Gema Ekonomi
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 2 Februari 2023

**https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index**

**Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi )**
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 2 Februari 2023

# PERAN RESILIENSI SEBAGAI MEDIATOR PADA HUBUNGAN AFEK NEGATIF DAN KETERIKATAN KERJA

Stephanie Angelina, P. Tommy Y.S. Suyasa
Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia
Email: stephanie.705190100@stu.untar.ac.id, tommy@fpsi.untar.ac.id[2]

**Abstract**

*This research was conducted to see the role of resilience as a mediating variable in negative affect and work engagement. This research used quantitative research method such as non-probability sampling technique with convenience sampling on 110 employees in store division at PT X, which is a retail company. Participants characteristics in this research are having at least one year of service and minimum education of SMA/SMK. The questionnaire was filled out by the research participants by online and contained of three measuring instruments, namely the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) by Schaufeli et al. (2006) to measure work engagement, the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) ) developed by Connor & Davidson (2003) to measure resilience, and 10 negative items from the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) developed by Watson & Clark (1988) to measure negative affect. Data processing was carried out using SPSS version 27.0 and additional program named PROCESS Macro by Hayes (2018) to test the role of mediation. The results showed that negative affect and work engagement had a significant negative relationship ($p<0.01$). The results of subsequent tests found that resilience acts as a partial mediation in the negative affect relationship and engagement with a significant mediating role with a total effect of -0.377. Thus employee resilience can be a factor affecting work engagement and resilience can also be influenced by employee negative affect*

***Keywords:*** *Negative Affect, Work Engagement, Resilience, Industry*

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat peran resiliensi sebagai variabel mediator dalam hubungan afek negatif dan keterikatan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik nonprobability sampling dengan jenis convinience sampling pada 110 karyawan divisi store di PT X yang merupakan perusahaan retail dengan kriteria partisipan yaitu memiliki masa kerja minimal satu tahun dan berpendidikan minimal SMA/SMK. Kuesioner diisi oleh partisipan penelitian secara daring dan berisikan adaptasi dari tiga alat ukur yaitu alat ukur

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) oleh Schaufeli et al.(2006a) untuk mengukur keterikatan kerja, alat ukur Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003) untuk mengukur resiliensi, dan 10 item negatif dari Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) yang dikembangkan oleh Watson dan Clark (1988) untuk mengukur afek negatif. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS versi 27.0 dan program tambahan PROCESS Macro oleh Hayes (2018) untuk menguji peran mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa afek negatif dan keterikatan kerja memiliki hubungan signifikan negatif ($p<0.01$). Hasil pengujian selanjutnya menemukan bahwa resiliensi berperan sebagai partial mediation pada hubungan afek negatif dan keterikatan dengan dengan peran mediasi yang signifikan dengan efek total sebesar -0.377. Dengan demikian resiliensi karyawan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja dan resiliensi juga dapat dipengaruhi oleh afek negatif karyawan.

**Kata Kunci:** Afek Negatif, Resiliensi, Keterikatan Kerja, Industri

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah kumpulan beberapa orang yang terlibat dalam satu sistem serta memiliki tujuan yang sama dan memanfaatkan sumber daya seperti sarana dan prasarana yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dan dalam organisasi terdapat individu dan kepala individu yang memiliki bidang pekerjaan masing-masing (Ambarwati, 2019). Salah satu bentuk organisasi adalah perusahaan yang merupakan suatu unit kegiatan yang mengelola sumber daya ekonomi dan barang/jasa yang dibutuhkan masyarakat untuk memperoleh keuntungan dan memenuhi kebutuhan masyarakat (Sumarni, 2017). Dalam perusahaan terdapat karyawan diperkerjakan untuk mengerjakan tugas perusahaan dan memiliki upah sebagai imbalannya (Hasibuan, 2002 dalam (Guru Ekonomi, 2022). Menurut penelitian (Vosloban, 2012) karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan pertumbuhan perusahaan yang baik juga. Oleh karena itu, peran karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan nilai perusahaan serta pertumbuhan perusahaan (Soemarsono, 2018).

Di dalam perusahaan sendiri pun, setiap karyawan memiliki perilaku kerja yang berbeda-beda (Agustina & Widhiastuti, 2021). Antusiasme karyawan di dalam perusahaan juga sangat berbeda-beda (Laguna et al., 2017). Beberapa perilaku karyawan seperti acuh tak acuh pada pekerjaannya juga sering terjadi dalam organisasi, contohnya karyawan tidak peduli akan pekerjaannya dan mengerjakan tugas dengan stigma "yang penting selesai" dan tidak memperhatikan kualitas hasil pekerjaannya (Bosman et al., 2005). Karyawan seperti ini merasa pekerjaan yang karyawan lakukan sebagai beban dan merasakan emosi negatif dari pekerjaannya (Schaufeli et al., 2004).

Tetapi ada juga karyawan yang sangat bersemangat dan antusias akan pekerjaannya, contohnya seperti karyawan merasa senang dan bangga akan pekerjaan yang Ia lakukan, karyawan yang sangat tekun dalam bekerja serta memiliki ketahanan dalam menghadapi pekerjaan yang tinggi (Christian et al., 2011). Hal tersebut diperkuat juga dengan pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh penulis selama melakukan magang di salah satu perusahaan swasta pada bulan

Februari hingga Agustus 2022 bahwa fenomena ini terjadi dan pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan sangat berbeda-beda pada setiap individu.

Fenomena atau kejadian ini terjadi disebut sebagai *work engagement* atau keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah perasaan atau keadaan yang positif, menggembirakan, termotivasi dan merasa sejahtera dengan pekerjaan yang dilakukan dan dapat menjadi antisipasi terhadap stres kerja (Schaufeli et al., 2004). Saat karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, maka mereka antusias dengan pekerjaan mereka, merasa penuh dengan energi, dan mereka sering tenggelam dalam aktivitas pekerjaan mereka (Bakker & Wingerden, 2020). Keadaan perasaan positif karyawan dapat membuat karyawan untuk gigih dan kreatif dalam bekerja serta meningkatkan kinerja (Christian et al., 2011).

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh organisasi (Gallup, 2022) mengenai keterikatan karyawan, sebanyak 21% di global, 24% di Asia Tenggara, dan 24% di Indonesia karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya. Dari angka ini, dapat kita lihat bahwa lebih banyak karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaannya. Akibat dari karyawan yang tidak terikat dengan perusahaan dapat mengakibatkan hasil yang buruk bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki perasaan terikat pada perusahaan akan melakukan yang terbaik dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memiliki energi yang tinggi untuk berkontribusi pada perusahaan (Gallup, 2022).

Menurut survei Jounany dan (Mäkipää, 2022) karyawan yang memiliki keterikatan kerja dapat menjadi dampak yang baik bagi perusahaan, seperti: (a) 21% meningkatkan produktivitas karyawan; (b) Meningkatkan norma di tempat kerja; (c) 41% mengurangi ketidakhadiran karyawan; (d) Memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan; dan (e) Mengurangi pengeluaran perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dapat membuat profit perusahaan meningkat juga serta jika karyawan yang tidak merasa terikat dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan maka dibutuhkan biaya lebih untuk merekrut karyawan yang baru (Jouany & Mäkipää, 2022). Sehingga bisa disimpulkan bahwa keberlangsungan serta kesuksesan perusahaan cukup bergantung pada keterikatan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi juga tidak ingin terpisah dan keluar dari organisasi atau pekerjaan yang dilakukan, sehingga memiliki intensi keluar kerja yang rendah (Djasa et al., 2020; Saraswati & Lie, 2021).

Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh afek positif/pengaruh positif dan afek negatif/pengaruh negatif seseorang menurut teori *Affective Shift Model* (Bledow et al., 2011). Menurut teori *affective shift model* (Bledow et al., 2011), keterikatan kerja memiliki implikasi dengan afek positif yang diikuti oleh pengaruh negatif dan perbedaan karakteristik individu. Seseorang yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan memiliki afek negatif yang rendah dan seseorang yang memiliki afek negatif yang rendah maka memiliki karakteristik dan adaptasi yang baik dalam menghadapi lingkungan. Teori *affective shift model* juga berpendapat bahwa individu yang memiliki pengendalian, kontrol diri, dan adaptasi yang baik cenderung dapat untuk menghadapi afek negatif sehingga dapat mengubah afek negatif menjadi afek positif dan hasil akhirnya individu tersebut memiliki keterikatan kerja. Saat seseorang mengalami pengaruh positif, orang tersebut dapat membuat tujuan yang tinggi dan merasa terlibat dengan pekerjaan sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang baik (Airila et al., 2014). Pengaruh positif juga berdampak pada pola pikir positif

seseorang terhadap pekerjaannya sehingga seseorang dapat merasa menyatu dengan pekerjaan yang dilakukan (Fredrickson, 2001). Sedangkan pengaruh negatif dapat terjadi saat karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi serta pekerjaan tetap membuat ke pikiran bahkan di waktu setelah jam kerja (Vahle-Hinz et al., 2014). Hal ini dapat mengganggu kesejahteraan, kesehatan, dan kinerja karyawan di esok harinya karena karyawan belum sepenuhnya mengisi energi baik fisik maupun psikisnya (Querstret & Cropley, 2012). Akibatnya dari pemulihan energi yang kurang, karyawan dapat merasa emosi yang negatif (Vahle-Hinz et al., 2014). Menurut hasil penelitian (Ferreira et al, 2019) afek negatif berpengaruh signifikan negatif dengan keterikatan kerja. Saat afek negatif meningkat maka keterikatan kerja menurun, dan sebaliknya saat afek negatif menurun maka keterikatan kerja meningkat. Oleh karena itu, afek negatif berperan penting dalam keterikatan kerja seorang karyawan.

Afek negatif adalah emosi atau perasaan negatif yang dialami individu saat tidak merasa puas dengan keadaan, gagal mencapai tujuan, atau sedang menghindari ancaman (Fredrickson, 2001). Afek negatif dapat mempengaruhi karyawan menjadi kurang percaya diri dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan merasa bahwa situasi yang sedang dilakukan adalah bermasalah (De Dreu et al., 2008). Hal ini membuat karyawan merasa tidak aman dan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja yang buruk, mengarah ke depresi, dan *mood* yang negatif (Denollet & De Vries, 2006).

Salah satu penyebab seseorang mengalami dan sulit untuk mengatasi afek negatif yang berkepanjangan karena rendahnya sumber daya pribadi (Xanthopoulou et al., 2007). Salah satu sumber daya pribadi yang dapat mempengaruhi keadaan afektif seseorang saat dihadapkan dengan kesulitan adalah resiliensi, serta resiliensi dapat memprediksi kesehatan mental seseorang (Liu et al., 2012; Smith et al., 2016). Rendahnya resiliensi seseorang dapat berdampak pada bagaimana cara seseorang untuk bangkit kembali dari kegagalan dan sulitnya untuk beradaptasi pada lingkungan yang dinamis (Lee et al., 2012; Vahia et al., 2011).

Menurut Connor dan Davidson (2003) resiliensi merupakan sumber daya pribadi yang dapat membuat individu beradaptasi positif dari hal negatif dan peristiwa yang tidak di inginkan. Dengan adanya resiliensi, seseorang memiliki kapasitas untuk bangkit kembali dari stres, mampu beradaptasi dengan baik, dan memiliki pemikiran positif saat diposisikan dalam situasi yang negatif atau bahkan berubah-ubah (Matérne et al., 2022). Resiliensi juga merupakan salah satu sumber daya pribadi yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja (Bakker & Wingerden, 2020). Oleh karena itu, resiliensi seseorang berperan dalam afektif yang dirasakan seseorang saat sedang mengalami keadaan yang negatif dan dapat menjadi pengaruh pada keterikatan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Cheng et al., 2022; Ferreira et al., 2019) sudah dijelaskan bahwa afek negatif dapat memprediksi keterikatan kerja dan afek negatif memiliki hubungan signifikan negatif signifikan terhadap keterikatan kerja. Namun dalam penelitian tersebut belum terjelaskan bagaimana mekanisme afek negatif dapat memprediksi keterikatan kerja. Berdasarkan (Barris et al., 2022) afek negatif dapat memprediksi resiliensi dan resiliensi dapat memprediksi keterikatan kerja (Bakker & Wingerden, 2020; Derbis & Jasiński, 2018). Masih sedikit penelitian yang mencoba untuk menjelaskan apakah resiliensi dapat menjelaskan bagaimana mekanisme hubungan afek negatif dan keterikatan kerja. Penelitian Barris et al. (2022) menggunakan resiliensi sebagai mediator dalam hubungan afek negatif dengan

*antenatal maternal attachment* yang menghasilkan *total effect* sebesar −0.33. Resiliensi juga pernah menjadi mediator dalam hubungan Empati dengan keterikatan kerja pada penelitian (Cao dan Chen, 2020) dan menghasilkan efek mediasi parsial sebesar 0,120, *P*<0,001 (koefisien jalur standar) dengan rasio efek mediasi menjadi 34.9%. Penelitian Malik & Garg (2020) juga menggunakan resiliensi sebagai mediator dalam hubungan pembelajaran organisasi dengan keterikatan kerja dengan menghasilkan *indirect effect* sebesar 0.16, *p*=0.01.

Melihat dari penelitian sebelumnya, terdapat hubungan antara afek negatif dan keterikatan kerja dengan resiliensi, maka dapat diasumsikan bahwa resiliensi dapat menjadi mediator dalam hubungan afek negatif dan keterikatan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah resiliensi memiliki peran sebagai mediasi untuk menjelaskan hubungan afek negatif dan keterikatan kerja. Oleh karena itu, judul dari penelitian ini adalah "Peran Resiliensi sebagai Mediator dalam Hubungan Afek Negatif dan Keterikatan Kerja". Adapun beberapa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Untuk mengetahui hubungan afek negatif terhadap keterikatan kerja dan (b) Untuk mengetahui peran resiliensi sebagai mediator pada hubungan afek negatif dan keterikatan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah, yaitu: (a) Bagaimana hubungan afek negatif dan keterikatan kerja dan (b) Bagaimana peran resiliensi sebagai mediator pada hubungan afek negatif dan keterikatan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non eksperimental. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* jenis *convinience sampling*. Variabel dalam penelitian ini meliputi: (a) Variabel independen: Afek negatif, (b) Variabel dependen: Keterikatan kerja, dan (c) Mediator penelitian: Resiliensi. Analisis data menggunakan software SPSS dan PROCESS Macro. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kusioner *online* yaitu *google form*.

Karakteristik partisipan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT X. PT X merupakan sebuah perusahaan retail yang menjual bahan bangunan dan telah berdiri pada tahun 1996. Pengambilan sampel di PT X dilakukan hanya pada karyawan divisi store. Penelitian ini mengambil usia karakteristik berdasarkan usia kerja minimal dari UU Ketenagakerjaan No. 20 Tahun 1999 yaitu umur 15 tahun. Pendidikan minimal yang diperlukan pada penelitian ini yaitu SMA/SMK. Karakteristik partisipan wajib memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun. Penelitian ini tidak memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, pendidikan, dan budaya.

Variabel keterikatan kerja (KK) diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dibuat oleh (Schaufeli et al., 2006b). Pada alat ukur ini menggunakan 7 poin skala *Likert* dengan pilihan jawaban dimulai dari 0 yaitu tidak pernah sampai skala 6 yaitu selalu. Menurut (Schaufeli et al. 2006b) alat ukur ini memiliki 9 butir pengukuran dan tiga dimensi yang akan diukur, yaitu: (a) *Vigor* (Vi)

dengan contoh butir "Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi" , (b) *Dedication* (De) dengan contoh butir "Pekerjaan saya menginspirasi saya", dan (c) *Absorption* (Ab) dengan contoh butir "Saya merasa terbawa oleh pekerjaan saya". Jumlah skor total yang rendah menandakan bahwa karyawan tidak merasa terikat dan menyatu dengan pekerjaannya, sedangkan jumlah skor total yang tinggi menandakan karyawan merasa terikat dan menyatu dengan pekerjaannya. Berdasarkan uji reliabilitas internal keseluruhan butir alat ukur ini memiliki koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0.789.

Variabel Afek negatif diukur menggunakan 10 butir negatif yang ada pada alat ukur *Positive and Negative Affect Schedule* yang dibuat oleh Watson dan Clark (1988). Alat ukur ini merupakan alat ukur unidimensional untuk mengukur emosi tertentu seperti "tertekan" dan "kesal". Pada alat ukur ini menggunakan 5 poin skala *Likert* dengan pilihan jawaban dimulai dari 1 yaitu hampir tidak pernah sampai skala 5 yaitu hampir selalu Jumlah skor total yang tinggi menandakan bahwa individu merasakan emosi negatif dan jumlah skor total yang rendah menandakan individu tidak mengalami emosi negatif. Salah satu contoh butir dalam alat ukur ini ada "sedih", "tertekan", dan "merasa bersalah". Berdasarkan uji reliabilitas internal keseluruhan butir alat ukur ini memiliki koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0.835.

Variabel Resiliensi diukur menggunakan *Connor-Davidson Resiliensi Scale* (CD-RISC) yang dibuat oleh (Connor dan Davidson, 2003). Alat ukur ini menggunakan skala *likert* dari 0 hingga 4 dari kiri ke kanan, jika partisipan memilih respons sebelah kiri maka akan setuju dengan pernyataan disebalah kiri dan sebaliknya. Menurut (Connor dan Davidson, 2003) alat ukur ini memiliki 25 butir pertanyaan untuk mengukur lima dimensi, yaitu: (a) *Personal Competence, high standar, and tenacity* (PC) dengan contoh butir "Saya … (Tidak Ingin/Ingin) mengatakan bahwa saya tidak sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan"; (b) *Trust in one's instincts, tolerance of negative affect, and strengthening effects of stress* (TI) dengan contoh butir "Saya … (Tidak Dapat/Dapat) bangkit saat mengalami kesulitan (diri sendiri/keluarga sakit, dll)"; (c) *Positive acceptance of change and secure relationship with others* (PA) dengan contoh butir "Saya ... (Tidak Mampu/Mampu) beradaptasi terhadap perubahan"; (d) *Control and factor* (SC) dengan contoh butir "Saya … (Tidak Dapat/Dapat) menghadapi cobaan hidup"; dan (e) *Spiritual influence* (SI) dengan contoh butir "Saya .. (Tidak Percaya/Percaya) akan takdir atau rencana Tuhan dapat membantu saya". Berdasarkan uji reliabilitas internal keseluruhan butir alat ukur ini memiliki koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0.894

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran partisipan pada PT X di divisi *store* pada setiap variabel penelitian ini adalah (a) Keterikatan kerja tergolong tinggi ($M$ = 4.84, $SD$ = 0.78), (b) Resiliensi tergolong tinggi ($M$ = 3.17, $SD$=0.50), dan (c) Afek negatif tergolong rendah (M = 2.08, $SD$=0.61). Pada hasil uji korelasi menunjukkan afek negatif memiliki hubungan negatif dengan keterikatan kerja dengan nilai $p$ = -0.321 (*sig*. 0.01). Hubungan yang

negatif menandakan bahwa variabel memiliki dua arah yang berlawanan, ditambah dengan adanya signifikansi yang mengartinya jika variabel X naik maka variabel Y turun dan sebaliknya jika variabel X turun maka variabel Y naik. Untuk hubungan antara variabel dan dimensi lainnya terdapat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Korelasi antar Variabel dan Dimensi**

| No. | Variabel | M | SD | 1 | 2 | 2a | 2b | 2c | 2d | 2e | 3 | 3a | 3b | 3c |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Afek Negatif | 2.08 | 0.61 | 1 | | | | | | | | | | |
| 2 | Resiliensi | 3.17 | 0.50 | -.207* | 1 | | | | | | | | | |
| 2a | R-PC | 3.42 | 0.55 | -.231* | .799** | 1 | | | | | | | | |
| 2b | R-TI | 2.74 | 0.72 | -0.11 | .853** | .498** | 1 | | | | | | | |
| 2c | R-PA | 3.45 | 0.55 | -.266** | .758** | .604** | .480** | 1 | | | | | | |
| 2d | R-SC | 3.15 | 0.62 | -0.075 | .847** | .637** | .696** | .506** | 1 | | | | | |
| 2e | R-SI | 3.17 | 0.62 | -.235* | .809** | .662** | .592** | .629** | .551** | 1 | | | | |
| 3 | KK | 4.84 | 0.78 | -.295** | .563** | .563** | .299** | .510** | .377** | .563** | 1 | | | |
| 3a | KK-Vi | 5.06 | 0.93 | -.295** | .585** | .585** | .306** | .461** | .399** | .496** | .821** | 1 | | |
| 3b | KK-De | 5.17 | 0.92 | -.329** | .508** | .508** | .308** | .477** | .327** | .507** | .824** | .716** | 1 | |
| 3c | KK- Ab | 4.29 | 1.15 | -0.104 | .274** | .275** | 0.118 | .291** | .188* | .348** | .727** | .301** | .310** | 1 |

Keterangan:
(*) menandakan korelasi signifikan pada level 0.05 (*2-tailed*); (**) menandakan korelasi signifikan pada level 0.01 (*2-tailed*); Untuk singkatan variabel dapat dilihat pada metode penelitian.

Menurut Baron dan Kenny (1986) variabel dapat memediasi jika dapat memenuhi dua kriteria, yaitu: (a) Variabel independen dapat menjelaskan secara signifikan variabel mediator (jalur a) dan (b) Variabel mediator dapat menjelaskan secara signifikan variabel dependen (jalur b). Setelah variabel mediasi memberikan hasil antara variabel independen dan dependen, maka terdapat 2 kategori variabel mediasi menurut (Baron dan Kenny, 1986), yaitu: (a) *full mediation*: variabel independen dan variabel dependen menjadi tidak signifikan dan (b) *partial mediation*: variabel independen dan variabel dependen memiliki hasil yang signifikan.

Untuk pengujian mediasi menggunakan analisis mediasi sederhana dalam PROCESS Macro sebagai program tambahan di SPSS dan menggunakan model 4 serta *bootstrap* sebesar 5000 sampel. Model 4 pada PROCESS merupakan model sederhana yang menguji satu variabel mediasi. *Bootstrap* dilakukan untuk mendapatkan interval kepercayaan dan menghasilkan efek tidak langsung variabel mediasi. Analisis mediasi sederhana menggunakan *confidence interval* 95% untuk menentukan efek tidak langsung (Hayes, 2018).

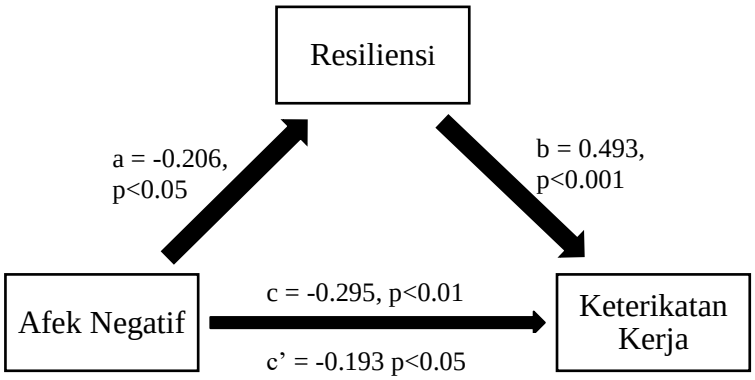
Hasil yang didapatkan pada uji hipotesis, yaitu: (a) Pada jalur a (afek negatif terhadap resiliensi) memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai koefisien yang sudah di standarisasi sebesar -0.206, $P = 0.030$ ($P<0.05$), (b) Pada jalur b (resiliensi terhadap keterikatan kerja) memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai koefisien yang sudah di standarisasi sebesar 0.493 , $P = 0.000$ ($P<0.001$), (c) Pada jalur c (afek negatif terhadap keterikatan kerja) merupakan *direct effect* memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai koefisien yang sudah di standarisasi sebesar -0.295, $P = 0.001$ ($P<0.01$) dan (d) Pada jalur c' (afek negatif terhadap keterikatan kerja dimediasi oleh resiliensi) merupakan *total effect* dan memiliki hubungan yang

signifikan dengan nilai koefisien yang sudah di standarisasi sebesar -0.193, $P = 0.019$ ($P<0.05$). Dari hasil ini dapat di simpulkan bahwa variabel resiliensi memediasi secara parsial hubungan afek negatif dan keterikatan kerja karena jalur c masih memiliki hubungan yang signifikan. Untuk lebih detilnya terdapat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Mediasi**

| Jalur | Koefisien | P | BootLLCI | BootULCI |
|---|---|---|---|---|
| Jalur a | -0.206 | 0.030 | -0.3548 | -0.0182 |
| Jalur b | 0.493 | 0.000 | 0.4702 | 0.9285 |
| Jalur c | -0.295 | 0.001 | -0.6105 | -0.1444 |
| Jalur c' | -0.193 | 0.019 | -0.4536 | -0.0404 |

Dalam menggunakan PROCESS Macro terdapat *indirect effect* dari variabel mediator. Koefisien efek tidak langsung (*indirect effect)* yang sudah terstandar sebesar -0.130 dengan efek mediasi pada rentang -0.266 (lower level/BootLLCI) dan 0.013 (*upper level*/BootULCI). Untuk *effect size* yang sudah terstandar didapatkan koefisien sebesar -0.102 dengan efek mediasi pada rentang -0.210 (*lower level*/BootLLCI) dan 0.010 (upper level/BootULCI). Hasil BootLLCl dan BootULCl tidak mencakup nilai nol (0) atau tidak sama dengan nol (0) maka terdapat efek mediasi secara signifikan (Hayes, 2018) sehingga dapat dinyatakan bahwa resiliensi memberikan efek tidak langsung yang signifikan pada hubungan afek negatif dan keterikatan kerja. Dari hasil tersebut, terdapat efek total (*total effect*) sebesar -0.377 dan variabel mediasi mempengaruhi sebesar 34.6%. Besarnya pengaruh mediasi dihitung dari koefisien $P_M$ MacKinnon dengan cara *indirect effect* dibagi dengan *total effect* yang menghasilnya $P_M$=0.346 atau 34.6%. Efek mediasi juga dapat dilihat dari nilai R-Sq, saat uji regresi variabel afek negatif dan keterikatan kerja nilai R-Sq sebesar 0.087, setelah di uji kembali dengan menambahkan variabel mediasi nilai R-Sq menjadi 0.320.




**Gambar 1. Hasil Uji Penelitian**

Hubungan afek negatif dan keterikatan kerja memiliki hubungan negatif dengan koefisien -0.321 ($p<0.01$) sehingga hubungan tersebut signifikan negatif. Hubungan signifikan negatif terlihat dari gambaran partisipan yang menunjukkan bahwa partisipan memiliki keterikatan kerja yang tinggi dengan *mean* 4.67 ($M>3$, tinggi) dan memiliki afek negatif yang rendah sebesar 1.92 ($M<3$, rendah). Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa afek negatif memiliki hubungan signifikan negatif dengan keterikatan kerja sehingga afek negatif dapat

mempengaruhi keterikatan kerja (Ferreira et al., 2019). Tetapi pada penelitian (Ferreira et al., 2019) hasil koefisien hubungan sebesar -0.26 ($p$<0.01). Perbedaan hasil koefisien ini dapat terjadi karena adanya faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya bekerja, dan sebagainya yang dapat mempengaruhi hubungan tersebut sehingga terjadi perbedaan hasil koefisien.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi memediasi hubungan variabel afek negatif terhadap keterikatan kerja yang bersifat mediasi sebagian (*partial mediation*) yang dicirikan dengan variabel afek negatif tetap signifikan mempengaruhi variabel keterikatan kerja setelah di mediasi oleh resiliensi. Oleh karena itu, dengan atau tanpa variabel resiliensi, afek negatif dapat langsung mempengaruhi keterikatan kerja tanpa mempengaruh resiliensi terlebih dahulu. Pengaruh afek negatif yang tinggi dapat membuat keterikatan kerja menjadi lebih rendah, tetapi dengan adanya mediasi dari resiliensi dapat membantu untuk mengurangi pengaruh dari afek negatif dan besarnya pengaruh mediasi dalam penelitian ini sebesar 34.6%.

Dari hasil penelitian ini, maka dapat dipahami bahwa afek negatif dapat membuat individu tidak semangat lagi dalam bekerja. Melakukan pekerjaan pasti terdapat jeda waktu untuk beristirahat, tetapi jika sudah merasakan afek negatif maka keinginan kita untuk kembali bekerja akan menurun seperti kembali untuk mencapai target, tujuan, berusaha lebih. Melihat bahwa afek negatif dapat memprediksi keterikatan kerja, peneliti dapat menyarankan untuk karyawan mengantisipasi afek negatif itu sendiri. Beberapa cara untuk mengantisipasi afek negatif adalah: (a) Menghindari pikiran yang negatif, (b) Memiliki tidur yang berkualitas, seperti mengatur pola tidur dengan baik sehingga saat bangun di pagi hari tubuh terasa lebih segar dan siap untuk menjalani aktivitas, (c) Memilih informasi yang membuat individu tidak merasakan afek negatif, dan (d) Membuat tujuan sehingga diri sendiri merasa termotivasi untuk melakukan kegiatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai peran resiliensi sebagai mediator pada hubungan afek negatif dan keterikatan kerja maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini telah terjawab. Telah terbukti bahwa afek negatif memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap keterikatan kerja dan telah terbukti bahwa resiliensi memiliki peran sebagai mediasi parsial yang signifikan pada hubungan afek negatif dan keterikatan kerja.

## BIBLIOGRAFI

Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pembatik putting out system. Philanthropy: Journal of Psychology, 5(1), 218. https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3408

Airila, A., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. Work and Stress, 28(1), 87–105. https://doi.org/10.1080/02678373.2013.872208

Ambarwati, A. (2019). Perilaku dan teori organisasi (Amirullah, Issue April 2018). Media Nusa Creative.

Bakker, A. B., & Wingerden, J. V. (2020). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. Journal of Occupational Health Psychology, 26(1), 20–30. https://doi.org/10.1037/ocp0000266

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173–1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Barris, A. C. O., Coelho, G. L. de H., Liao, A. W., Assir, F. F., Neves, A. L., Zlotnik, E., Gouveia, V. V., & Tobo, P. R. (2022). Effects of negative and positive affect on antenatal maternal attachment: The mediational role of resilience and self-esteem. Current Psychology, 0123456789. https://doi.org/10.1007/s12144-021-02571-0

Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. Journal of Applied Psychology, 96(6), 1246–1257. https://doi.org/10.1037/a0024532

Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. SA Journal of Industrial Psychology, 31(4). https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.199

Cao, X., & Chen, L. (2020). The impact of empathy on work engagement in hemodialysis nurses: The mediating role of resilience. Japan Journal of Nursing Science, 17(1), 1–8. https://doi.org/10.1111/jjns.12284

Cheng, H., Li, Z., Zhao, J., Wang, W., & Zou, R. (2022). The role of cognition, affect, and resources in the influence of unreasonable tasks on work engagement: A moderated chain mediation model. Frontiers in Psychology, 13(October), 1–15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1013773

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of it's relations with task and contextual performance. Personnel Psychology, 64, 89–136. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x

Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). Depression and Anxiety, 18(2), 76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113

De Dreu, C. K. W., Baas, M., & Nijstad, B. A. (2008). Hedonic tone and activation level in the mood-creativity link: Toward a dual pathway to creativity model. Journal of Personality and Social Psychology, 94(5), 739–756. https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.5.739

Denollet, J., & De Vries, J. (2006). Positive and negative affect within the realm of depression, stress and fatigue: The two-factor distress model of the Global

Mood Scale (GMS). Journal of Affective Disorders, 91(2–3), 171–180. https://doi.org/10.1016/j.jad.2005.12.044

Derbis, R., & Jasiński, A. M. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. Cogent Psychology, 5(1). https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1451610

Djasa, K., Suyasa, P. T. Y. S., & Hutapea, B. (2020). Peran keterikatan kerja sebagai mediator efikasi diri dalam memprediksi intensi kerja. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, 4(1), 165. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7564.2020

Ferreira, A. I., Ferreira, P. da C., Cooper, C. L., & Oliveira, D. (2019). How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism-constrained productivity. International Journal of Stress Management, 26(3), 261–271. https://doi.org/10.1037/str0000114

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. American Psychologist, 56(3), 218–226. https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218

Gallup. (2022). State of the global workplace 2022 report: The voice of the world's employees.

Guru Ekonomi. (2022). Karyawan: Pengertian, ciri, jenis, tipe, tugas & tanggung Jawab. https://sarjanaekonomi.co.id/karyawan/

Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis (T. D. Little, Ed.; 2nd ed.). The Guilford Press.

Jouany, V., & Mäkipää, M. (2022). 8 employee engagement statistics you need to know in 2022. https://haiilo.com/blog/employee-engagement-8-statistics-you-need-to-know/

Laguna, M., Razmus, W., & Żaliński, A. (2017). Dynamic relationships between personal resources and work engagement in entrepreneurs. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 90(2), 248–269. https://doi.org/10.1111/joop.12170

Lee, T. Y., Cheung, C. K., & Kwong, W. M. (2012). Resilience as a positive youth development construct: A conceptual review. The Scientific World Journal, 2012. https://doi.org/10.1100/2012/390450

Liu, Y., Wang, Z. H., & Li, Z. G. (2012). Affective mediators of the influence of neuroticism and resilience on life satisfaction. Personality and Individual Differences, 52(7), 833–838. https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.017

Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: the mediating role of employee resilience. International Journal of Human Resource Management, 31(8), 1071–1094. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1396549

Matérne, M., Simpson, G., Jarl, G., Appelros, P., & Arvidsson-Lindvall, M. (2022). Contribution of participation and resilience to quality of life among persons

living with stroke in Sweden: a qualitative study. International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being, 17(1), 1–13. https://doi.org/10.1080/17482631.2022.2119676

Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. Journal of Occupational Health Psychology, 17(3), 341–353. https://doi.org/10.1037/a0028552

Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2021). Work engagement and turnover intention: The moderating effect of organizational justice. Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities, 570, 58–65. https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.009

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Dormann, C. (2004). Work engagement: A handbook of essential theory and research (A. B. Bakker & M. P. Leiter, Eds.; Vol. 3). Psychology Press.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006a). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006b). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Smith, M. M., Saklofske, D. H., Keefer, K. V., & Tremblay, P. F. (2016). Coping strategies and psychological outcomes: The moderating effects of personal resiliency. Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 150(3), 318–332. https://doi.org/10.1080/00223980.2015.1036828

Soemarsono. (2018, October 19). SDM (sumber saya manusia). Pilar penting atas keberhasilan dan kegagalan organisasi. Kementrian Keungan Republik Indonesia . https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html

Sumarni, M. (2017, November). 16 pengertian perusahaan menurut para ahli. Seputar Pengetahuan. https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/11/pengertian-perusahaan-menurut-para-ahli.html

Vahia, I. V., Chattillion, E., Kavirajan, H., & Depp, C. A. (2011). Psychological protective factors across the lifespan: Implications for psychiatry. Psychiatric Clinics of North America, 34(1), 231–248. https://doi.org/10.1016/J.PSC.2010.11.011

Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N., & Keller, M. (2014). Effects of work stress on work-related rumination, restful sleep, and nocturnal heart rate variability experienced on workdays and weekends. Journal of

Occupational Health Psychology, 19(2), 217–230. https://doi.org/10.1037/a0036009

Vosloban, R. I. (2012). The influence of the employee's performance on the company's growth: A managerial perspective. Procedia Economics and Finance, 3, 660–665. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00211-0

Watson, D., & Clark, L. A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. Public Health Research Methods, 54(6), 1063–1070. https://doi.org/10.4135/9781483398839.n13

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. International Journal of Stress Management, 14(2), 121–141. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

**Copyright holders:**
**Stephanie Angelina, P. Tommy Y.S. Suyasa (2023)**
**First publication right:**
**Gema Ekonomi ( Jurnal Fakultas Ekonomi )**

**This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International**