

GAMBARAN RESILIENSI PADA KARYAWAN PT. BUSSAN AUTO FINANCE SAMARINDA

Utami Dewi Sempurna¹, Yoga Achmad Ramadhan, M.Psi., Psikolog²,

Silvia Eka Mariskha, M.Psi., Psikolog³

INTISARI

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran resiliensi pada PT. Bussan Auto Finance Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan populasi seluruh karyawan pada PT. Bussan Auto Finance sebanyak 100 karyawan, pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota kartawan PT. Bussan Auto Finance Samarinda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa resiliensi pada karyawan PT. Bussan Auto Finance tergolong sangat tinggi, yakni 60,6% dengan kategori tinggi, dan 1,2% dengan kategori rendah.

Kata kunci : Resiliensi, Karyawan



ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing how the picture of resilience at PT. Bussan Auto Finance Samarinda. This study uses a qualitative approach using a population of all employees at PT. Bussan Auto Finance as many as 100 employees, the sampling used in this study is a saturated sampling technique, namely a sampling technique that uses all members of the employees of PT. Bussan Auto Finance Samarinda. The research findings show that the resilience of the employees of PT. Bussan Auto Finance is classified as very high, namely 60.6% in the high category, and 1.2% in the low category.

Keywords : Resiliensi, Emloye



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan Dunia usaha yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk dapat menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang andal yang dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan memiliki peran aktif dalam memberikan kontribusi untuk performa perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2002).

Hubungan antara kondisi psikologis pegawai dengan

pekerjaannya memegang peranan yang sangat penting khususnya pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan informasi dan pelayanan (Bakker dalam Indrianti, 2012).

Suatu organisasi tidak lagi hanya mencari calon pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun juga mencari calon pegawai yang mampu menginvestasikan diri sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan proaktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker dalam Indrianti, 2012). Selain itu, perusahaan juga membutuhkan pegawai yang bisa terikat dengan pekerjaannya (Bakker dalam Airiladkk, 2012). Karyawan yang berdedikasi adalah karyawan yang memakai serta berkontribusi terhadap

pekerjaannya, dan mengerjakan pekerjaan dengan mencurahkan segenap energi fisik, kognitif dan emosi (Kular dalam Welch, 2011).

PT. Bussan Auto Finance yang beralamatkan di JL Pangeran Hidayatullah dengan fokus bisnis tetap sebagai perusahaan pembiayaan sepeda motor baru khusus merek Yamaha. Seiring pertumbuhan dan perkembangan kebutuhan masyarakat, Perseroan terus berinovasi untuk menjadi solusi pembiayaan bagi kebutuhan masyarakat. Perseroan semakin memperluas ragam produknya, tidak hanya menyediakan pembiayaan sepeda motor baru merek Yamaha tetapi juga pembiayaan motor bekas untuk berbagai merek, dana syariah, pembiayaan multiproduk, serta pembiayaan mesin pertanian. Selain

itu, sejak bulan September 2017, Perseroan juga memperluas produk pembiayaan dengan menawarkan pembiayaan mobil untuk berbagai merek.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28 April 2021 pukul 10.00 WITA di kantor PT Bussan Auto Finance di Samarinda dapat digambarkan bahwa selain dampak positif karyawan yaitu mendapat insentif yang tinggi, terdapat juga dampak negatif yaitu menurunnya kemampuan beradaptasi terhadap pekerjaan dengan tingginya target perusahaan dalam kondisi pandemic covid-19.

Pada saat pandemi Covid 19 bukanlah situasi yang menyenangkan dan cenderung memberikan dampak negatif. Dampak negatif tersebut berupa penurunan kesejahteraan

hidup individu hingga mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia, mulai dari aspek spiritual, aspek sosial, aspek finansial, aspek keluarga, aspek mental dan emosional (Basaria, 2020).

Pada tahun 2019 sebanyak 5 karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan terakhir pada tahun 2020 tercatat sebanyak 12 karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. dari data perusahaan yang memiliki 100 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan dari fenomena diatas bahwa terjadi peningkatan secara signifikan terkait intensi *turnover* diperusahaan tersebut yang semakin meningkat pada tahun 2021.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Resiliensi

pada karyawan PT. Bussan Auto Finance Samarinda.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Resiliensi

1. Definisi Resiliensi

Menurut Grothberg (1999) mendefinisikan resiliensi sebagai suatu kemampuan seorang individu untuk menghadapi, mengatasi dan mendapatkan kekuatan dan bahkan mampu mencapai transformasi diri setelah mengalami kesulitan, hal ini karena berangkat dari kesulitan seorang individu akan menemukan seorang individu untuk mengatasi dengan baik perubahan hidup pada level yang tinggi, tetap menjaga kesehatan dalam situasi penuh tekanan, bangkit dari keterpurukan, mengatasi kemalangan dan merubah

cara hidup ketika cara hidup yang lama dirasa tak sesuai lagi dengan kondisi yang ada serta menyelesaikan permasalahan tanpa menggunakan kekerasan.

B. Karyawan

1. pengertian karyawan

Pengertian Karyawan Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian buruh, tenaga kerja/pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Dalam artian secara makro, SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Disamping itu Sumber Daya Manusia secara makro berarti juga

penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. Sumber Daya Manusia dalam arti mikro secara sederhana menurut Simamora (2005) adalah manusia atau orang yang bekerja atau jadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Lebih spesifik, karyawan/i adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006) menyebutkan bahwa karyawan merupakan orang

yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung. Agar diperoleh pengertian metode deskriptif yang lebih jelas berikut dikemukakan pengertian menurut beberapa para ahli antara lain sebagai berikut

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk

menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2011, 21).

B. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Siswanto (2012), “Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki”. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan pada PT. Bussan Auto Finance sebanyak 100 karyawan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007:61). Sampel dalam

penelitian ini adalah kartawan PT. Bussan Auto Finance Samarinda.

2. Teknik Pengumpulan data

a. Pengembangan alat ukur skala

1. Pengembangan alat ukur

Resiliensi

Kinerja diukur dengan menggunakan alat ukur skala Resiliensi versi terbaru yang disusun oleh Wagnild & Young (dalam Saifuddin, 2018) Arikunto (2006) instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh para peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala (kuisisioner atau angket). Penelitian ini

menggunakan skala likert dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian. Skala likert merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data interval (Cooper & Schindler, 2008). Skala likert yang digunakan adalah skala empat dengan kategori, yaitu: sangat setuju (ss), setuju (s), tidak setuju (ts), sangat tidak setuju (sts).

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada 100 karyawan PT. Bussan Auto Finance subyek penelitian skala Resiliensi diperoleh hasil dari 25 aitem yang memenuhi indeks daya diskriminasi (valid). Artinya semua aitem yang telah disebar dinyatakan valid karena nilai $r > 0.25$.

1) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap skala Resiliensi menunjukkan koefisien alpha sebesar 0,473 ini berarti nilai cronbanch alpha > 0,30. Dengan demikian skala dianggap cukup layak dan cukup andal digunakan sebagai alat ukur penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek penelitian

Seluruh subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan PT. Bussan Auto Finance Samarinda.

B. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan tabel di atas terdapat 23 karyawan dengan presentase 18% tingkat Resiliensi yang sangat tinggi, 38 karyawan

dengan presentase 42,6% Resiliensi yang tinggi, 30 karyawan dengan presentase 29% tingkat Resiliensi sedang, 7 karyawan dengan presentase 9,2% yang resiliensi rendah. dan 2 karyawan yang resiliensi sangat rendah dengan presentasi 1,2%. Maka berdasarkan data di atas diperoleh presentase resiliensi tertinggi yaitu 42,6% berada pada kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa Resiliensi karyawan tergolong **tinggi** dengan jumlah karyawan 38 orang dan terdapat 30 karyawan yang memiliki reseliensi kategori **sedang**.

C. Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa resiliensi pada karyawan PT. Bussan Auto Finance tergolong tinggi, yakni 60,6% dengan kategori tinggi, dan 1,2%

dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bussan Auto Finance Samarinda memiliki modal besar berupa resiliensi yang harus terus dipertahankan dalam menghadapi situasi sesulit apapun, khususnya dalam menghadapi pandemi Covid-19. Mengingat bahwa kedudukan resiliensi sangat penting dan dibutuhkan dalam menghadapi pandemi Covid-19 (Lau dkk, 2020; Pragholapati, 2020; Quigley dkk, 2020; Samuelsson dkk, 2020; Sari dkk, 2020).

Pada penelitian ini aspek – aspek untuk mengukur resiliensi adalah *Meaningful life (purpose)*, *Perseverance*, *Equanimity*, *Self-reliance*, *existential aloneness*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima aspek memiliki pengaruh dalam resiliensi. Hal ini dapat dilihat

dari kelima aspek yang masih ada beberapa item yang mewakili disetiap aspeknya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa gambaran Resiliensi pada karyawan PT. Bussan Auto Finance Samarinda berada pada kategori tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan diatas, maka beberapa rekomendasi saran sebagai berikut :

1. Bagi subjek penelitian, Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Bussan Auto Finance umumnya memiliki Resiliensi yang

tinggi. Sangat diharapkan dapat mempertahankan resiliensi yang ada dengan mempertahankan resiliensi dalam diri. Karyawan dapat terus bekerja dengan berkontribusi pada lingkungan kerja, mau membantu kesulitan rekan kerja lain, dapat menenangkan diri saat tuntutan kerja meninggi, dan menjaga kesehatan tubuh agar dapat bekerja dengan maksimal.

2. Bagi Perusahaan, Perusahaan mempunyai peranan penting dalam Resiliensi karyawan. Perusahaan dapat mempertahankan resiliensi karyawan dengan dengan melakukan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu karyawan memiliki kompetensi sehingga tetap menjadi karyawan yang resilien dalam menyelesaikan tuntutan perusahaan dengan efektif. bekerja. Perusahaan juga dapat terus memberikan

kesempatan karyawan untuk berkembang seperti mengadakan diskusi, mengadakan forum untuk memberi kesempatan karyawan mengemukakan pendapat kepada perusahaan sehingga karyawan terus menyampaikan pendapatnya pada perusahaan dan perusahaan juga dapat menemukan potensi-potensi karyawan yang dapat dipakai untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pendukung untuk peneliti selanjutnya. peneliti selanjutnya dapat menggali faktor-faktor lain seperti yang telah disebutkan peneliti sebelumnya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat meformulasikan alat ukur resiliensi yang lebih baik lagi sehingga diharapkan penelitian selanjutnya akan mendapatkan aitem

yang lebih mudah dipahami. sebagai faktor yang dalam penelitian ini ternyata sangat signifikan memberikan pengaruh pada resiliensi karyawan PT. Bussan Auto Finance Samarinda, dengan menggali lebih dalam resiliensi pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, S., Asni, E., & Chairilisyah, D. (2014). Gambaran ketangguhan diri (resiliensi) pada mahasiswa tahun pertama fakultas kedokteran Universitas Riau. *Jom FK*, 1(2), 1-9.
- Bakker, A. B. & Matthijis, P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Bakker, A.B., & Wilmar, S. (2003). Utrecht work engagement scale (UWES). Preliminary manual, version 1. Occupational health psychology unit Utrecht University.
- Basaria, B. (2020, 5 April). Menjadi Pribadi yang Resilien di Tengah Pandemi Covid 19. *Kompas.com* (situs online).
- Diakses pada tanggal 12 juni 2021
- Grothberg, Edith H, (1999). *Tapping your inner strength: how to find the resilience to deal with anything*. Oakland, CA : New Harbinger Publications, Inc.
- Lau, B. H., Chan, C. L., & Ng, S. M. (2020). Resilience of Hong Kong people in the COVID-19 pandemic: lessons learned from a survey at the peak of the pandemic in Spring 2020. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 1-10.
- Lucia, Kurniawan. 2017. Hubungan antara Regiliusitas dan Resiliensi pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2017, 1(2): 126-136
- Reivich, K & Shatte, A. (2002). *The resilience factor ; 7 essential skill for overcoming life's inevitable obstacle*. New York, Broadway Books.