuai dengan hasil analisis regresi sederhana.

Berdasarkan penelitian terdahulu, resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Ayu dkk (2011) yang mana meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. Hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja sangatlah erat. Resiliensi bagaikan sebuah syarat untuk mencapai suatu produktivitas kerja yang mana seseorang yang memiliki daya lenting yang baik dalam menghadapi sebuah persoalan didalam dunia kerja maka hal tersebut akan berimplikasi pada peningkatan kapasitas diri yang pada akhirnya membuat produktivitas kerja yang baik pada seseorang.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa analisis data dan juga pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan berupa:

1. Karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online memiliki tingkat resiliensi yang relatif sedang dengan jumlah sebanyak 79,3% orang karyawan. Tingkatan resiliensi ini mengacu pada tingkat cara memotivasi dan membangkitkan diri dari masalah yang dihadapi oleh beberapa karyawan yang sedang terlibat dengan judi online dan pinjaman online, yang cukup untuk membantu mereka dalam meningkatkan kinerja mereka selama ini, tetapi mungkin tidak sepenuhnya optimal.
2. Karyawan dewasa awal yang terlibat judi online dan pinjaman online memiliki tingkat kinerja yang cenderung sedang dengan jumlah sebanyak 74,35% orang karyawan. Tingkatan kinerja karyawan ini mengacu pada sejauh mana karyawan tersebut memiliki rencana dan persiapan untuk masa depan kariernya dan juga kantor/organisasinya, termasuk kehidupan pribadi. Karyawan dengan tingkat kinerja sedang biasanya memiliki beberapa rencana untuk masa depan mereka, tetapi mungkin belum sepenuhnya yakin atau belum memiliki motivasi diri dan juga langkah-langkah yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut.
3. Terdapat pengaruh positif dari resiliensi terhadap kinerja karyawan dewasa awal yang sedang terlibat dengan judi online dan pinjaman online. Dengan meningkatnya resiliensi yang diterima, maka akan meningkat pula kinerja dari karyawan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan dalam penelitian, paparan data dan juga pembahasan ini, maka peneliti memberikan saran-saran antara lain:

1. Bagi Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian, diharapkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja dan juga harus mengetahui tingkat resiliensi diri sendiri masing-masing agar tidak terjerumus dan juga bisa selalu bangkit dari masalah yang sedang dihadapinya. Maka dari itu pentingnya pendekatan diri karyawan baik secara sosial dan juga spiritual, dan juga pentingnya pelatihan workshop untuk masing-masing karyawan dari stakeholder perusahaan terutama HRD untuk mengetahui resiliensi masing-masing karyawan karna maraknya kasus yang sedang terjadi akhir-akhir ini yaitu judi online dan pinjaman online.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Karena terbatasnya pengembangan kajian teori dari penelitian ini terkait resiliensi dan kinerja karyawan maka harapan peneliti bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dapat membuat karya yang lebih baik sehingga dapat menyempurnakan kekurangan penelitian ini serta mencari tahu atau mengaitkan kedua variabel ini dengan variabel lain karena masih ada variabel yang belum diketahui yang mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Diharapkan pula untuk lebih banyak referensi dan mencantumkan penelitian terdahulu untuk memperkuat penelitian. Perlu juga untuk melakukan penelitian mengenai resiliensi terhadap kinerja karyawan ataupun orang yang berkecimpung dalam pekerjaan yang penuh resiko atau stressor seperti karyawan bank dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Amalia, I., Suzanna, E., Safarina, N. A., Junita, N., Aulia, C. A., Sastia, S., & Ula, D. W. (2023). *Psikoedukasi Peran Dukungan Sosial untuk Meningkatkan Orientasi Masa Depan Remaja Psychoeducation The Role of Social Support to Improve Teenage Future Orientation*. 3, 14–17.
- Asparkanten, Y., & Eryani, R. D. (2019). Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan pada Penyandang Tunanetra. *Prosiding Psikologi*, 957–964.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Daawi, M. M., & Nisa, W. I. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap tingkat Stres dalam Penyusunan Tugas Akhir Skripsi. *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, 1(1), 67–75. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v1i1.556>
- Dewi, F. N. R. (2021). Konsep Diri pada Masa Remaja Akhir dalam Kematangan Karir Siswa. *KONSELING EDUKASI "Journal of Guidance and Counseling."* <https://doi.org/10.21043/konseling.v5i1.9746>
- Gloria A. Tangkeallo, Rijanto Purbojo, & Kartika S. Sitorus. (2014). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Orientasi Masa Depan Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Hanim, L. M., & Ahlas, S. (2020). Orientasi Masa Depan dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 41–48. <https://doi.org/10.29080/jpp.v11i1.362> KBBI.
- (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- McLeod, S. (2016). Social Learning Theory Bandura Social Learning Theory. *Learning Theories*.
- Meianisa, K., & Rositawati, S. (2023). Pengaruh Social Support terhadap Loneliness pada Mahasiswa Rantau di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i1.6698>
- Munawarah, Latipun, & Amalia, S. (2019). Kontribusi Dukungan Teman Sebaya Terhadap Regulasi Diri Pada Remaja. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang*, 23(2), 1–14.
- Muzizatin, Z. L. (2021). *Pengaruh dukungan sosial terhadap orientasi masa depan remaja di man 1 kota malang*. 1–116. <http://etheses.uin-malang.ac.id/34795/>
- Preska, L., & Wahyuni, Z. I. (2019a). Pengaruh Dukungan Sosial, Self-Esteem Dan Self-Efficacy Terhadap Orientasi Masa Depan Pada Remaja Akhir. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(1), 65–77. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8160>
- Preska, L., & Wahyuni, Z. I. (2019b). Pengaruh Dukungan Sosial, Self-Esteem Dan Self-Efficacy Terhadap Orientasi Masa Depan Pada Remaja Akhir. In *TAZKIYA: Journal of Psychology* (Vol. 5, Issue 1). repository.uinjkt.ac.id. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8160>
- Rahmadani, R. (2021). *Pengaruh Dukungan Sosial Orangtua Terhadap Orientasi Masa Depan Pada Dewasa Awal Di Kota Makassar*.

https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/1545%0Ahttps://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1545/2021_RikaRahmadani_4517091097.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rangkuti, H. A., Rasimin, Sarman, F., & Zulfikar, M. (2023). *Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya dalam Pemilihan Studi Lanjut pada Peserta Didik SMA Islam Al-Falah Kota Jambi*. repository.unja.ac.id.
<https://repository.unja.ac.id/45189/>
- Saputra, M. J., & Muhammad, A. (2023). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Efektivitas Bimbingan Kepribadian Klien Pemasarakatan Tindak Pidana Narkotika*. 1(9), 461–467.
- Saputri, M. A. W., & Indrawati, E. S. (2011). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Depresi Pada Lanjut Usia Yang Tinggal Di Panti Wreda Wening Wardoyo Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 9 No 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/Jpu.9.1>.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif dan dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Syahrina, I. A., & Sari, W. M. (2017). Orientasi masa depan bidang pekerjaan dengan motivasi berprestasi remaja atlet sepakbola. *Jurnal RAP UNP*, 6(2), 157–168.
- Tarmidi, & Rambe, A. R. R. (2010). *Korelasi Antara Dukungan Sosial Orang Tua dan Self - Directed Learning pada Siswa SMA*. 37(2), 216–223.
- Tazakhrofatin, D. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial dan Orientasi Masa Depan Terhadap Penyesuaian Diri. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i4.4667>
- Wang, X., Cai, L., Qian, J., & Peng, J. (2014). Social support moderates stress effects on depression. *International Journal of Mental Health Systems*, 8(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/1752-4458-8-41>
- Wardani, T. A., Prasetyo, W. H., & Gunarsi, S. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kecemasan dalam Penyelesaian Studi pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.1772>
- Widiyanto, M. A. (2013). *Statistika Terapan*. Gramedia.

LAMPIRAN

Nama (samaran) :
Jenis Kelamin :
Pekerjaan :
Usia :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan-pernyataan yang ada dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan kondisi anda.
2. Pilihlah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan memberi tanda *check list* (√) pada pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang disediakan adalah:
 - a. **SS** :Sangat Setuju
 - b. **S** :Setuju
 - c. **TS** :Tidak Setuju
 - d. **STS** :Sangat Tidak Setuju

Contoh :

Pernyataan	STS	TS	S	SS
Saya mudah menyukai sesuatu yang baru		√		

3. Tidak ada jawaban salah, semua jawaban dianggap benar asalkan sesuai dengan diri anda
4. Jawablah semua pernyataan
5. Kerahasiaan identitas diri dan jawaban anda menjadi prioritas kami.

>>> Selamat Mengerjakan <<<

Skala Resiliensi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah, dan dapat merespon banyak tantangan dengan baik				
2	Saya tidak dapat mengontrol diri ketika kalah berjudi/mempunyai hutang				
3	Saya pernah diberitahukan bahwa saya terburu-buru dalam mengambil kesimpulan ketika masalah-masalah muncul				
4	Saya lebih meyakini bahwa masalah-masalah dapat diatasi, meskipun keyakinan tersebut tidak selalu benar				

5	Ketika suatu masalah muncul saya memikirkan dengan hati-hati tentang penyebab masalah tersebut sebelum mengatasinya				
6	Saya penasaran				
7	Saya meragukan kemampuan diri sendiri untuk mengatasi masalah yang sedang saya hadapi				
8	masalah yg saya alami mempengaruhi kemampuan fokus pada pekerjaan saya.				
9	saya merasa tidak nyaman untuk bertemu dengan orang baru				
10	Meskipun sudah berdiskusi dan meminta saran dengan teman/sodara/keluarga tentang masalah yang saya hadapi, saya masih saja bertindak gegabah dan sering khilaf hingga mengulang kesalahan yang sama				
11	Saya kurang mahir membuat rencana kedepan tentang pekerjaan, ataupun terkait dengan keuangan saya				
12	Saya percaya kebanyakan masalah terjadi karena situasi-situasi diluar kendali saya				
13	saya bisa memahami perasaan dan reaksi orang lain ketika mempunyai masalah				
14	Teman dekat atau orang-orang yang penting bagi saya mengatakan bahwa saya tidak memahami mereka				
15	Ketika menghadapi situasi yang sulit, saya percaya diri bahwa semuanya akan berjalan dengan baik				
16	Saya senang mengerjakan tugas-tugas rutin sederhana yang tidak berubah-ubah				
17	Ketika saya kalah berjudi/mempunyai hutang, saya mampu mengendalikan emosi saya				
18	Saya pernah diberitahukan bahwa saya keliru menafsirkan peristiwa dan situasi yang ada				
19	Jika saya menginginkan sesuatu, saya segera pergi dan membelinya				
20	Ketika seseorang bereaksi secara berlebihan terhadap suatu masalah, saya pikir hal itu disebabkan karena dia sedang dalam suasana hati yang buruk hari itu				
21	Apa yang orang lain pikirkan tentang saya tidak mempengaruhi perilaku saya				

Skala Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik				
2	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama				
3	Saya dapat bertanggung jawab terhadap setiap resiko pekerjaan saya				
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan rapi				
6	Saya kurang berusaha untuk berkreaitivitas dalam bekerja dengan menghasilkan hasil pekerjaan yang baik				
7	Saya tidak bisa menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan				
8	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan				
9	Saya kurang memperhatikan kualitas pekerjaan yang saya kerjakan				
10	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				
11	Saya selalu ingin mengungguli rekan kerja saya dalam pekerjaan				
12	Saya kurang bisa memanfaatkan fasilitas dikantor walaupun fasilitas kantor sangat memadai				
13	Saya selalu mencari ide dan inovasi baru untuk memajukan kantor saya				
14	Saya tidak bisa bertanggung jawab apabila teman satu tim tidak bisa menyelesaikan tugasnya				
15	Saya tidak mau mengungguli rekan kerja saya dalam hal apapun dalam pekerjaan				
16	Saya bisa memanfaatkan dengan baik fasilitas apapun yang ada dikantor walaupun kurang memadai				
17	Saya kurang bisa memberikan ide ataupun inovasi baru untuk kantor dan rekan kerja				
18	Saya bekerja dengan sebaik mungkin				
19	Saya tidak bisa membuat target kerja yang jelas kecuali target dari kantor sendiri				
20	Saya kurang bisa berkomitmen kapan tugas bisa saya selesaikan				
21	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas kantor sebelum ditanya oleh atasan				
22	Saya lebih suka kerja individu daripada kerja bersama rekan saya				
23	Saya selalu memberi ide dan masukan untuk kantor ketika sedang meeting				

Validitas dan reliabilitas

Raliabilitas resiliensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	21

Validitas resiliensi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	54.1026	69.831	.509	.890
VAR00002	55.7436	64.617	.596	.886
VAR00003	54.7692	65.656	.730	.883
VAR00004	55.1538	63.607	.680	.883
VAR00005	55.6410	68.078	.387	.892
VAR00006	55.1795	65.309	.700	.883
VAR00007	55.6923	66.745	.442	.891
VAR00008	54.7949	67.957	.448	.890
VAR00009	55.5897	67.354	.553	.887
VAR00010	54.7436	66.775	.553	.886
VAR00011	55.4359	62.989	.600	.881
VAR00012	55.4359	67.734	.734	.887
VAR00013	54.4359	67.463	.548	.887
VAR00014	54.8718	67.694	.369	.893
VAR00015	55.3077	66.534	.599	.886
VAR00016	55.5385	69.097	.307	.894
VAR00017	54.1795	71.572	.334	.894
VAR00018	54.5385	69.308	.353	.892
VAR00019	54.9487	65.313	.618	.885
VAR00020	55.7949	68.378	.328	.894
VAR00021	54.7436	66.722	.651	.885
VAR00021	56.2308	69.182	.337	.893

Reliabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	23

Validitas kinerja karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68.0769	54.336	.373	.866
VAR00002	68.4103	52.248	.402	.862
VAR00003	68.5385	55.150	.311	.868
VAR00004	67.4615	55.308	.381	.862
VAR00005	68.1538	50.607	.710	.850
VAR00006	68.8205	53.888	.371	.862
VAR00007	68.1538	55.028	.367	.865
VAR00008	68.1282	53.536	.488	.859
VAR00009	67.6410	55.236	.301	.864
VAR00010	68.3590	53.499	.446	.860
VAR00011	67.7436	54.617	.370	.866
VAR00012	67.7692	54.287	.469	.860
VAR00013	67.6410	53.605	.507	.858
VAR00014	67.8718	51.799	.707	.852
VAR00015	68.0513	53.839	.490	.859
VAR00016	68.2564	54.143	.395	.865
VAR00017	68.1282	53.430	.426	.860
VAR00018	68.0769	51.441	.610	.854
VAR00019	67.8462	55.239	.311	.863
VAR00020	68.3590	51.710	.607	.854
VAR00021	68.4615	51.834	.550	.856
VAR00022	68.2564	51.669	.595	.854
VAR00023	68.3077	51.745	.498	.858

Analisis deskriptif

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Resiliensi	39	37.00	76.00	57.8718	8.58143
Kinerja Karyawan	39	53.00	87.00	71.2051	7.61639
<i>Valid N (listwise)</i>	39				

Uji normalitas ;

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		39
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.99122258
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.090
	<i>Positive</i>	.090
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Test Statistic</i>		.090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

Uji linieritas;

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Resiliensi	Between Groups	(Combined) Linearity	1677.442	19	88.286	3.184	.008
		Deviation from Linearity	1257.691	1	1257.691	45.351	.000
			419.751	18	23.319	.841	.642
	Within Groups		526.917	19	27.732		
	Total		2204.359	38			

Uji hipotesis;

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.559	5.05822

a. Predictors: (Constant), Resiliensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1257.691	1	1257.691	49.156	.000 ^b
	Residual	946.668	37	25.586		
	Total	2204.359	38			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Resiliensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.408	5.593		5.795	.000
	Dukungan_Sosial	.670	.096	.755	7.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran data resiliensi

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	Total
r1	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	66
r2	4	3	4	4	1	4	3	4	3	3	4	3	1	4	2	4	2	4	2	4	2	65
r3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	59
r4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	61
r5	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	2	63
r6	4	2	3	2	2	2	1	4	2	3	2	4	3	2	1	4	4	3	2	3	1	54
r7	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	71
r8	4	1	4	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	1	3	2	63
r9	4	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	51
r10	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	54
r11	4	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	1	51
r12	4	2	3	3	2	4	1	4	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	61
r13	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	43
r14	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	76
r15	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	1	53
r16	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	66
r17	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	55
r18	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	53
r19	4	2	4	2	1	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	63
r20	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	65
r21	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	4	2	2	3	4	3	2	1	2	1	45
r22	4	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	2	59
r23	4	1	4	4	1	3	1	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	61
r24	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	1	54
r25	4	1	3	3	1	2	2	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	3	1	3	1	51
r26	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	61
r27	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	55
r28	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	65
r29	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	4	2	1	3	1	50
r30	4	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	1	65
r31	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	2	3	4	3	2	1	3	1	49
r32	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	1	4	1	62
r33	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	1	60
r34	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	53
r35	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	73
r36	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	62
r37	4	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	4	4	2	1	2	1	40
r38	4	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	3	2	3	1	62
r39	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	37

Lampiran data kinerja karyawan

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	Total
r1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	86
r2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
r3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
r4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	79
r5	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	70
r6	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	71
r7	2	4	2	4	3	1	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	75
r8	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	80
r9	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	65
r10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
r11	1	1	2	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	68
r12	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	73
r13	3	1	3	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	55
r14	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	75
r15	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	70
r16	4	4	1	4	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	70
r17	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	72
r18	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	65
r19	4	2	2	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	1	1	4	69
r20	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	78
r21	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	68
r22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	77
r23	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78
r24	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	66
r25	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	69
r26	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
r27	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	71
r28	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	69
r29	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	66
r30	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	72
r31	3	2	3	4	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	68
r32	3	4	2	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	74
r33	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	85
r34	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	62
r35	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	83
r36	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
r37	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	56
r38	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
r39	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	53