

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
PADA GURU DI SMA NEGERI 1 SIANTAR NARUMONDA**

SKRIPSI

**OLEH:
FEBRISTON SITANGGANG
198600302**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/1/26

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
PADA GURU DI SMA NEGERI 1 SIANTAR NARUMONDA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna
Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



OLEH:
FEBRISTON SITANGGANG
198600302

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Resiliensi Terhadap *Work Engagement* Pada
Guru Di SMA Negeri 1 Siantar Narumonda

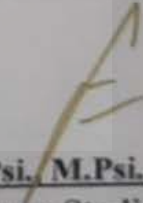
Nama : Febriston Sitanggang

NPM : 198600302

Fakultas : Psikologi




Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal lulus : 04 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan apabila kelak kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar (skripsi plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan saya atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 04 September 2025



Febriston Sitanggang

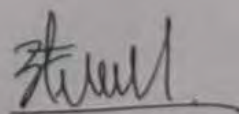
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febriston Sitanggang
NPM : 198600302
Program Studi : Psikologi Organisasi & Industri
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi/Tugas akhir

Dengan demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*)** atas karya saya yang berjudul "**Pengaruh Resiliensi Terhadap *Work Engagement* Pada Guru Di SMA Negeri 1 Siantar Narumonda**". Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Namun demikian dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 04 September 2025



Febriston Sitanggang

ABSTRAK

PENGARUH RESILIENSI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU DI SMA NEGERI 1 SIANTAR NARUMONDA

OLEH :

FEBRISTON SITANGGANG

198600302

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara resiliensi terhadap *work engagement* pada Guru di SMA Negeri 1 Siantar Narumonda, metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif analisis regresi linear sederhana. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang mengajar di SMAN Negeri 1 Siantar Narumonda yang berjumlah 51 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala resiliensi dan skala *work engagement*, yang disusun dengan skala model likert. Dengan koefisien t sebesar 1.714, dengan harga $p = 0.043$ berarti $p < 0.05$ maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dalam arti ada pengaruh positif resiliensi terhadap *work engagement*, berdasarkan hasil analisis yang tertera, maka dapat dituliskan $y = 12.416 + 0.238(X)$. Artinya besaran pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* jika terjadi peningkatan variabel X sebanyak 1 poin maka terjadi peningkatan *work engagement* sebesar 0.057 dengan kontribusi sebesar 5.700%.

Kata Kunci: Resiliensi; *Work Engagement*; Guru.

ABSTRACT

THE REGRESSION OF RESILIENCE ON WORK ENGAGEMENT OF TEACHERS AT SMA NEGERI 1 SIANTAR NARUMONDA

BY :

FEBRISTON SITANGGANG

198600302

*This research aims to determine the influence of resilience on work engagement in teachers at SMA Negeri 1 Siantar Narumonda, this research method uses quantitative research simple linear regression analysis methods. The population and sample in this study were all teachers who teach at SMAN Negeri 1 Siantar Narumonda, totaling 51 people, the sampling technique in this study used the Total Sampling Technique. The data collection method in this study used a resilience scale and a work engagement scale, which were arranged with a Likert model scale. With a t-coefficient of 1.714, with a p value of 0.043 meaning $p < 0.05$, the hypothesis in this study is accepted. In the sense that there is a positive influence of resilience on work engagement, based on the results of the analysis listed, it can be written $y = 12.416 + 0.238 * (X)$. This means that the magnitude of resilience's influence on work engagement is such that if variable X increases by 1 point, work engagement increases by 0.057, contributing 5.700%.*

Keywords: Resilience; Work Engagement; Teachers.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Febriston Sitanggang, lahir di kota Porsea pada tanggal 05 Februari 1998. Anak ketiga dari 5 bersaudara, Ayah bernama Poltak Barita Uli dan Ibu bernama Rugun Marpaung.

Penulis memulai pendidikan formal Sekolah Dasar di SD 173637 Siantar Narumonda pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Porsea dan lulus pada tahun 2013. Setelah itu melanjutkan pendidikan pada tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Siantar Narumonda dan lulus pada tahun 2016. Penulis sempat masuk kuliah di Universitas Sumatera Utara mengambil jurusan S1 Etnomusikologi, namun hanya sampai semester IV (2 tahun) ditahun 2018. Akhirnya pada tahun 2019, penulis kembali kuliah pada tahun 2019 di Universitas Medan Area mengambil jurusan S1 Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa aktif di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Skripsi ini merupakan syarat akhir yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Adapun judul skripsi yang akan dibahas oleh penulis adalah “PENGARUH RESILIENSI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU DI SMA NEGERI 1 SIANTAR NARUMONDA”

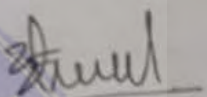
Terima kasih peneliti sampaikan kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan pendidikan Haji Agus Salim, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng. Msc selaku rektor Universitas Medan Area, Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Bapak Arif Fachrian S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing yang tidak hanya membimbing skripsi saya. Tetapi, membantu saya dalam memberikan ketenangan dan solusi atas skripsi ini. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi., selaku ketua, Ibu Emma Fauziah Saragih, S.Psi., M.Psi selaku sekretaris dan Ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

Ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua penulis atas doa, harapan, dan motivasi yang begitu hebat akhirnya penulis sampai di titik ini. Kemudian untuk para sahabat seperjuangan terkhusus Yohan Hutasoit dan Renaldo Pasaribu, penulis menyampaikan terima kasih banyak tentunya.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bertujuan untuk penyempurnaan Skripsi ini kearah yang lebih baik. Semoga kita semua dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Medan, 04 September 2025




Febriston Sitanggang
198600302

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 <i>Work Engagement</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	10
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	11
2.1.3 Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	14
2.1.4 Ciri-Ciri <i>Work Engagement</i>	16
2.2 Resiliensi	18
2.2.1 Pengertian Resiliensi.....	18

2.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Resiliensi.....	20
2.2.3	Aspek-Aspek Resiliensi.....	22
2.2.4	Ciri-Ciri Resiliensi.....	27
2.3	Pengaruh Resilensi Terhadap <i>Work Engagement</i>	29
2.4	Kerangka Konseptual	33
BAB III METODE PENELITIAN		34
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	43
3.1.1	Waktu Penelitian.....	34
3.1.2	Tempat Penelitian.....	34
3.2	Bahan dan Alat	34
3.3.	Metode Penelitian.....	35
3.3.1	Variabel Penelitian.....	35
3.3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.4	Populasi dan Sampel.....	36
3.5	Prosedur Kerja	37
3.5.1	Persiapan Administrasi.....	37
3.5.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	38
3.5.3	Teknik Analisis Data.....	41
3.5.4	Teknik Analisis Korelasi.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Validitas Dan Reliabilitas	45
4.1.1	<i>Work Engagement</i>	45
4.1.2	Resiliensi.....	46
4.2	Uji Asumsi Klasik.....	48
4.2.1	Uji Normalitas.....	48
4.2.2	Uji Linearitas Hubungan.....	49
4.2.3	Uji Heterokedastisitas.....	50
4.2.4	Uji Regresi Linear Sederhana.....	50
4.2.5	Uji Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	52

4.3	Pembahasan	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		58
5.1	Simpulan.....	58
5.2	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA		60
LAMPIRAN.....		64



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Distribusi Aitem Skala <i>Work Engagement</i>	38
Tabel 3.3	Skor Skala Likert	40
Tabel 3.4	Distribusi Aitem Skala Resiliensi Sebelum Uji Coba	40
Tabel 4.1	<i>Work Engagement</i>	45
Tabel 4.2	Statistik Reliabilitas <i>Work Engagement</i>	46
Tabel 4.3	Uji Validitas Resiliensi.....	47
Tabel 4.4	Statistik Reliabilitas Resiliensi.....	48
Tabel 4.5	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	49
Tabel 4.6	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.8	Rangkuman Analisis Hasil	51
Tabel 4.9	Rangkuman Analisa Korelasi <i>Product Moment</i>	51
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Nilai Rat-Rata Hipotetik Dan Nilai Empirik	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1	Grafik Resiliensi	54
Gambar 4.2	Grafik <i>Work Engagement</i>	54



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	65
LAMPIRAN B	68
LAMPIRAN C	74
LAMPIRAN D	79
LAMPIRAN E	85
LAMPIRAN F	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan saat ini memiliki peranan yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia di masyarakat (Hayuningtyas & Helmi, 2015). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Salah satu faktor mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan nasional diatas adalah guru (Susanto, 2012). Guru adalah salah satu profesi yang paing berpengaruh dalam kehidupan pendidikan. Pada setiap sekolah, guru memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi masa depan.

SMA Negeri 1 Siantar Narumonda merupakan salah satu SMA negeri favorit di Kecamatan Siantar Narumonda, berdasarkan data Dinas Pendidikan Kabupaten Toba pada tahun ajaran 2023/2024 SMA Negeri 1 Siantar Narumonda memiliki jumlah siswa/siswi sebanyak 831 murid dengan total guru sebanyak 51 orang. Guru diharapkan mampu membawa perubahan bagi siswa, terutama untuk membangkitkan semangat dan keinginan siswa untuk belajar, yang pada akhirnya akan membawa siswa kepada keberhasilan (Leonard, 2015).

Selain itu, seorang guru juga harus mencintai profesinya tersebut. Dengan mencintai pekerjaannya, seorang guru mampu menciptakan dampak positif yang mendalam dan berkelanjutan bagi para siswa dan dunia pendidikan secara keseluruhan. Adanya guru yang berkualitas dapat menunjang keberhasilan kegiatan belajar di lembaga pendidikan. Walaupun fasilitas pendidikan yang diberikan lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang dengan guru yang berkualitas, maka proses pembelajaran akan terhambat dan tidak maksimal (Ufaira dkk., 2020).

Menurut Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2017 Tentang Guru menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru adalah aset terpenting dalam dunia pendidikan, sehingga harus dikelola dengan baik supaya memberikan kontribusi yang maksimal pada anak didiknya. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjamin kesejahteraan guru seperti yang disebutkan dalam Pasal 14 antara lain : memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

Schaufeli & Salanova (2011) mengungkapkan bahwa salah satu bidang pekerjaan yang membutuhkan tuntutan *work engagement* yang termasuk tinggi adalah guru, perawat, dan *entrepreneur*. Seorang tenaga pendidik seperti guru

membutuhkan *effort* yang besar dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diterimanya, sehingga penting bagi seorang guru memiliki *work engagement* dalam bekerja untuk menunjukkan sikap emosional yang positif seperti semangat yang tinggi dan memiliki rasa percaya diri yang mana akan cenderung memiliki dampak dari hasil kinerja dan produktivitasnya (Hisbullah & Izzati, 2021).

Work engagement merupakan sebuah konsep pemikiran dimana para pekerja yang memiliki rasa *engagement* dalam kata lain yakni, merasa terikat terhadap pekerjaan mereka sehingga ketika mereka bekerja mereka akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Work engagement menurut Schaufeli dan Bakker (2017) adalah pikiran positif seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan dan ditandai adanya kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). Seseorang yang memiliki 3 aspek *work engagement* dalam pekerjaan, maka seseorang tersebut akan memberikan kontribusi yang maksimal pada pekerjaannya. Kekuatan atau *vigor* adalah salah satu energi untuk menjaga ketahanan mental yang positif di saat bekerja. Melalui ketahanan tersebut maka individu akan mendapatkan dorongan yang kuat dari dalam diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tuntas. Dedikasi atau *dedication* adalah suatu kondisi disaat individu memiliki keterlibatan yang tinggi di dalam pekerjaannya. Absorpsi atau *absorption* memiliki indikator konsentrasi dan keseriusan dalam menikmati pekerjaannya.

Berdasarkan hasil *interview* peneliti dengan beberapa guru yang sudah cukup lama menjadi guru pada SMA Negeri 1 Siantar Narumoda, beliau mengungkapkan bahwa beberapa guru mengalami kejenuhan dengan

pekerjaannya yang kemudian mempengaruhi performa dalam mengajar antara lain yaitu, bersikap keras dalam menghadapi beberapa siswa yang kesulitan menangkap pelajaran, dan kurang memberi perhatian yang cukup kepada siswa. Beberapa guru cenderung menunjukkan indikasi pernah mengalami *Lack of dedication*, atau merasa tidak memiliki dedikasi pada profesinya sebagai guru. Hal ini ditunjukkan pada beberapa guru seperti gaya mengajar yang monoton, yang dimana masih terbilang kurang untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Fenomena yang terjadi yakni masih banyak guru SMA Negeri 1 Siantar Narumoda kurang memiliki *work engagement*, yang ditandai dengan beberapa guru yang mengalami kejenuhan saat mengajar dan ditemukan juga beberapa guru kurang semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Permasalahannya juga jarang ada umpan balik yang konstruktif kepada siswa, dan pembawaan materi pelajaran yang kurang menarik. Seperti yang kita ketahui dalam sektor pendidikan, guru relatif memiliki skor *burnout* yang tinggi dibanding dengan pekerja di industri lain, misal 20% guru menunjukkan bahwa mereka secara emosional kelelahan atau merasa kosong setelah jam kerja, jika dibandingkan dengan 13% total tenaga kerja lain (Konermann, 2011). Oleh sebab itu, *work engagement* pada seorang guru juga perlu memperhatikan *personal resources* yang didefinisikan sebagai 'aspek diri terkait dengan resiliensi yang dimiliki seseorang'. Sumber pribadi (*personal resources*) ini menjadi dukungan positif untuk setiap individu dalam evaluasi kemampuannya untuk mengontrol dan memengaruhi kesuksesan dalam lingkungan kerja (Konermann, 2011).

Berbagai pendapat mengenai ciri-ciri karyawan yang memiliki *work*

engagement yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literature. Salah satunya Federman, (2009) mengemukakan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi adalah fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya, merasakan bahwa dirinya adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan, dan bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku dewasa.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* terbagi dua, yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* berupa lingkungan kerja, suasana kerja, adanya kesempatan berkarir, penghargaan, pengalaman dan tantangan dari pekerjaan. Sedangkan *personal resources* meliputi adanya *resilensi* dan *self efficacy*. *Resiliensi* diartikan sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian (McEwen, 2011). Selain faktor-faktor tersebut *psychological capital* juga mempengaruhi *work engagement* dari segi *personal resource*. Menurut Sweetman & Luthans (2010) telah menjelaskan bahwa *personal resource* dan *psychology capital* memiliki konsep yang sama. Dan jika dilihat dari dimensi *psychology capital* yang disingkat HORE yakni *Hope, Optimism, Resilience*, dan *Self-Efficacy* Luthans (2004), *resiliensi* juga saling berkaitan.

Resiliensi secara umum didefinisikan sebagai kemampuan beradaptasi terhadap situasi-situasi yang sulit dalam kehidupan. *Resiliensi* ini terkait dengan pengembangan efikasi guru dan didukung oleh kompetensi emosional,

yang merupakan peran penting dalam keberhasilan pengajaran dan komitmen jangka panjang terhadap profesi. Menurut Yuniar (2011), resiliensi secara umum didefinisikan sebagai kemampuan beradaptasi terhadap situasi-situasi yang sulit dalam kehidupan. Resiliensi ini terkait dengan proses negosiasi, mengelola, dan beradaptasi dengan sumber signifikan dari stress atau trauma di tempat kerja (Williams dan Wilkins, 2013).

Resiliensi pada seorang guru juga perlu memperhatikan *personal resources* yang didefinisikan sebagai 'aspek diri terkait dengan resiliensi yang dimiliki seseorang'. Sumber pribadi (*personal resources*) ini menjadi dukungan positif untuk setiap individu dalam evaluasi kemampuannya untuk mengontrol dan mempengaruhi kesuksesan dalam lingkungan kerja (Konermann, 2011). *Personal resources* sendiri menurut Xanthopoulou dkk (dalam Bakker & Leiter, 2010) mengarah kepada sebuah evaluasi positif yang berhubungan dengan daya tahan (resiliensi) seseorang dan mampu mengontrol dan memberikan dampak pada sekitarnya. Berdasarkan pendapat tersebut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, di dapat suatu kesimpulan bahwa aspek psikologi individu dapat berpengaruh dalam munculnya *work engagement* dan hal ini berkaitan dengan resiliensi.

Hasil penelitian Vernold (2008) mengenai resiliensi menunjukkan bahwa orang dapat bertahan atau terus di perusahaan tersebut karena memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap faktor pembentuk resiliensi, sedangkan orang-orang yang berencana meninggalkan pekerjaan mereka memiliki tingkat kepuasan yang rendah. Hal ini sejalan dengan Naswall dkk (2013) dimana lingkungan organisasi mempengaruhi tingkat resiliensi karyawan melalui

faktor pembelajaran. Individu memahami kemampuan tubuh sedini mungkin dan dapat mengembangkan kekuatan fisik dan daya tahan. *Emotional Balance* adalah kemampuan untuk mengelola perasaan negatif yang berarti dalam tingkat tertentu dapat mengontrol emosi dan mengetahui apa yang dibutuhkan diri kita pada situasi tertentu. *Purpose and Meanings* digambarkan dengan seseorang yang mempunyai tujuan dan makna hidup sehingga mau berkontribusi pada lingkungan sekitarnya. Seorang yang memiliki resiliensi akan mampu mengatur emosinya dan berinteraksi lebih efektif dalam lingkungan sosial. Untuk menghadapi kondisi tersebut seorang guru diharapkan memiliki kemampuan beradaptasi terhadap kondisi sulit menyangkut tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini disebut resiliensi yang merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement*.

Permasalahan mengenai resiliensi didukung bahwa masih ada beberapa guru terlambat saat berangkat ke sekolah, mungkin karena lokasi sekolah yang dipelosok dan rata-rata tempat tinggal guru jauh dari sekolah. Selain itu karena mungkin kebanyakan guru sudah berumur diatas 50 tahun, sehingga dalam memaksimalkan penggunaan teknologi dan perubahan kurikulum menjadi kurang sepenuhnya tercapai. Subjek merasa waktu mengajarnya terasa lama dan subjek sering merasakan bosan dan lelah dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang dijabarkan oleh peneliti mengenai hal yang terjadi pada guru, maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Resiliensi Terhadap *Work Engagement* Pada Guru Di SMA Negeri 1 Siantar Narumonda”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* pada guru SMA N 1 Siantar Narumonda?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* guru di SMA Negeri 1 Siantar Narumonda.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* guru di SMA Negeri 1 Siantar Narumonda.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis maupun praktis, yaitu:

- a. Secara teoritis diharapkan bahwa penelitian ini akan memperluas cakupan pengetahuan, terutama dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi yang fokus pada pengaruh antara resiliensi dengan *work engagement* pada Guru. Selain itu, diharapkan penelitian ini akan menambah referensi ilmiah yang berguna sebagai sumber informasi dan acuan dalam penelitian mendatang.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dengan menyediakan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan bagi para guru di SMA N 1 Siantar Narumonda, dalam upaya untuk mengkaji serta

meninjau *work engagement* guru dengan mengamati resiliensi yang dimiliki guru.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work Engagement

2.1.1 Pengertian Work engagement

Work engagement merupakan sebuah konsep pemikiran dimana karyawan yang memiliki rasa *engagement* dalam kata lain yakni, merasa terikat terhadap pekerjaan mereka sehingga ketika mereka bekerja mereka akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi mereka akan menyalurkan seluruh pikiran dan tenaga yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka serta lebih bersemangat dalam bekerja.

Kahn (dalam Saks, 2006) mengatakan bahwa keterlibatan berarti kehadiran secara psikologis ketika menduduki dan melakukan peran dalam organisasi. Lebihlanjut Rothbard (dalam Saks, 2006) juga menyatakan hal yang sama bahwa *engagement* merupakan suatu kehadiran secara psikologis yang melibatkan dua komponen penting yaitu *attention* dan *absorption*. Dimana *attention* mengacu pada kemampuan kognitif dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk memikirkan perannya dalam organisasi. Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, (2001) mendefinisikan *work engagement* sebagai *positivitas*, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang memiliki dimensi yaitu

vigor, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* adalah level energi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, persistensi, tidak mudah lelah. *Dedication* adalah keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. *Absorption* adalah keadaan terjun total (*total immersion*) pada pekerja yang dikarakteristikan oleh cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan seseorang dari pekerjaannya.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah sikap dan perilaku guru dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya dengan total baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Guru menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Schaufeli (Bakker & Demerouti, 2008) menemukan model *Job Demand Resources* bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* terdiri dari 3 point sebagai berikut :

a. *Job Resources* (Sumber pekerjaan)

Job Resource diasumsikan sebagai sesuatu yang positif terkait dengan *work engagement* seperti dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan atasan, *performance feedback*, keterampilan serta kesempatan untuk belajar. *Job Resource* juga mengacu pada aspek fisik, aspek sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang menguras secara fisik maupun psikologis (*psychological*

cost), memungkinkan untuk mencapai suatu tujuan kerja serta menstimulasi karyawan dalam pertumbuhan, pembelajaran serta perkembangan secara personal.

b. *Saliency of Job Resource*

Saliency of Job Resource mengacu pada seberapa penting bagaimana karyawan memanfaatkan sumber daya pekerjaan ketika mereka dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

c. *Personal Resource*

Personal Resource merupakan sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan yang mengacu pada evaluasi diri secara positif yang mengacu pada kemampuan seorang individu atau karyawan dalam mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Ketika individu memiliki sumber daya pribadi yang kuat, mereka cenderung memiliki kemampuan untuk memodifikasi respons mereka terhadap situasi yang sulit, mengembangkan strategi *coping* yang adaptif, dan tetap berkomitmen terhadap tujuan mereka. Oleh karena itu, resiliensi sendiri dapat dianggap sebagai hasil dari integrasi dan pemanfaatan *personal resources* ini dalam menghadapi stres dan ketidakpastian.

Personal resources sendiri menurut Xanthopoulou dkk (dalam Bakker & Leiter, 2010) mengarah kepada sebuah evaluasi positif yang berhubungan dengan daya tahan (resiliensi) seseorang dan mampu mengontrol dan memberikan dampak pada sekitarnya. Berdasarkan pendapat tersebut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, di dapat suatu

kesimpulan bahwa aspek psikologi individu dapat berpengaruh dalam munculnya *work engagement* dan hal ini berkaitan dengan resiliensi.

Menurut Hobfoll, Jhonson, Ennis, & Jackson (2003, dalam Bakker dan Leiter, 2010), *personal resource* adalah evaluasi diri yang positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kesadaran individu terhadap kemampuan mereka untuk mengontrol dan memberikan dampak sukses pada lingkungan mereka. Faktor-faktor yang terdapat dalam *personal resource* diungkapkan oleh Sweetman dan Luthans (2007, dalam Bakker dan Leiter, 2010) sebagai berikut :

a. *Self-Efficacy*

Tentang mempertahankan kepercayaan diri seseorang dalam mencapai tujuan.

b. *Hope*

Mengubah masalah menjadi peluang.

c. *Optimism*

Berkaitan dengan melihat suatu kesulitan sebagai sebuah tantangan.

d. *Resiliency*

Bertekun dalam mencari solusi untuk hambatan atau masalah yang sulit dan pulih dengan cepat setelah kemunduran dan bertahan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* terdiri dari 3 yaitu *job resource*, *salience of job resource*, dan *personal resource*.

2.1.3 Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menemukan bahwa *work engagement* memiliki aspek-aspek sebagai berikut :

a. Semangat (*Vigor*)

Semangat atau *vigor* merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan tepat waktu.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication merupakan kondisi dimana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki *work engagement* akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga kemudian memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

c. Penghayatan (*Absorption*)

Absorption atau penghayatan merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa asyik

dalam pekerjaan mereka sehingga mereka seringkali merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka dan merasa seakan-akan waktu cepat berlalu ketika bekerja.

Aspek *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Baker juga didukung oleh pendapat Lockwood (2007) yang menyatakan bahwa work engagement mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, dimensi tersebut mencakup :

- a. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada pekerja dan pelanggan potensial.
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
- c. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

Menurut Development Dimensions International (Bakker & Leiter, 2010 dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012) terdapat 3 aspek dalam work engagement, yaitu :

- a. *Affection* yang merupakan komponen emosional yang merujuk pada ekspresi perasaan suka/tidak suka terhadap pekerjaan.
- b. *Behaviour* yang merupakan komponen perilaku nyata yang selalu terkait dengan sikap internal seseorang.
- c. *Cognitive* merupakan komponen “gudang” yang terdiri dari berbagai informasi terkait dengan objek sikap dan seluruh informasi yang

terorganisasi untuk menanggapi segala hal. Apabila seseorang sudah terlibat dalam pekerjaannya akan menggunakan pola pikirnya untuk mencari ide kreatif.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek tersebut membentuk dasar *work engagement* yang tinggi, dengan anggapan bahwa aspek-aspek tersebut merupakan aspek yang menyeluruh dan digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

2.1.4 Ciri-Ciri *Work Engagement*

Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, salah satunya Federman, (2009) mengemukakan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut :

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaanberikutnya.
- b. Merasakan bahwa dirinya adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yanglebih besar daripada diri sendiri.
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuatsebuah lompatan dalam pekerjaan.
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah lakudewasa.

Menurut Aon Hewitt (2017) karyawan yang memiliki *work*

engagement tinggi akan dengan konsisten menunjukkan tiga perilaku umum, yaitu :

- a. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- b. *Stay* – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- c. *Strive* – memberikan waktu lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.
- d. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *workengagement* menunjukkan antusiasme, keinginan yang nyata terkait pekerjaannya dan untuk tempat mereka bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* menunjukkan antusiasme, keinginan yang nyata terkait pekerjaannya dan untuk tempat mereka bekerja. Karyawan juga merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan memiliki keinginan menyumbangkan semua bantuan yang mereka mampu untuk membangun tempat kerjanya. Karyawan juga mempunyai level energi yang kuat serta secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

2.2 Resiliensi

2.2.1 Pengertian Resiliensi

Resiliensi secara umum didefinisikan sebagai kemampuan beradaptasi terhadap situasi-situasi yang sulit dalam kehidupan. Individu dianggap sebagai seseorang yang memiliki resiliensi jika mereka mampu untuk secara cepat kembali kepada kondisi sebelum trauma dan terlihat kebal dari berbagai peristiwa kehidupan yang negatif (Reivich & Shatte, 2002), melihat resiliensi sebagai suatu mekanisme perlindungan yang memodifikasi respon individu terhadap situasi- situasi yang beresiko pada titik- titik kritis sepanjang kehidupan seseorang.

Ramirez (2007) menjabarkan, resiliensi sebagai kemampuan untuk pulih dengan cepat dari perubahan penyakit, depresi, kemalangan, daya apung, atau memiliki kemampuan yang memungkinkan untuk kembali dalam keadaan semula setelah menghadapi suatu kegagalan. Seiring berjalannya waktu, beberapa reviewer di berbagai literatur mengungkapkan bahwa resiliensi lebih berfokus pada proses resiliensi seseorang individu berdasarkan pengalamannya.

Resiliensi dapat didefinisikan sebagai pengurangan kelemahan terhadap pengalaman yang beresiko, dan penanggulangan dalam menghadapi stres atau kesulitan (Rutter, 2006 dalam Rutter, 2012). Oleh karena itu, resiliensi merupakan konsep yang interaktif Dimana kehadiran resiliensi harus disimpulkan dari variasi individu yang pernah mengalami stres atau kesulitan (Rutter, 1987 dalam Rutter, 2012). Resiliensi harus dipandang sebagai suatu proses dan bukan sebagai atribut tetap seorang individu. Tentu saja, tidak tertutup kemungkinan bahwa beberapa individu akan menunjukkan resiliensi

di berbagai situasi, tapi itu tidak bisa diasumsikan bahwa fitur yang sama akan dapat melindungi dalam kaitannya dengan semua risiko (Rutter, 2012).

Resiliensi psikologis sebagaimana yang didefinisikan oleh Maddi, Kobasa dan Kahn (dalam Sholichatun, 2008) merefleksikan sebuah keyakinan bahwa individu dapat melakukan sebuah respon di bawah kondisistress secara efektif. Kondisi ini mencakup tiga konstruk yang saling terkait. Pertama adalah komitmen terhadap hidup, yaitu adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas harian secara penuh termasuk melakukan hubungan dengan diri dan orang lain sehingga mereka menghargai nilai-nilai, tujuan-tujuan dan prioritas-prioritas hidup mereka yang berbeda dari orang lain. Kedua adalah adanya pandangan individu bahwa perubahan adalah tantangan dan bahwa perubahan adalah hal yang normal. Ketiga, yaitu adanya keyakinan bahwa individu dapat mengontrol atau mempengaruhi kejadian-kejadian. Manifestasinya adalah adanya sebuah perasaan otonomi personan dan keyakinan bahwa individu dapat mempengaruhi nasib kehidupannya.

Menurut VanBreda (2013) resiliensi merupakan sebuah kekuatan dan sebuah sistem yang memungkinkan individu untuk terus kuat berada di sebuah keterpurukan. Resiliensi merupakan sebuah kapasitas bagi individu untuk bangun lagi dari kejatuhan serta bangkit kembali dari kesulitan (Setyoso, 2013). Walsh (Lestari, 2016) memaparkan bahwa resiliensi sebuah kemampuan individu untuk bangkit dari penderitaan, dengan keadaan tersebut mental akan menjadi lebih kuat dan lebih memiliki sumber daya. Resiliensi lebih dari sekedar kemampuan untuk bertahan (survive), karena resiliensi membuat individu untuk bisa sembuh dari luka menyakitkan, mengendalikan

kehidupannya dan melanjutkan hidupnya dengan penuh cinta dan kasih sayang (Lestari, 2016).

Individu yang resiliens akan mampu menanggulangi kesulitan hidup serta membangun kembali kehidupannya, dalam hal ini yaitu individu mentransformasi permasalahannya secara positif, dengan adanya resiliensi akan membantu individu untuk terbantu mengatasi kesulitannya (Winarsih dalam Ekasari, 2013).

Berdasarkan beberapa teori dan penjelasan resiliensi di atas, dapat disimpulkan bahwa inti dari resiliensi adalah kemampuan individu untuk bangkit, kuat serta mampu untuk mengelola diri dalam menghadapi permasalahan dalam hidup sehingga dengan menghadapi permasalahan individu menjadi pribadi yang lebih baik. Individu dapat dikatakan resiliens apabila cepat pulih kembali kepada kondisi sebelum terjadi sebuah permasalahan serta dalam menghadapi permasalahan individu meresponnya dengan cara sehat.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Resiliensi

Menurut Holaday dan Mc Phearson (dalam Mufidah, 2017) mengungkapkan beberapa faktor yang berperan dalam mengembangkan resiliensi, faktor tersebut terbagi dalam tiga kategori yaitu:

a. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Adapun yang termasuk dalam kategori dukungan sosial (*social support*) meliputi pengaruh budaya (*cultural influences*), dukungan komunitas (*community support*), dukungan diri sendiri (*personal support*),

dan dukungan keluarga(*familial support*).

b. Keterampilan Kognitif (*Cognitive Skills*)

Adapun yang termasuk dalam keterampilan kognitif yaitu :

1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Menurut Bernard (dalam Holaday dan Mc Phearson, 1997) mengemukakan bahwa pada umumnya untuk mencapai resiliensi dibutuhkan kecerdasan rata-rata (*average*) pada diri individu. Dalam resiliensi diperlukan kecerdasan rata-rata (*average*) untuk dapat untuk mampu berkonsentrasi dalam melakukan tugas-tugas atau peran yang harus dijalani seseorang dalam menghadapi permasalahan yang sedang dihadapinya.

2. *Coping style*

Dimana individu aktif dalam mengatasi segala jenis stress lebih efektif daripada hanya pasif atau bereaksi dengan sederhana Garbarino (dalam Holaday dan Mc Phearson, 1997).

3. *Personal Control*

Menurut Murphy (dalam Holaday dan Mc Phearson, 1997) *Personal Control* merupakan keyakinan dimana individu dapat mencapai kebutuhan dan tujuan yang ditengahi oleh kapasitas untuk menunda kepuasan.

4. *Assignment of Meaning*

Segala sesuatu dalam hidup memiliki arti, termasuk setiap peristiwa yang membahagiakan maupun membuat menderita dalam kehidupan seseorang.

5. Sumber Daya Psikologi (*Psychological Resource*)

Seseorang yang resilien memiliki karakteristik kepribadian tertentu yang akan membuat dirinya tahan terhadap stres. Dalam hal ini karakteristik tersebut meliputi: rasa empati yang tinggi, rasa ingin tahu, mencoba pengalaman yang baru, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam situasi baru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya resiliensi menurut (Reich, Zautra & Hall, 2010) meliputi :

- a. *Active coping and facing fears* (coping aktif dan menghadapi ketakutan)
- b. *Positive emotions and optimism* (emosi positif dan optimis)
- c. Mengevaluasi ulang (*cognitive reappraisal*)
- d. Dukungan sosial (*social support*)
- e. Tujuan hidup, kompas moral, dan spiritual (*purpose in life, moral compass, spiritualit*). Aspek-Aspek Resiliensi

2.2.3 Aspek-Aspek Resiliensi

Aspek-aspek resiliensi menurut (Reich, Zautra, dan Hall, 2010), meliputi :

- a. *Recovery: From Risk to Resilience* (Pulih dari tantangan yang dihadapi)

Merupakan sebuah kemampuan untuk bangkit kembali dan pulih sepenuhnya dari tantangan yang sedang dihadapi. Kemampuan alami dari dalam diri seseorang untuk pulih dan bebas dari beban yang sedang dialaminya.

- b. *Sustaining Persuete of the positive* (Mempertahankan dan mengejar suatu

hal positif)

Ketika seseorang dalam keadaan stress permasalahan yang dihadapi melampaui kapasitas dan kemampuannya, akan terjadi tingkat perubahan tingkat emosi, perilaku, dan stress sehingga dapat mengakibatkan menurunnya keterlibatan afeksi positif seseorang.

Reivich dan Shatte, 2002 (dalam Wijayani, 2008), memaparkan tujuh kemampuan yang membentuk Resiliensi, yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimis, empati, analisis penyebab masalah, efikasi diri, dan peningkatan aspek positif. Hampir tidak ada satupun individu yang secara keseluruhan memiliki tujuh kemampuan tersebut dengan baik.

a. Regulasi Emosi

Regulasi emosi adalah kemampuan untuk tetap tenang di bawah kondisi yang menekan (Reivich & Shatte, 2002). Hasil penelitian menunjukkan bahwa orang yang kurang memiliki kemampuan untuk mengatur emosi mengalami kesulitan dalam membangun dan menjaga hubungan dengan orang lain. Emosi yang dirasakan oleh seseorang cenderung berpengaruh terhadap orang lain. Semakin kita terasosiasi dengan kemarahan maka kita akan semakin menjadi seorang yang pemaarah (Reivich & Shatte, 2002). Greef (2005) menyatakan bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk mengatur emosinya dengan baik dan memahami emosi orang lain akan memiliki self-esteem dan hubungan yang lebih baik dengan orang lain.

b. Pengendalian Impuls

Pengendalian impuls adalah kemampuan Individu untuk mengendalikan

keinginan, dorongan, kesukaan, serta tekanan yang muncul dari dalam diri (Reivich & Shatte, 2002). Individu yang memiliki kemampuan pengendalian impuls yang rendah, cepat mengalami perubahan emosi yang pada akhirnya mengendalikan pikiran dan perilaku mereka. Mereka menampilkan perilaku mudah marah, kehilangan kesabaran, impulsif, dan berlaku agresif. Tentunya perilaku yang ditampakkan ini akan membuat orang di sekitarnya merasa kurang nyaman sehingga berakibat pada buruknya hubungan sosial individu dengan orang lain.

Individu dapat mengendalikan impulsivitas dengan mencegah terjadinya kesalahan pemikiran, sehingga dapat memberikan respon yang tepat pada permasalahan yang ada. Menurut Reivich dan Shatte (2002), pencegahan dapat dilakukan dengan dengan menguji keyakinan individu dan mengevaluasi kebermanfaatan terhadap pemecahan masalah. Individu dapat melakukan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat rasional yang ditujukan kepada dirinya sendiri. Kemampuan individu untuk mengendalikan impuls sangat terkait dengan kemampuan regulasi emosi yang ia miliki. Seorang individu yang memiliki skor Resilience Quotient yang tinggi pada factor regulasi emosi cenderung memiliki skor Resilience Quotient pada factor pengendalian impuls (Reivich & Shatte, 2002).

c. Optimis

Individu yang resilien adalah individu yang optimis (Reivich & Shatte, 2002). Siebert (2005) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara tindakan dan ekspektasi kita dengan kondisi kehidupan yang dialami individu. Optimisme adalah ketika kita melihat bahwa masa depan kita cemerlang

(Reivich & Shatte, 2002). Peterson dan Chang (dalam Siebert, 2005) mengungkapkan bahwa optimisme sangat terkait dengan karakteristik yang diinginkan oleh individu, kebahagiaan, ketekunan, prestasi dan kesehatan. Individu yang optimis percaya bahwa situasi yang sulit suatu saat akan berubah menjadi situasi yang lebih baik. Mereka memiliki harapan terhadap masa depan mereka dan mereka percaya bahwa merekalah pemegang kendali atas arah hidup mereka. Individu yang optimis memiliki kesehatan yang lebih baik, jarang mengalami depresi, serta memiliki produktivitas kerja yang tinggi, apabila dibandingkan dengan individu yang cenderung pesimis.

d. Empati

Secara sederhana empati dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami dan memiliki kepedulian terhadap orang lain (Greef, 2005) Empati sangat erat kaitannya dengan kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain (Reivich & Shatte, 2005). Beberapa individu memiliki kemampuan yang cukup mahir dalam menginterpretasikan bahasa-bahasa nonverbal yang ditunjukkan oleh orang lain, seperti ekspresi wajah, intonasi suara, bahasa tubuh dan mampu menangkap apa yang dipikirkan dan dirasakan orang lain. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki kemampuan berempati cenderung memiliki hubungan sosial yang positif (Reivich & Shatte, 2002).

e. Analisis Penyebab Masalah

Analisis penyebab masalah merujuk pada kemampuan individu untuk mengidentifikasi secara akurat penyebab dari permasalahan yang mereka hadapi. Individu yang tidak mampu mengidentifikasi penyebab dari

permasalahan yang mereka hadapi secara tepat, akan terus menerus berbuat kesalahan yang sama. Seligman (dalam Reivich & Shatte, 2002) mengidentifikasi gaya berpikir explanatory yang erat kaitannya dengan kemampuan analisis penyebab masalah yang dimiliki individu.

f. Efikasi Diri

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

g. Reaching Out

Resiliensi lebih dari sekedar bagaimana seorang individu memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan dan bangkit dari keterpurukan, namun lebih dari itu resiliensi juga merupakan kemampuan individu meraih aspek positif dari kehidupan setelah kemalangan yang menimpa (Reivich & Shatte, 2002). Banyak individu yang tidak mampu melakukan peningkatan aspek positif, hal ini dikarenakan mereka telah diajarkan sejak kecil untuk sedapat mungkin menghindari kegagalan dan situasi yang memalukan. Mereka adalah individu-individu yang lebih memilih memiliki kehidupan standar

dibandingkan harus meraih kesuksesan namun harus berhadapan dengan resiko kegagalan hidup dan hinaan masyarakat. Individu-individu ini memiliki rasa ketakutan untuk mengoptimalkan kemampuan mereka hingga batas akhir.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas, maka aspek relisiensi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang ditemukan oleh Reivich dan Shatte (2002) yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimis, empati, daya analisis penyebab masalah, efikasi diri, dan peningkatan aspek positif.

2.2.4 Ciri-Ciri Resiliensi

Seiring berjalannya waktu, berbagai penelitian, mengenai resiliensi berkembang pesat. Banyak sekali pakar psikologi, psikiatri dan sosial yang tertarik untuk mengadakan penelitian yang membahas tentang tema resiliensi. Walker dan Avant (dalam Ramirez, 2007) berpendapat bahwa keuntungan dari analisis konsep yaitu menghasilkan definisi teoritis maupun operasional yang saat ini dipergunakan dalam menyusun sebuah teori dan penelitian. Karena konsep tidaklah statis, akan tetapi dinamis dan selalu berkembang. Seperti halnya dalam memberikan definisi, para ahli juga berbeda pendapat dalam merumuskan ciri-ciri yang dapat menggambarkan karakteristik seorang yang resilien. Reivich (2002), menambahkan bahwa individu yang resiliensi (a) mampu mengatasi stress; (b) bersikap realistis serta optimistik dalam mengatasi masalah; (c) mampu mengekspresikan pikiran dan perasaan mereka dengan nyaman. Makadapat disimpulkan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki resiliensi dapat mengendalikan perasaan dan mampu mengekspresikan secara

nyaman. Dengan demikian, individu mampu mengambil keputusan yang realistik dan tetap bersikap optimis. Individu juga tetap memiliki sikap kepedulian terhadap sesama.

Murphey (2013) menambahkan karakteristik manusia yang memiliki resiliensi tinggi adalah cenderung *easygoing* dan mudah bersosialisasi, memiliki keterampilan berpikir yang baik (secara tradisional disebut intelegensi, yang meliputi keterampilan sosial dan kemampuan menilai sesuatu), memiliki orang di sekitar yang mendukung, memiliki satu atau lebih bakat atau kelebihan, yakin pada diri sendiri dan percaya pada kemampuannya dalam mengambil keputusan serta memiliki spiritualitas atau religiusitas. Maddi & Khoshaba (2005) mengungkapkan ciri-ciri orang yang resilien yaitu dapat menyelesaikan konflik, mampu menghadapi sumber kekacauan dalam hidup dan menggantinya dengan cara yang baru, mempelajari proses demi proses, dan menjadi lebih sukses serta mendapatkan kepuasan dari proses tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disintesis bahwa ciri-ciri individu yang memiliki resilien dapat mengendalikan perasaan dan mampu mengekspresikan secara nyaman. Dengan demikian individu mampu mengambil keputusan yang realistik dan tetap bersikap optimis, individu juga memiliki sikap kepedulian terhadap sesama.

2.3 Pengaruh Resilensi Terhadap *Work Engagement*

Resiliensi dan *work engagement* adalah dua konsep psikologis yang saling terkait dan berdampak satu sama lain dalam konteks lingkungan kerja.

Resiliensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk bertahan dan pulih dari tekanan, tantangan, atau kegagalan. Sementara *work engagement* mengacu pada tingkat keterlibatan atau keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Hubungan antara kedua konsep ini telah menjadi fokus penelitian dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Yuniar (2011), resiliensi secara umum didefinisikan sebagai kemampuan beradaptasi terhadap situasi-situasi yang sulit dalam kehidupan. Seorang yang memiliki resiliensi akan mampu mengatur emosinya dan berinteraksi lebih efektif dalam lingkungan sosial. Resiliensi ini terkait dengan proses negosiasi, mengelola, dan beradaptasi dengan sumber signifikan dari stress atau trauma di tempat kerja (Williams dan Wilkins, 2013).

Resiliensi diartikan sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian (McEwen, 2011). Resiliensi terdiri dari *Mental Toughness* digambarkan dengan mampu beradaptasi dengan keadaan, dapat mengendalikan keadaan yang terjadi di sekitarnya, dan optimis untuk berhasil dalam situasi tertentu. *Physical Endurance* menekankan perlunya seseorang untuk merawat tubuh dengan cara yang diketahui. Individu memahami kemampuan tubuh sedini mungkin dan dapat mengembangkan kekuatan fisik dan daya tahan. *Emotional Balance* adalah kemampuan untuk mengelola perasaan negatif yang berarti dalam tingkat tertentu dapat mengontrol emosi dan mengetahui apa yang dibutuhkan diri kita pada situasi tertentu. *Purpose and Meanings* digambarkan dengan seseorang yang mempunyai tujuan dan makna hidup sehingga mau berkontribusi pada lingkungan sekitarnya.

Seseorang diharapkan menjadi benar untuk dirinya sendiri dan bertindak konsisten terhadap nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari hidupnya. Memiliki tujuan dan makna hidup juga dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan kehidupan yang seimbang dan mampu menghabiskan waktu pada hal-hal yang penting.

Work engagement menurut Schaufeli dan Bakker (2017) adalah pikiran positif seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan dan ditandai adanya kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*). Seseorang yang memiliki 3 dimensi *work engagement* dalam pekerjaan, maka seseorang tersebut akan memberikan kontribusi yang maksimal pada pekerjaannya. Kekuatan atau *vigor* adalah salah satu energi untuk menjaga ketahanan mental yang positif di saat bekerja. Melalui ketahanan tersebut maka individu akan mendapatkan dorongan yang kuat dari dalam diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tuntas. Dedikasi atau *dedication* adalah suatu kondisi di saat individu memiliki keterlibatan yang tinggi di dalam pekerjaannya. Absorpsi atau *absorption* memiliki indikator konsentrasi dan keseriusan dalam menikmati pekerjaannya. Work engagement secara umum dipengaruhi dari job resource (sumber kerja), personal resource (sumber pribadi), dan job demand (tuntutan kerja). Personal resource merupakan sumber daya di setiap individu yang positif berkaitan dengan resiliensi (ketahanan), khususnya pada keadaan tertentu yang berubah. Menurut Hobfoll dkk. (Handayani & Pitoyo, 2018), personal resource ini adalah evaluasi pribadi yang positif berkaitan dengan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam mencapai kesuksesan yang bisa memberikan dampak pada lingkungan kerja.

Dalam penelitian empiris, telah ditemukan bahwa resiliensi secara signifikan berkorelasi dengan *work engagement*. Studi-studi ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki resiliensi. Hubungan positif antara kedua konsep ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Organisasi dapat meningkatkan *work engagement* karyawan dengan memperkuat resiliensi mereka melalui program pelatihan, dukungan psikologis, dan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Dengan demikian, memahami dan memanfaatkan hubungan antara resiliensi dan *work engagement* dapat membantu organisasi meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan mereka secara keseluruhan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Juda Steven, Unika Prihatsanti (2017) menunjukkan bahwa 0% karyawan Bank Panin Imperium Kuningan, Jakarta memiliki *work engagement* dalam kategori yang sangat rendah, 6% karyawan pada kategori rendah, 72% karyawan pada kategori tinggi, dan 22% karyawan pada kategori sangat tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan besar sumbangan efektif yang diberikan variabel resiliensi terhadap variabel *work engagement* sebesar 54.5%. Terlihat dari hal tersebut, dapat dijelaskan bahwa *work engagement* karyawan Bank Panin Imperium Kuningan, Jakarta sebesar 54.5% dipengaruhi oleh resiliensi, dan sisanya, sebesar 45.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

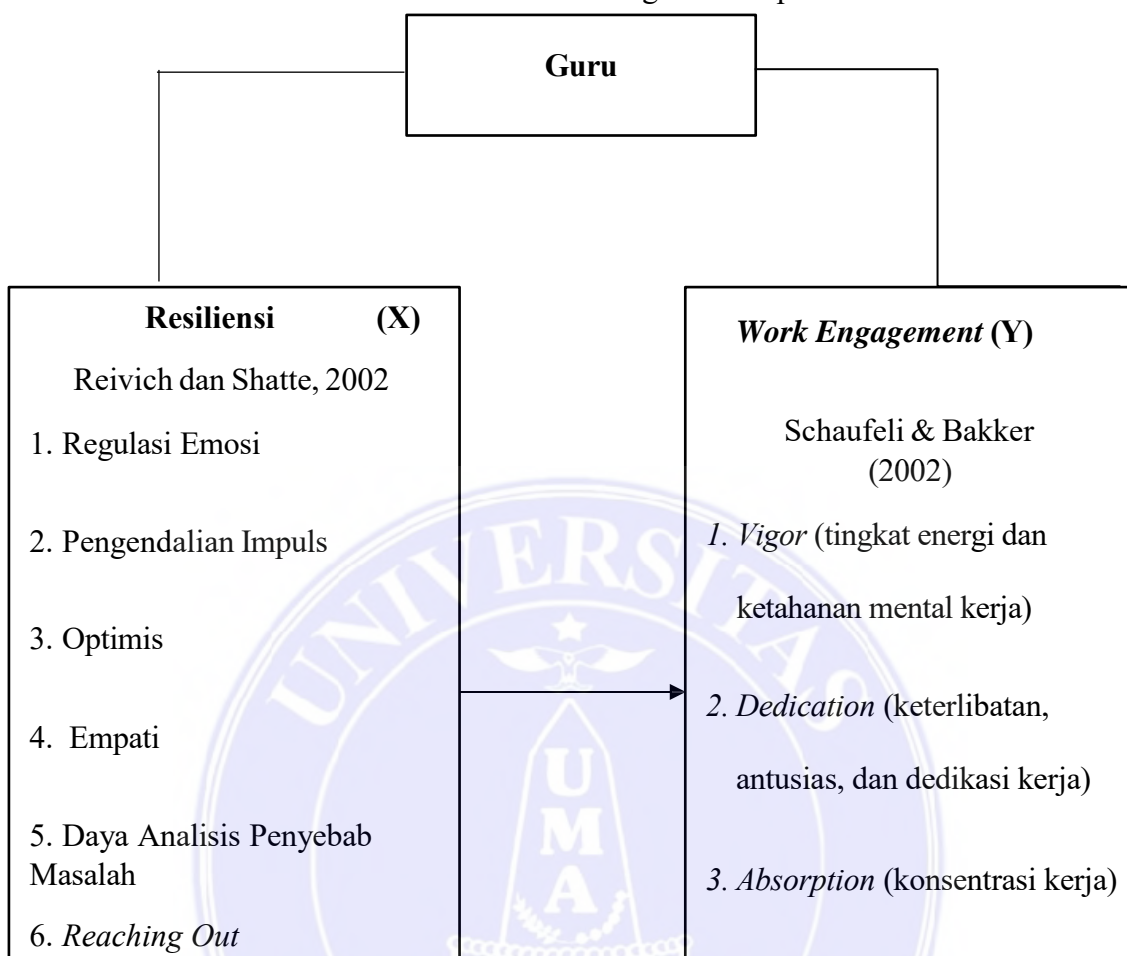
Hasil penelitian yang dilakukan Endah Kurniawati P. (2014) dapat disimpulkan: (1) tingkat resiliensi guru berada pada kategori tinggi dengan

persentase 95%, (2) tingkat *work engagement* guru berada pada kategori tinggi dengan persentase 86%, (3) nilai $F_{hitung} = 40,021$ dan $F_{tabel} = 4,38$ maka $F_{hitung} > F_{tabel} = (40,021 > 4,38)$ dengan signifikansi $p = 0,000$. Hasil ini berarti hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* diterima. Besarnya hubungan antara variabel resiliensi jika dikorelasikan dengan variabel *work engagement* akan menghasilkan nilai korelasi sebesar $R = 0,823$. Sebagai rincian resiliensi memiliki sumbangan efektif terhadap *work engagement* sebesar 67,8%.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Dimana, individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini karena resiliensi memungkinkan mereka untuk menghadapi hambatan-hambatan yang mungkin muncul dengan sikap yang optimis dan ketekunan. Sebaliknya, individu yang kurang memiliki resiliensi cenderung rentan terhadap stres dan tekanan di lingkungan kerja. Mereka mungkin mengalami kesulitan dalam mengatasi tantangan dan hambatan yang muncul, yang dapat mengakibatkan penurunan *work engagement*.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dalam jangka waktu 1 bulan kurang lebih, yakni pada tanggal 15 Februari 2024 sampai pertengahan bulan Maret.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Se p	Nov	De s	Jan ★	Fe b	Mar	Ap r	Mei	Jun	Jul	Agu s	Sep
1	Penyusunan Proposal Mei - September												
2	Seminar Proposal	✓											
3	Pengumpulan Data	Pengumpulan Data 08-21 April 2025											
4	Seminar Hasil											✓	
5	Sidang Meja Hijau												✓

3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah SMA N 1 Siantar Narumonda. Lokasi penelitian ini berada di Jl. SMA Narumonda, Narumonda I Kecamatan Siantar Narumonda, Kabupaten Toba Samosir pada Kota Porsea Sumatera Utara.

3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan

skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada para responden. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala resiliensi dan skala *work engagement*.

3.3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2010) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggunakan pendekatan ilmiah untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian melalui pengumpulan dan analisis data numerik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negative serta analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Arikunto (2010), adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel Terikat : *Work Engagement* (Y)
- b. Variabel Bebas : Resilensi (X)

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel dalam suatu penelitian, maka perlu di definisikan secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan.

Defenisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

2.2.4.1 *Work Engagement*

Sikap dan perilaku guru dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya dengan total baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional yang ditandai dari aspek-aspeknya yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaannya.

2.2.4.2 Resiliensi

Kemampuan individu untuk bangkit, kuat serta mampu untuk mengelola diri dalam menghadapi permasalahan dalam hidup sehingga dengan menghadapi permasalahan individu menjadi pribadi yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari aspek-aspeknya yaitu regulasi emosi, pengendalian impuls, optimis, empati, daya analisis penyebab masalah, efikasi diri, dan peningkatan aspek positif.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Azwar (2012) adalah suatu kelompok subjek yang membedakannya dengan kelompok subjek lainnya yang dicirikan memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu dengan tujuan menjadi hasil generalisasi penelitian terhadap kelompok tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Siantar Narumonda dengan

total jumlah sebanyak 51 guru.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Dalam menentukan sampel apabila populasinya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasinya, tetapi jika subjek diatas 100 orang maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%. Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah guru yang mengajar di di SMA N 1 Siantar Narumonda dengan total jumlah sebanyak 51 guru.

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan subjek penelitian. Teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut Sugiyono (2011) jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Langkah yang dilakukan mulai dari menghubungi secara informal bagian tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area,

guna meminta izin untuk mengadakan penelitian dan meminta surat pengantar penelitian dengan nomor surat 805/FPSI/01.10/II/2025 pada tanggal 03 Maret 2025.

Selanjutnya peneliti menyerahkan surat pengantar penelitian tersebut pada SMA Negeri 1 Siantar Narumonda. Peneliti melakukan penelitian selama 13 hari dari tanggal 08 sampai 21 April 2025. Kemudian pihak sekolah mengeluarkan surat tanda selesai melakukan penelitian dengan nomor surat 498/400.3/SMAN.1/SINAR/IV/2025.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai instrument dan alat pengukuran. Skala yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Skala *Work Engagement*

Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Work Engagement

No	Aspek	Aitem
1	Vigor (Semangat)	1. Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi. (F)
		2. Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga. (F)
		3. Saat bangun tidur, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja. (F)
2	Dedication (Dedikasi)	4. Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya. (F)

3	Absorption (Penghayatan)	5. Pekerjaan saya menginspirasi saya. (F)
		6. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. (F)
		7. Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif. (F)
		8. Saya tekun dalam melakukan pekerjaan saya. (F)
		9. Saya fokus terbawa suasana dalam menyelesaikan pekerjaan saya. (F)

Skala work engagement diukur melalui aspek-aspek work engagement, yaitu: *vigor*, *absorption* dan *dedication* (Bakker & Leiter, 2010). Alat ukur yang dipakai pada skala ini adalah UWES 9 (*Utrecht Work Engagement*) ciptaan Schaufeli (Seppala, 2009), karena alat ini didesain khusus untuk melihat *Work Engagement* yang dimana setiap sub-skala mewakili 3 item yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala disusun dalam bentuk favourable dan unfavourable. Kriteria penilaian untuk pernyataan favourable berdasarkan skala Likert adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju

(STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.3 Skor Skala Likert

No.	Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b.. Skala Resiliensi

Tabel 3.4 Distribusi Aitem Skala Resiliensi Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favorable	Unfavorable
1	Regulasi emosi	Fokus dan tenang ketika menghadapi situasi yang menekan.	1, 2	15, 16
2	Pengendalian Impuls	Mampu mengontrol keinginan, dorongan, kesukaan dan tekanan.	3, 4	17, 18
3	Optimis	Mempunyai cara pandang yang baik terhadap masa depan.	5, 6	19, 20
4	Empati	Mampu mengenali kondisi psikologis dan emosional orang lain.	7, 8	21, 22
5	Daya Analisis Penyebab Masalah	Mampu mengenali dan mencari solusi suatu masalah.	9, 10	23, 24

6	Efikasi Diri	Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dan mampu menyelesaikan suatu masalah.	11, 12	25, 26
7	Peningkatan Aspek Positif	Mampu menjangkau dan menemukan nilai-nilai positif.	13, 14	27, 28

Resiliensi dapat juga diukur menggunakan alat ukur *Resilience Quotient* (RQ) yang dibuat oleh Reivich dan Shatte (2002) berdasarkan aspek-aspek pembentuk resiliensi, yakni regulasi emosi (*emotion regulation*), pengendalian impuls (*impuls control*), optimisme (*optimism*), efikasi diri (*self- efficacy*), analisis penyebab (*causal analysis*), empati (*empathy*) serta kemampuan menjangkau (*Reaching Out*). Instrumen Resilience Quotient (RO) ini terdiri dari 28 aitem dan memiliki 7 aspek pembentuk resiliensi.

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan jenis skala Likert dengan empat pilihan jawaban yaitu setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pada aitem, respon SS diberi skor 4, S=3, TS=2, dan STS=1. Semakin tinggi skor yang didapat maka akan semakin tinggi pula resiliensi guru, dan semakin rendah skor yang didapat maka akan semakin rendah resiliensi yang dimiliki para guru.

3.5.3 Teknik Analisis Data

Sebelum sampai kepada pengolahan data, yang akan diukur nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukannya analisis butir yaitu validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas berkaitan dengan “ketepatan”

dengan alat ukur. instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid pula. Jika data yang dihasilkan dari sebuah instrumen yang valid, maka instrumen juga valid. Valid dapat diartikan juga dengan kesesuaian alat ukur dengan apa yang mau diukur (Ahmad, 2018). Validitas (*validity*) adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019).

Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga (*corrected item total correlation*). Menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2006) *corrected item total correlation* adalah korelasi antara item bersangkutan dengan total item. Secara umum, jika nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,3 maka item skala tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat atau derajat konsistensi dari suatu instrumen. Reliabilitas juga diartikan sama dengan konsistensi atau keajegan. Suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Artinya, semakin reliabel suatu tes, maka semakin yakin bahwa hasil suatu tes mempunyai hasil yang sama dan bisa dipakai di suatu tempat yang berbeda ketika melakukan tes tersebut. Reliabilitas sejatinya memastikan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam instrumen meskipun dilakukan di tempat ataupun waktu yang berbeda (Ahmad, 2018). Pada penelitian ini,

pengujian tingkat reliabilitas instrumen melalui pendekatan rumus *Alpha Cronbach* pada berbagai instrumen penelitian yang berupa skala untuk menggambarkan tingkat reliabilitas konsistensi internal (*internal-consistency coefficient reliability*).

3.5.4 Teknik Analisis Korelasi

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019).

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini juga menggunakan Teknik Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2019). Analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi SPSS versi 25 For Windows. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

- a. Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pendistribusian data penelitian masing-masing variabel secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test, yang memiliki kriteria apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya bila $p < 0,05$ maka sebarannya dikatakan

tidak normal.

- b. Uji Linearitas Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel X (resiliensi) memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y (*work engagement*). Dengan kriteria $p > 0,05$ maka dinyatakan linier, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka dinyatakan tidak linier. *Pearson Product Moment* digunakan sebagai teknik korelasi dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J. (2018). Desain Penelitian Analisis Isi (Content Analysis). *Research Gate*, 5(9), 20.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement, Career Development Internasional*, 13(3):209–223.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Endah Kurniawati P. “Hubungan Antara Resiliensi Dengan *Work Engagement* Pada Guru Di SLB”. *Psikoislamika*. (2014). Vol 11: 18.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. Jossey-Bass.
- George, D. dan Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update. Edisi ke-4. Boston: Allyn & Bacon.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S dan Pamardiningsih, Y. (2000). *Panduan Seri Program Statistik. Manual SPS Paket Midi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran Kepemimpinan Otentik terhadap *Work Engagement* Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, 1(3), 167–179.
- Hewitt, A. (2017). *Trends in global employee engagement: Global anxiety erodes employee engagement gains*. AON Hewitt.
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan *work engagement* pada guru. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–14.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). [Dalam Bakker & Leiter, 2010].

- Holaday, M., & Mc.Phearson, W. R. (1997). *Resilience and severe burns*. *Journal of Counseling & Development*, 75(5), 346-356.
- Konermann, J. (2011). *Teachers' Work Engagement*. Dutch: Wohrmann Print Service.
- Konermann, Judith. (2011). *Teachers' work engagement a deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to Work Engagement, its antecedents, and Its outcomes*. Thesis. University of Twente. Enschede, The Netherlands.
- Leonard, M. (2015). Peran Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Inovatif*, 5(2), 10-25.
- Lockwood, N.R. (2007) : *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role*. *SHRM Research Quarterly*.
- Luthans, F. (2004). *Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths*. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Maddi, S. R., Kobasa, S. C., & Kahn, S. (Sholichatun, 2008). *Resilience psychology and hardiness*.
- Maddi & Khoshaba. (2005). *Resilience at Work: How to Succeed no Matter what life throws at you*. USA: Amacom.
- McEwen, B. S. (2011). *Stress, adaption, and disease: Allostasis and allostatic load*. *Annals of the New York Academy of Science*, 840, 33-44.
- Mufidah, A. C. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Mahasiswa Bidikmisi Dengan Mediasi Efikasi Diri. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 69-75.
- Murphey, D., Barry, M. (2013). *Positive mental health: Resilience*. *Child Trends: Positive Mental Health Resilience*, January, 1-6.
- Naswal, K. Kuntz, J. & Malinen, S. (2013). *Employee resilience: Development of a new measure and its relationship with work-related outcomes*. *Group & Organization Management*, 40(5), 555-578.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017 Tentang Guru.
- Ramirez, M. (2007). *Resilience: A Concept Analysis*. *Nursing Forum*, 42(2), 73-82. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2007.00070.x>
- Reich, J. W., Zautra, A. J., & Hall, J. S. (2010). *Handbook of Adult Resilience*.

Guilford Press.

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. Broadway Books.

Reivich, K & Shatte A. (2005). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Broadway books.

Rutter, M. (2006). *Implications of resilience concepts for scientific understanding*. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094(1), 1-12.

Rutter, M. (2012). *Resilience as a Dynamic Concept, in Development and Psychopathology*, Cambridge University Press, pp. 335–344.

Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES): Development and validation*. Utrecht University.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2017). *Work Engagement: New perspectives and directions for future research*. *Career Development Internasional*, 12(6), 95-105.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2001). *The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*.

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). *Work engagement: On how to better catch a slippery concept*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46.

Schaufeli, & Bakker. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale. Occupational Health Psychology Unit Utrecht Scale*.

Setyoso, Thomas. A. (2013). *Bukan Arek Mbeling*. Yogyakarta: Indie Book Corner.

Steven, J., dan Unika Prihatsanti. 2018. “Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta”. *Jurnal Empati*, Vol. 6, No.3.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan*

Development. Bandung : Alfabet.

Susanto, A. (2012). *Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sweetman, D. & Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essentials Theory and Research*.

Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Van Breda, A. D. (2013). *Resilience Theory: A Literature Review*. South African Military Health Service.

Vernold, E. L. (2008). *Special Education Teacher Resiliency: What Keeps Teacher in the Field?* In University of North Carolina.

Walsh, F. (2016). *Family resilience: a developmental systems framework*. *European Journal of Developmental Psychology*, 13(3), 313-324.
<http://dx.doi.org/10.1080/17405629.2016.1154035>

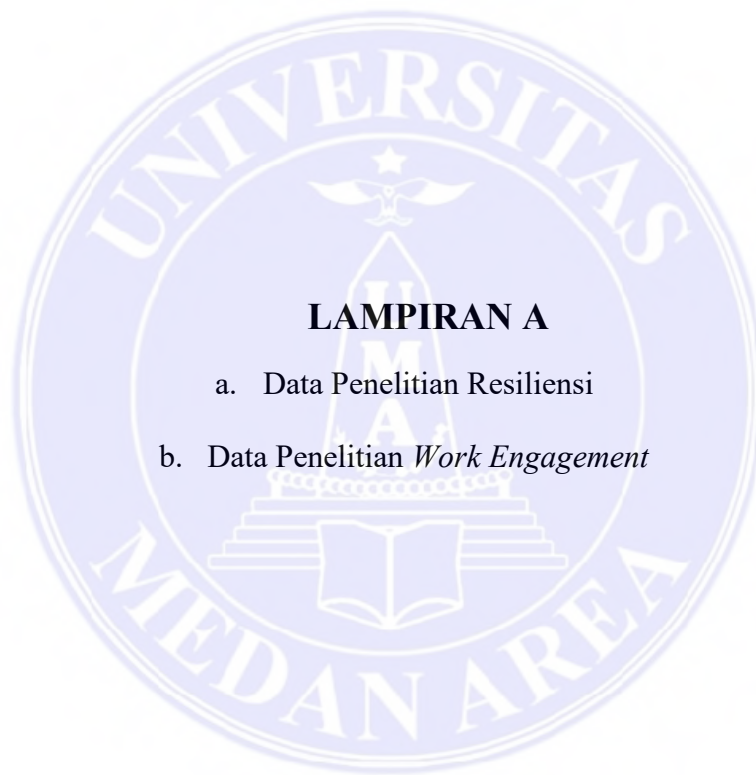
Williams, C., & Wilkins, R. (2013). *Resilience in the workplace: How to thrive in challenging situations*.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2010). *The role of personal resources in the job demands-resource model*. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.

Yuniar. (2011). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Bpd Bali Eprints. Jurnal_Yesika, _Hn,Dr Undip.Ac.Id/39160/1*.



LAMPIRAN



LAMPIRAN A

- a. Data Penelitian Resiliensi
- b. Data Penelitian *Work Engagement*

RESILIENSI (X)																													
S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	T
1	2	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	74
2	2	2	2	4	2	2	1	2	3	4	4	3	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	2	2	4	2	71
3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	4	2	4	1	2	4	1	76
4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	1	4	1	2	2	1	4	2	2	4	1	79
5	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	1	3	2	2	1	2	3	3	1	4	1	3	3	2	75
6	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	1	3	2	2	4	2	2	4	2	75
7	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	3	81
8	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	76
9	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	70
10	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	2	4	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	74
11	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	76
12	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	1	72
13	3	3	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	76
14	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	4	2	81
15	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	78
16	2	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	2	1	4	1	1	4	3	74
17	3	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	73
18	2	3	2	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	77
19	2	3	4	4	2	3	4	1	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	75
20	1	2	1	4	3	3	4	1	3	2	2	3	4	1	4	1	2	3	2	4	3	3	1	4	4	1	4	4	74
21	2	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	80
22	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	76
23	1	2	2	4	3	2	1	2	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	1	1	3	1	1	3	2	2	4	2	70
24	3	3	1	4	2	4	1	1	4	4	3	3	4	1	4	1	2	2	2	3	3	3	1	4	1	1	4	2	71
25	2	2	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	1	2	4	2	3	1	1	2	4	2	2	4	3	78
26	3	2	2	4	3	3	1	1	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	1	4	1	2	4	3	81
27	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	72
28	2	3	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	4	1	71
29	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	1	2	3	4	78
30	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	3	2	81
31	2	2	1	4	3	2	1	1	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	71
32	2	2	3	4	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	70
33	4	4	1	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3	1	1	76
34	2	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	77
35	2	2	1	4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	1	4	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	66
36	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	71
37	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	67
38	2	2	1	4	3	2	1	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	3	4	2	66
39	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	1	62
40	3	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	66
41	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	1	86
42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	2	4	1	79
43	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	4	3	76
44	3	3	1	4	4	2	1	1	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	1	73
45	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	67
46	2	2	1	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	83
47	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	79
48	2	2	1	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	4	1	71
49	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4	83
50	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	4	1	1	4	1	75
51	2	4	1	4	4	2	1	4	3	2	3	4	3	4	4	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	77

WORK ENGAGEMENT (Y)										
S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	T
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	31
3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	29
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33
5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	31
6	4	3	3	4	3	4	3	3	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
10	4	4	2	3	2	3	2	2	3	25
11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
12	2	2	3	2	2	3	2	2	1	19
13	3	3	3	2	2	3	2	2	3	23
14	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
15	2	2	2	3	4	3	2	4	4	26
16	3	2	2	2	2	3	2	3	2	21
17	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25
18	3	2	2	3	3	3	2	2	2	22
19	3	3	2	2	3	3	2	3	2	23
20	3	3	3	2	3	3	3	2	2	24
21	2	2	3	3	3	3	2	4	3	25
22	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24
23	3	3	3	2	3	2	2	3	2	23
24	3	3	3	2	4	2	4	4	3	28
25	4	4	4	4	3	2	3	3	2	29
26	3	2	2	2	2	3	3	3	2	22
27	2	2	2	3	2	3	2	3	2	21
28	4	4	4	4	3	3	2	3	2	29
29	2	2	2	3	2	3	3	3	2	22
30	3	4	3	3	3	3	3	3	2	27
31	3	3	2	3	2	3	2	3	4	25
32	3	4	2	3	3	2	3	2	2	24
33	3	4	4	3	4	4	2	3	2	29
34	3	4	2	1	2	2	3	3	2	22
35	3	2	4	4	3	2	3	4	2	27
36	3	3	4	2	1	2	3	4	3	25
37	3	3	4	4	4	3	3	4	3	31
38	3	3	3	3	4	2	2	2	2	24
39	2	2	2	2	3	2	1	3	2	19
40	4	4	4	4	3	3	2	3	3	30
41	3	3	4	4	2	3	4	4	3	30
42	2	2	3	4	4	2	4	3	4	28
43	2	2	3	3	4	2	3	3	3	25
44	3	4	4	4	3	2	2	3	4	29
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
46	4	4	4	3	4	4	3	3	1	30
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
48	2	2	3	3	4	2	3	2	2	23
49	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
51	3	3	2	3	3	3	4	2	2	25



LAMPIRAN B

- a. Uji Validitas Dan Reliabilitas Resiliensi
- b. Uji Validitas Dan Reliabilitas Work Engagemet

Scale: RESILIENSI**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81.2830	83.361	.374	.858
VAR00002	81.5849	84.863	.232	.862
VAR00003	82.1887	87.348	-.006	.871
VAR00004	82.7358	92.198	-.345	.877
VAR00005	81.3019	81.753	.496	.855
VAR00006	81.3962	82.744	.431	.857
VAR00007	81.7736	78.640	.663	.850
VAR00008	81.7547	80.227	.473	.855
VAR00009	81.4717	83.216	.319	.860
VAR00010	81.3396	82.498	.438	.856
VAR00011	81.6792	82.030	.359	.859
VAR00012	81.5094	77.332	.603	.850
VAR00013	81.3019	82.599	.544	.855
VAR00014	81.2642	82.352	.522	.855
VAR00015	81.8679	77.540	.683	.848
VAR00016	81.9057	80.241	.423	.857
VAR00017	81.2264	82.025	.549	.854
VAR00018	81.3962	83.936	.398	.858

VAR00019	81.8491	82.861	.346	.859
VAR00020	81.6038	80.282	.562	.853
VAR00021	81.3019	83.215	.477	.856
VAR00022	81.2075	81.937	.595	.854
VAR00023	82.1321	84.348	.177	.865
VAR00024	82.0189	78.596	.499	.854
VAR00025	81.4906	82.447	.421	.857
VAR00026	81.2830	82.053	.597	.854
VAR00027	82.3019	85.215	.111	.868
VAR00028	81.6604	77.959	.736	.848

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
84.6604	88.036	9.38277	28

Reliability

Notes

Output Created	12-JUL-2025 21:24:56	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001
		VAR00002 VAR00003
		VAR00004 VAR00005
		VAR00006 VAR00007
		VAR00008 VAR00009
		VAR00010 VAR00011
		VAR00012 VAR00013
		VAR00014 VAR00015
		VAR00016 VAR00017
		VAR00018 VAR00019
		VAR00020
		VAR00021 VAR00022
		VAR00023 VAR00024
		VAR00025 VAR00026
		VAR00027 VAR00028
		/SCALE('RESILIENSI') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

Scale: WORK ENGAGEMENT Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.5294	12.694	.534	.744
VAR00002	23.5294	12.574	.452	.755
VAR00003	23.5294	12.094	.550	.739
VAR00004	23.5294	11.894	.620	.729
VAR00005	23.5098	12.535	.429	.759
VAR00006	23.6667	13.507	.368	.766
VAR00007	23.7843	12.933	.394	.763
VAR00008	23.5294	13.214	.415	.760
VAR00009	23.9412	12.976	.372	.767

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.5686	15.650	3.95603	9

Reliability**Notes**

Output Created	12-JUL-2025 21:24:56	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY	
	/VARIABLES=VAR00001	
	VAR00002	VAR00003
	VAR00004	VAR00005
	VAR00006	VAR00007
	VAR00008	VAR00009
	VAR00010	VAR00011
	VAR00012	VAR00013
	VAR00014	VAR00015
	VAR00016	VAR00017
	VAR00018	VAR00019
	VAR00020	
	VAR00021	VAR00022
	VAR00023	VAR00024
	VAR00025	VAR00026
	VAR00027	VAR00028
	/SCALE('RESILIENSI') ALL	
	/MODEL=ALPHA	
	/STATISTICS=SCALE	
	/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03



LAMPIRAN C

- a. Uji Asumsi Normalitas
- b. Uji Linieritas Hubungan

NPar Tests

Notes

Output Created		13-JUL-2025 07:10:26
Comments		
Input	Data	D:\abaru\febri\Untitled3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working	51
	Data File	
Missing Handling	Value Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.

Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=X Y	
	RES_1	
	/MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,09
	Number of Cases	524288
	Allowed ^a	

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RESILIENSI	WORK ENGAGEMENT	Unstandardized Residual
N		51	51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60.4510	26.5686	.0000000
	Std. Deviation	4.01653	3.95603	3.84255687
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.125	.092
	Positive	.092	.125	.092
	Negative	-.075	-.084	-.065
Test Statistic		.092	.125	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.051 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Means**Notes**

Output Created		12-JUL-2025 21:45:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=Y BY X /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
WORK ENGAGEMENT RESILIENSI *	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%

Report

WORK ENGAGEMENT

RESILIENSI	Mean	N	Std. Deviation
50.00	19.0000	1	.
53.00	30.0000	1	.
54.00	24.0000	1	.
55.00	28.0000	2	1.41421
56.00	27.5000	2	4.94975
57.00	25.3333	3	2.08167
58.00	25.1429	7	3.93398
59.00	26.3333	6	3.50238
60.00	26.6667	3	4.93288
61.00	25.6667	6	3.32666
62.00	24.7500	4	2.98608
63.00	33.5000	2	2.12132
64.00	27.2000	5	3.34664
65.00	27.6667	3	5.13160
66.00	36.0000	1	.
67.00	24.0000	1	.
68.00	26.0000	2	5.65685
69.00	30.0000	1	.
Total	26.5686	51	3.95603

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WORK ENGAGEMENT + RESILIENSI	Between Groups	(Combined)	328.436	17	19.320	1.404
		Linearity	44.248	1	44.248	3.216
		Deviation from Linearity	284.188	16	17.762	1.291
	Within Groups		454.074	33	13.760	
	Total		782.510	50		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WORK ENGAGEMENT + RESILIENSI	.238	.057	.648	.420



LAMPIRAN D

- a. Uji Heteroskedastisitas
- b. Uji Hipotesis

Regression

Notes

Output Created		13-JUL-2025 07:13:28
Comments		
Input	Data	D:\labaru\febri\Untitled3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Abs_Res /METHOD=ENTER X.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Memory Required	2480 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RESILIENSI ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.112 ^a	.012	-.008	2.00727

a. Predictors: (Constant), RESILIENSI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.490	1	2.490	.618	.436 ^b
	Residual	197.427	49	4.029		
	Total	199.918	50			

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), RESILIENSI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.110	4.282		-.026	.980
	RESILIENSI	.056	.071	.112	.786	.436

a. Dependent Variable: Abs_Res

Regression

Notes

Output Created		13-JUL-2025 07:23:49
Comments		
Input	Data	D:\labaru\febri\Untitled3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	2480 bytes
	Additional Memory Required	0 bytes
	for Residual Plots	

[DataSet1] D:\labaru\febri\Untitled3.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WORK ENGAGEMENT	26.5686	3.95603	51
RESILIENSI	60.4510	4.01653	51

Correlations

		WORK ENGAGEMENT	RESILIENSI
Pearson Correlation	WORK ENGAGEMENT	1.000	.238
	RESILIENSI	.238	1.000
Sig. (1-tailed)	WORK ENGAGEMENT	.	.046
	RESILIENSI	.046	.
N	WORK ENGAGEMENT	51	51
	RESILIENSI	51	51

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RESILIENSI ^b		. Enter

a. Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1		
1	.238 ^a	.057	.037	3.88157	.057	2.937	1		

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.248	1	44.248	2.937	.042 ^b
	Residual	738.262	49	15.067		
	Total	782.510	50			

a. Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT

b. Predictors: (Constant), RESILIENSI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.410	8.280	1.499	.140
	RESILIENSI	.234	.137	.238	.043

a. Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT





LAMPIRAN E

Skala Alat Ukur Penelitian

SKALA PENELITIAN RESILIENSI DAN WORK ENGAGEMENT

Salam Sejahtera

Selamat Pagi/Siang/Malam untuk Bapak dan Ibu sekalian

Perkenalkan saya Febriston Sitanggang mahasiswa Psikologi UMA yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir dengan judul skripsi, "Pengaruh Resiliensi Terhadap Work Engagement Pada Guru Di SMA Negeri 1 Siantar Narumonda". Pada kesempatan ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisisioner ini. Informasi jawaban dan identitas yang Bapak/Ibu berikan pada penelitian ini bersifat rahasia dan hanya dipergunakan hanya untuk penelitian ini saja.

PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER

1. Isilah terlebih dahulu identitas pada kolom identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum memilih jawaban. Pilihan jawaban yang tersedia :
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
3. Dalam kuisisioner ini, tidak ada jawaban yang benar atau salah. Maka saya memohon Bapak/Ibu mengisi sesuai dengan kondisi diri yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan Partisipasi Bapak/Ibu mengisi kuisioner ini, saya mengucapkan

Terima kasih banyak.

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

SKALA RESILIENSI

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya dapat mengontrol perasaan saya ketika menghadapi suatu masalah dalam hidup.				
2	Ketika berdiskusi tentang hal-hal menarik dengan teman, saya bisa menjaga kendali emosi dengan baik.				
3	Saya tetap konsentrasi ketika ada sesuatu yang mengalihkan perhatian saya.				
4	Bagi saya lebih baik mencegah dari pada mengobati.				
5	Masalah yang saya hadapi pasti akan selesai dengan baik.				
6	Saya bekerja keras untuk mencari solusi.				
7	Jika teman saya sedang marah, saya dapat menebak penyebabnya.				
8	Saya dapat mengetahui emosi seseorang berdasarkan ekspresi wajahnya.				
9	Saya memikirkan banyak solusi sebelum mengambil keputusan.				
10	Saat menghadapi masalah, saya akan mencari akar penyebabnya untuk menyelesaikannya.				
11	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan permasalahan.				

12	Saya yakin untuk menyelesaikan permasalahan yang saya alami.				
13	Saya melihat tantangan sebagai suatu pelajaran.				
14	Saya suka mencoba hal baru.				
15	Emosi mempengaruhi kemampuan saya untuk fokus dalam menyelesaikan masalah.				
16	Saya mudah terbawa perasaan.				
17	Saya lebih suka melakukan banyak hal dengan spontan daripada memikirkannya terlebih dahulu.				
18	Jika saya ingin sesuatu, saya akan langsung membelinya.				
19	Saya takut mengalami kegagalan di masa depan.				
20	Sulit untuk membayangkan diri saya sukses di masa depan.				
21	Saya sulit mengetahui perasaan orang lain.				
22	Saya kesulitan untuk memahami perasaan orang lain.				
23	Ketika terjadi masalah, saya membuat keputusan dengan tergesa-gesa.				
24	Ketika membuat keputusan, saya mengandalkan insting/perasaan saya.				
25	Saya lebih suka bergantung pada orang lain, daripada mengandalkan diri sendiri.				
26	Saya ragu dengan kemampuan yang saya miliki ketika menyelesaikan masalah.				
27	Masalah yang saya hadapi membuat saya lebih baik dalam melakukan sesuatu				
28	Saya tidak suka tantangan baru.				

SKALA WORK ENGAGEMENT

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.				
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga.				
3	Saat bangun tidur, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.				
4	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya.				
5	Pekerjaan saya menginspirasi saya.				
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
7	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif.				
8	Saya tekun dalam melakukan pekerjaan saya.				
9	Saya fokus terbawa suasana dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				



LAMPIRAN F

Surat Keterangan Bukti Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 805/FPSI/01.10/III/2025

03 Maret 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMA Negeri 1 Siantar Narumonda
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **SMA Negeri 1 Siantar Narumonda** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Febriston Sitanggang
Nomor Pokok Mahasiswa : 198600302
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Resiliensi Terhadap Work Engagement pada Guru di SMA Negeri 1 Siantar Narumonda**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **SMA Negeri 1 Siantar Narumonda**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak **Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



