

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. CIOMAS ADISATWA TARIK

Ryanuari Kamson Wicaksono

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

ryanuari.kamson.wicaksono@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ciomas Adisatwa Tarik yang berjumlah 300 orang. Sampel penelitian ini adalah berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif. Pengumpulan data dengan menggunakan skala resiliensi dan skala produktivitas kerja. Analisis data dengan menggunakan teknik korelasi dari *Pearson's Productmoment* dengan bantuan program *SPSS 24.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara resiliensi dan produktivitas kerja, yang memiliki koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,54 ; $p = 0,00 < 0,05$ dan $R^2 = 0,296$. Terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dengan produktivitas kerja karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik.

Kata Kunci : Resiliensi, Produktivitas Kerja.

Abstrac

The purpose of this study was to determine the relationship between resilience and work productivity of production employees of PT. Ciomas Adisatwa Tarik. The population used in this study were employees of PT. Ciomas Adisatwa Tarik, totaling 300 people. The sample of this research is 60 people. This study uses quantitative data collection methods. Collecting data using resilience scale and work productivity scale. Data analysis using the correlation technique from *Pearson's Productmoment* with the help of the *SPSS 24.0 for windows* program. The results showed that there was a significant relationship between resilience and work productivity, which had a correlation coefficient (r_{xy}) = 0.54 ; $p = 0.00 < 0.05$ and $R^2 = 0.296$. There is a positive relationship between resilience and work productivity of PT. Ciomas Adisatwa Tarik.

Keywords: Resilience, Work Productivity

PENDAHULUAN

Saat ini hampir seluruh dunia sedang disibukan dengan pandemi *Covid-19* atau biasa juga disebut *Coronavirus Diseases* yang telah terjadi sejak tahun 2019. Menurut situs resmi WHO (*World Health Organization*), total kasus *Covid-19* di seluruh dunia masih sangat tinggi hingga saat ini. Dampak ini dirasakan langsung oleh mayoritas entitas usaha diseluruh dunia dan individu yang bekerja di dalamnya, tidak terkecuali di Indonesia.

Meskipun saat ini dunia sedang disibukan dengan pandemi *Covid-19*, persaingan global khususnya di bidang pangan tidak berkurang. Persaingan menjadi begitu ketat karena permintaan pasar atau kebutuhan konsumen akan ketersediaan bahan makanan saat ini semakin bervariasi. Hal ini membuat para pelaku bisnis dituntut untuk memiliki produk yang berkualitas dan memiliki daya jual tinggi. Perusahaan pangan akan saling berlomba untuk meningkatkan kualitas dan produktivitasnya.

Salah satu perusahaan yang selalu berupaya meningkatkan kualitas dan produktivitasnya adalah PT. Ciomas Adisatwa (JAPFA). Perusahaan ini selalu mengutamakan kualitas produk yang dihasilkannya dan menjamin kebersihan serta kehalalannya. PT. Ciomas Adisatwa memperoleh sertifikasi HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Poin*) yang mana sertifikasi tersebut merupakan jaminan keamanan pangan yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat kandungan berbahaya pada bisnis pangan tersebut (Homepage Japfa, 2018).

Semua pelaku usaha atau perusahaan akan selalu menginginkan seluruh karyawannya berkontribusi dalam perusahaan, karyawan akan selalu dituntut untuk memberikan usaha yang maksimal dalam bentuk produktivitas kerja mereka. Bagi perusahaan produktivitas kerja seorang karyawan merupakan hal yang harus selalu diperhatikan. Karena tingginya pendapatan atau keuntungan sebuah perusahaan tergantung dari seberapa besar tingkat mereka dapat berproduksi atau seberapa banyak mereka dapat

menghasilkan barang maupun jasa, tentu saja dari produktivitas kerja yang dimiliki karyawan mereka.

Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995:281) menjelaskan produktivitas merupakan hasil perbandingan dari besarnya usaha yang dilakukan untuk mendapatkan barang atau jasa dengan pendapatan yang mampu diperoleh perusahaan. Peningkatan produktivitas bisa didapatkan dengan meningkatnya efisiensi sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan kerja dari karyawan.

Menurut Simamora (dalam Saifuddin, 2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, diantaranya seperti berikut :

1. Kuantitas kerja
Tingkat kuantitas atau banyaknya hasil kerja yang mampu dicapai oleh seorang karyawan. Dimana banyaknya hasil kerja tersebut akan dibandingkan dengan standar yang telah dibuat oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja
Tingkat kualitas atau mutu dari suatu barang atau jasa yang mampu dihasilkan oleh seorang karyawan. Dimana perusahaan telah membuat standar dan batas tingkat tertentu yang harus mampu dicapai dari barang atau jasa yang dihasilkan karyawan.
3. Ketepatan waktu
Tingkat waktu atau seberapa banyak waktu yang dibutuhkan seorang karyawan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa. Dalam hal ini perusahaan juga memiliki standar atau batas waktu tertentu bagi seorang karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Dengan memperhatikan beberapa faktor tersebut, maka produktivitas kerja yang diinginkan perusahaan dari karyawannya bisa didapatkan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diatas bisa disimpulkan bahwa aspek psikologi individu dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, dan hal ini berkaitan dengan resiliensi karyawan. Resiliensi diartikan sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian (McEwen, 2011).

Werner & Smith (dalam Saifuddin, 2018) menjelaskan resiliensi sebagai kemampuan seorang individu dalam menghadapi masalah yang datang kepadanya baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Masalah yang bersifat internal yaitu yang berasal dari dalam dirinya, biasanya dalam bentuk pengalaman sebelumnya. Sedangkan masalah yang bersifat eksternal bisa dari kondisi lingkungan sekitarnya, baik itu dari keluarga, teman, maupun lingkungan dia bekerja.

Beberapa aspek yang mempengaruhi resiliensi menurut Grotberg (dalam Hawabi, 2011), diantaranya :

1. *External Supports (I Have)*
Merupakan peningkatan resiliensi seorang individu dengan mendapatkan bantuan dari luar dirinya sendiri. Beberapa aspeknya adalah memiliki orang yang dapat dipercaya (teman atau keluarga), memiliki orang yang mampu memberikan semangat untuk mendorong individu, memiliki panutan yang baik (*Role Models*) untuk menunjukkan apa yang harus dilakukan, serta hubungan yang baik dengan lingkungan keluarga maupun teman.
2. *Inner Strength (I Am)*
Merupakan kemampuan dari dalam diri seorang individu dalam meningkatkan atau menjaga tingkat resiliensinya sendiri. Misalkan bagaimana perasaan yang dia alami, keyakinan diri akan kemampuannya sendiri, rasa percaya diri yang dia miliki, dan yang lainnya. Beberapa aspek yang harus dimiliki antara lain perasaan mencintai dan dicintai, menghargai atau bangga terhadap diri sendiri, rasa empati, kepercayaan diri, serta mandiri atau bertanggung jawab.
3. *Interpersonal and Problem-Solving Skills (I Can)*
Merupakan kompetensi sosial dan interpersonal individu. Beberapa aspeknya adalah individu mampu mengekspresikan pikiran dan perasaan dengan baik, mampu memahami temperamen mereka sendiri, kemampuan pemecahan masalah (*Problem Solving*), mampu melihat sisi lucu dari kehidupan (*Sense of Humor*), serta kemampuan menjangkau pertolongan yaitu menemukan seseorang yang dipercaya untuk meminta pertolongan.

Menurut Wagnild : 2009, terdapat 5 karakteristik untuk resiliensi, diantaranya :

1. *Perseverance*
Merupakan kemampuan seorang individu dalam bertahan hidup dari segala masalah atau kesulitan yang sedang hadapi. Meski sedang mengalami kemunduran sekalipun.
2. *Equanimity*
Merupakan kondisi dimana seorang individu mampu memberikan respon dengan baik untuk sebuah masalah atau kesulitan berdasarkan pengalaman yang pernah didapatkan sebelumnya.
3. *Meaningfulness*
Merupakan sebuah usaha untuk mencapai tujuan. Dengan memiliki tujuan, seorang individu akan memperoleh motivasi dari dalam dirinya untuk mencapai tujuan dalam hidup.
4. *Self-Reliance*

Merupakan kondisi dimana seorang individu mampu mengenali dirinya sendiri, seberapa besar kemampuan yang dimiliki serta batasan yang mampu dicapai berdasarkan apa yang pernah dilalui. Hal ini yang kemudian digunakan untuk menghadapi setiap masalah atau kesulitan yang akan datang.

5. *Existensial Aloneness*

Merupakan kondisi dimana individu sadar bahwasanya sebagian pengalaman yang dia miliki bisa dibagi kepada orang lain. Dan juga bagaimana dia mampu menerima individu lain dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk membuktikan hal tersebut dalam fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Cimas Adisatwa, khususnya bagian produksi. Sangat diperlukan untuk melihat lebih dalam lagi resiliensi pada karyawan PT. Cimas Adisatwa bagian produksi dalam kondisi pandemi *Covid-19* seperti sekarang karena dirasa lebih banyak tekanan yang didapat karyawan karena efek pandemi, baik tekanan dalam perusahaan maupun keluarga dan lingkungan pertemanan. Peneliti tertarik untuk melihat peran resiliensi yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan PT. Cimas Adisatwa bagian produksi.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik regresi ganda. Berdasarkan teori John W. Creswell penelitian kuantitatif merupakan penelitian tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari beberapa variabel, dimana variabel – variabel tersebut diukur dengan angka kemudian dianalisis sesuai prosedur statistik guna membuktikan hubungan atau kebenarannya.

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas (mempengaruhi variabel lain) yang disimbolkan 'X' yaitu resiliensi dan variabel terikat (dipengaruhi variabel lain) yang disimbolkan 'Y' yaitu produktivitas kerja. Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional *bivariate*, yaitu penelitian yang ditujukan untuk mengetahui seberapa besar atau signifikan hubungan antara resiliensi (variabel X) dengan produktivitas kerja (variabel Y) yang terdapat pada karyawan produksi perusahaan pangan PT. Cimas Adisatwa.

Definisi operasional merupakan penjelasan arti dari suatu variabel yang juga mencakup ciri utama variabel tersebut. Berikut definisi operasional yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dengan seefektif dan seefisien mungkin untuk menghasilkan barang atau jasa sebanyak-banyaknya.

2. Resiliensi

Resiliensi merupakan kemampuan seorang individu dalam menghadapi masalah atau kesulitan dalam hidupnya sehingga dia tetap dapat bertahan dalam kondisi yang baik.

Populasi merupakan sekumpulan kelompok yang memiliki ciri maupun karakteristik sama dengan kebutuhan penelitian sehingga dapat diambil sebagian untuk dijadikan subjek penelitian. Untuk jumlah subjek dalam populasi yang kurang dari 100 orang, seharusnya diambil seluruhnya sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Sedangkan jika jumlah subjek dalam populasi tersebut lebih dari 100 orang, maka bisa diambil sebagian, misalkan 10 – 25 % atau bisa lebih sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Dari data yang diperoleh berdasarkan informasi dari bapak M. Huda selaku HRD Produksi PT. Cimas Adisatwa Tarik,, terdapat kurang lebih 300 orang bagian produksi untuk saat ini.

Sampel merupakan sebagian jumlah dari populasi yang mewakili karakteristik dari populasi tersebut. Sampel sering dipilih secara acak, jadi setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk masuk menjadi subjek penelitian. Dari pengambilan sampel acak tersebut diperoleh 60 orang dari 300 karyawan atau 20% dari jumlah karyawan produksi keseluruhan. Dari 60 orang nanti akan dibagi 2 kelompok, yaitu 30 orang untuk kelompok *try out* dan 30 orang sisanya untuk kelompok penelitian. Subjek memiliki karakteristik seperti dibawah ini :

1. Berstatus sebagai karyawan PT. Cimas Adisatwa, baik yang berstatus kontrak ataupun tetap.
2. Karyawan bagian Produksi.

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa penjelasan dari pihak PT. Cimas Adisatwa Tarik yaitu bapak M. Huda selaku HRD Produksi. Data yang diperoleh berupa latar belakang perusahaan dan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut. Sedangkan data kuantitatif berupa data jumlah pegawai, hasil kuesioner, serta yang berhubungan dengan uraian tambahan yang diperlukan.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara dan skala dalam mengumpulkan datanya.

1. Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan fenomena yang terjadi diperusahaan serta data awal mengenai resiliensi dan produktivitas kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa bagian produksi.

2. Skala

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berupa pernyataan-pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek dari variabel yang akan diteliti. Penyebaran skala tersebut dilakukan melalui *google form* dengan menyebarkan link *google form* yang telah dibuat sebelumnya oleh peneliti.

Prosedur *try out* dalam penelitian ini dilakukan dengan menentukan instrumen dan indikator penelitian yang akan digunakan sesuai dengan teori. Kemudian menentukan subjek partisipan secara acak yang akan diberikan kuesioner. Kuesioner akan dibagikan melalui *google form*.

Teknik analisis data disini digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Sehingga bisa didapatkan kesimpulan dari penelitian ini. Setelah memperoleh data dari subjek penelitian, selanjutnya akan dilakukan analisa data dengan beberapa tahapan seperti di bawah ini :

1. Mencari Mean

Mean merupakan rata-rata angka yang harus dihitung dengan rumus atau cara tertentu, yaitu dengan cara jumlah semua angka dibagi dengan banyaknya angka yang dijumlahkan.

2. Mencari Deviasi Standar

Setelah mendapatkan nilai rata-rata (Mean), langkah selanjutnya adalah mencari standar deviasi

3. Menentukan Kategorisasi

Kategorisasi disini untuk menentukan individu berada pada kategori tertentu sehingga terpisah secara berkelompok berdasarkan atribut atau aspek yang diukur.

4. Analisis Prosentase

5. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data. Pedoman yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika nilai $Z < 1,97$ maka sebaran data dapat dikatakan normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 24.00 for windows*.

6. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya distribusi data dalam penelitian. Pedomannya adalah data dikatakan linier jika nilai probabilitasnya atau $p < 0,05$. Uji linieritas ini dilakukan dengan *Compare mean test for Liniarity* dalam aplikasi perangkat lunak *SPSS 24.00 for windows*.

7. Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini, analisis korelasi yang peneliti gunakan adalah teknik analisis *product moment*. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui atau mencari hubungan antara variabel X (bebas) dan variabel Y (terikat).

HASIL

1. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Pada peneliti ini, peneliti menggunakan uji terpakai untuk menguji validitas dan reliabilitas dari kedua variabel.

a. Hasil Uji Validitas

Analisis validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS 24.0 for windows*. Standar pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas item adalah $r_{xy} \geq 0,3$. Apabila jumlah item tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria $r_{xy} \geq 0,25$ atau $r_{xy} \geq 0,20$ (Azwar dalam Saifuddin, 2018). Adapun standar yang digunakan dalam penelitian ini adalah $r_{xy} \geq 0,25$.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keakuratan skor kumpulan item (Periantalo, 2015). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius yaitu mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabel berarti dapat dipercaya (KBBI Online). Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan program perangkat lunak *SPSS 24.0 for windows*. Berikut di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 4.3. Uji Reliabilitas

Skala	Alpha	Keterangan
Resiliensi	0,828	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,818	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap kedua skala, keduanya memiliki nilai *alpha* yang

mendekati 1,0 atau di bawah 1,0 sehingga dapat dikatakan bahwa kedua skala tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi

Pada penelitian ini, uji asumsi dilakukan menggunakan uji normalitas dan linieritas. Tujuan dari dilakukan uji asumsi ini adalah memastikan sampel dan data penelitian terhindar dari *sampling error*.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada penelitian ini, uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan teknik *One-sample Kolmogrov-Smirnov Test* dengan dibantu perangkat lunak *SPSS 24.0 for windows*. Pedoman yang digunakan sebagai acuan untuk mengetahui normalitas sebaran data yaitu jika nilai signifikansi (p) $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan normal dan jika nilai signifikansi (p) $< 0,05$ maka sebaran dikatakan tidak normal. Tabel di bawah ini menjabarkan hasil dari uji normalitas data dari variabel resiliensi dan produktivitas kerja.

Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas

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

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang bersifat linier (garis lurus). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linier antara kedua variabel. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka ada hubungan yang linier antara kedua variabel yang diuji. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 24.0 for windows*. Berikut tabel uji linieritas yang telah dilakukan.

Tabel 4.5. Uji Linieritas

Sig. Deviation From Linearity	Keterangan
0,187	Linier

3. Analisis Deskriptif

Tingkat resiliensi dan produktivitas kerja karyawan produksi perusahaan PT. Ciomas

Adisatwa Tarik dikategorikan menjadi tiga, antara lain Tinggi, Sedang, dan Rendah dengan rincian sebagai berikut

Tabel 4.6. Kategorisasi

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

Keterangan :

X = Skor

M = Mean

SD = Standar Deviasi

Setelah ditemukan skor sesuai dengan norma maka dikategorikan menjadi tiga kelas yang memiliki batas kelas masing-masing. Di bawah ini akan dijelaskan pembagian kelas tiap variabel.

a. Resiliensi

Tabel 4.7. Kategorisasi Skala Resiliensi

Kategori	Range	Jumlah Subjek	Prosentase
Tinggi	>49	32	53,3 %
Sedang	32 – 48	28	46,7 %
Rendah	<31	0	0%

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik memiliki tingkat resiliensi tinggi sebanyak 53,3% ; sedang sebanyak 46,7% ; dan rendah sebanyak 0%. Jadi kategorisasi resiliensi terbanyak ada pada kategori tinggi yaitu sejumlah 53,3%.

b. Produktivitas Kerja

Tabel 4.8. Kategorisasi Skala Produktivitas Kerja

Kategori	Range	Jumlah Subjek	Prosentase
Tinggi	> 55	26	43,3%
Sedang	36-54	34	56,7
Rendah	<35	0	0%

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik memiliki tingkat produktivitas kerja tinggi sebanyak 43,3% ; sedang sebanyak 56,7% ; dan rendah sebanyak 0%. Kategorisasi produktivitas kerja prosentase jumlah terbanyak ada pada kategori sedang yaitu sebesar 56,7%.

4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik, peneliti menggunakan teknik korelasi *product moment* yang tujuannya untuk mengetahui hubungan resiliensi dengan produktivitas kerja.

Sedangkan untuk megolah data peneliti dibantu program perangkat lunak *SPSS 24.0 for windows*. Dari hasil analisis data tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
0,54	0,00	Berhubungan

Hasil analisis korelasi atau hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja menunjukkan nilai signifikansi $p = 0,00$ ($p < 0,5$) dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,54. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja. Dimana kedua variabel tersebut berkorelasi secara positif, yang artinya semakin tinggi tingkat resiliensi, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu produktivitas kerja dan variabel terikat yaitu resiliensi pada karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. Karena dari tujuan penelitian tersebut, maka dalam analisisnya peneliti melakukan uji korelasi ganda guna mengetahui hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima atau tidak.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan di atas, peneliti akan membahas secara umum dari dua variabel penelitian, yaitu bagaimana tingkat resiliensi dan produktivitas kerja serta hubungan keduanya pada karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik.

1. Tingkat Resiliensi

Diketahui bahwa tingkat resiliensi karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik termasuk kategori tinggi. Hal ini berdasarkan pengambilan data dari 60 orang secara keseluruhan, yang memiliki tingkat resiliensi tinggi sebanyak 32 orang atau 53,3%. Kemudian yang memiliki tingkat resiliensi sedang sebanyak

28 orang atau 46,7%. Sedangkan untuk kategori rendah tidak ada atau 0%.

Pada penelitian ini, aspek – aspek yang diukur diantaranya *Perseverance* atau ketekunan, *Equanimity* atau ketenangan hati, *Meaningfulness* atau kebermaknaan, *Self-reliance* atau kemandirian, dan *Existential Aloneness* atau keberadaan diri. Hasilnya menunjukkan jika kelima aspek tersebut memiliki pengaruh dalam resiliensi. Dan aspek *Perseverance* atau ketekunan adalah aspek utama yang mempengaruhi resiliensi karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh pendapat Wagnild, 2009 yang mengatakan bahwa terdapat 5 aspek penting yang mempengaruhi tingkat resiliensi seorang individu diantaranya : *Perseverance*, *Equanimity*, *Meaningfulness*, *Self-Reliance*, dan *Existential Aloneness*.

2. Tingkat Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa kategori tingkat produktivitas kerja karyawan dengan prosentase tertinggi berada pada tingkat sedang. Artinya karyawan memiliki kecenderungan produktivitas kerja yang bisa jadi baik atau bisa jadi tidak. Hal ini sejalan dengan fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan informasi Pak M. Huda selaku HRD Produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik, yang menyatakan tidak semua karyawan bisa bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan oleh adanya perubahan dalam prosedur pelaksanaan tugas, pergantian mesin atau alat yang membuat karyawan harus adaptasi lagi, ataupun dari sisi internal karyawan itu sendiri.

Terdapat tiga aspek produktivitas kerja yang diukur dalam penelitian ini, diantaranya kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Berdasarkan analisa deskriptif yang dilakukan, diperoleh gambaran mengenai aspek produktivitas kerja karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik yang mayoritas memiliki nilai tinggi yaitu pada aspek kualitas kerja.

3. Hubungan Resiliensi dengan Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis data melalui analisis koefisien korelasi *pearson correlation* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, dapat dilihat bahwa resiliensi memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja pada nilai $r_{xy} = 0,54$, taraf signifikansi $p = 0,00$ dan $R^2 = 0,296$. Karena nilai probabilitas 0,00 atau $p < 0,05$

dengan jumlah subjek sebanyak 60 orang maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dengan produktivitas kerja karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. Artinya adanya kenaikan produktivitas kerja karyawan karena terjadi kenaikan resiliensi pada diri mereka sendiri. Yang dimana menurut Werner & Smith (dalam Saifuddin, 2018) menjelaskan resiliensi sebagai kemampuan seorang individu dalam menghadapi masalah yang datang kepadanya baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Masalah yang diambil sebagai variabel yang mempengaruhi resiliensi disini yaitu produktivitas kerja dimana terdapat faktor internal yang mempengaruhi berasal dari dalam dirinya, biasanya dalam bentuk pengalaman sebelumnya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi bisa dari kondisi lingkungan sekitarnya, baik itu dari keluarga, teman, maupun lingkungan dia bekerja.

KESIMPULAN

Dari data-data yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan, diantaranya :

1. Untuk tingkat resiliensi karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik dengan prosentase tertinggi berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil prosentase resiliensi dengan jumlah subjek terbanyak yang ada pada kategori tinggi, yaitu 53,3%.
2. Untuk tingkat produktivitas kerja karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik prosentase tertinggi berada pada kategori sedang. Hal ini dilihat dari hasil prosentase produktivitas kerja dengan jumlah subjek terbanyak berada pada kategori sedang, yaitu 56,7%.
3. Dari hasil analisis korelasi *product moment pearson*, maka diperoleh data yang menunjukkan hubungan yang signifikan yaitu sebesar $r_{xy} = 0,54$; $sig = 0,00$ dan $R^2 = 0,296$. Bisa dikatakan terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. Dari hasil tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa ada hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja karyawan produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. Hal ini sesuai dengan pendapat McEwen (2011) yang menyebutkan bahwa aspek psikologi individu dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja

seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Dan hal tersebut berkaitan dengan resiliensi karyawan, kemampuannya dalam bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian.

SARAN

Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti memiliki saran seperti dijelaskan dibawah ini.

1. Untuk perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebaiknya perusahaan lewat HRD-nya mengetahui tingkat resiliensi dari masing-masing karyawannya. Meskipun dalam penelitian ini, resiliensi karyawan paling banyak berada pada kategori tinggi dan tidak ada karyawan yang menunjukkan memiliki resiliensi rendah (0%), namun perlu diingat juga sekitar 46,7% karyawan memiliki tingkat resiliensi sedang. Yang berarti tidak bisa dikatakan memiliki resiliensi buruk atau memiliki resiliensi baik. Maka dari itu dianjurkan untuk perusahaan beberapa kali mengadakan workshop ataupun pelatihan mengenai pentingnya resiliensi untuk karyawan mereka. Karena resiliensi sangat dibutuhkan apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan apabila ingin membuat penelitian tentang resiliensi baiknya menambahkan variabel lain karena masih banyak variabel lain yang berhubungan. Disarankan pula untuk mempersiapkan penelitian secara matang dan mencantumkan referensi, baik dari buku, internet, atau dari penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, M. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi Pertama. Semarang: Wali Songgo Press.
- Galuh, N. E. (2010). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Tingkat Pendidikan, Kompensasi dan Pengalaman Kerja. Skripsi: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Hawabi, A. I. (2011). Pengaruh Resiliensi terhadap *Juvenile Delinquency* Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Japfacomfeed.co.id: *Corporate Governance* (diakses pada 20 Oktober 2021). <https://japfacomfeed.co.id/id/corporate-governance/generalcorporate-information/certificates>

Status Karyawan. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kbbi.web.id: Arti kata Reliabel (diakses pada 14 Desember 2021). <https://kbbi.web.id/reliabel>

Khusniatun, (2014). Hubungan antara Resiliensi dan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Lucia, R. & Ellya, K. J. (2017). Hubungan antara Religiusitas dan Resiliensi pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2017, 1 (2): 126 – 136.

Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*, Vol. 7 No.14.

Rahmati, N. & Ayu, S. M. (2012). Gambaran Resiliensi pada Pekerja Anak yang Mengalami Abuse. *Predicara*, 2012, Vol. 1 No. 2.

Saifuddin. (2018). Hubungan antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Steven, J & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, Vol. 7 No. 3 Hal. 160 – 169.

Sudrajat, A. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengairan.

Suparno (2000). *Langkah – langkah Penulisan Artikel Ilmiah* dalam Saukah, Ali dan Waseso, M.G. 2000. Menulis Artikel untuk Jurnal Ilmiah. Malang: UM Press.

UNESA (2000). *Pedoman Penulisan Artikel Jurnal*, Surabaya: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Surabaya.

Wahyudi, S. (2020). Resiliensi Karyawan Pabrik ditengah Pandemi *Coronavirus Diseases* (Covid-19) ditinjau dari Jenis Kelamin dan

