

**RESILIENSI KARYAWAN PABRIK DITENGAH PANDEMI
CORONAVIRUS DISEASES (COVID-19) DITINJAU DARI
JENIS KELAMIN DAN STATUS KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

SIGIT WAHYUDI

F 100 160 153

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**RESILIENSI KARYAWAN PABRIK DITENGAH PANDEMI
CORONAVIRUS DISEASES (COVID-19) DITINJAU DARI
JENIS KELAMIN DAN STATUS KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

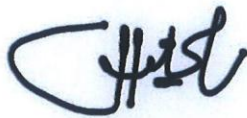
Oleh:

SIGIT WAHYUDI

F 100 160 153

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Dewan Penguji



Setia Asyanti, S. Psi., Msi., Psikolog.

NIK. 915

HALAMAN PENGESAHAN

**RESILIENSI KARYAWAN PABRIK DITENGAH PANDEMI
CORONAVIRUS DISEASES (COVID-19) DITINJAU DARI
JENIS KELAMIN DAN STATUS KARYAWAN**

**OLEH
SIGIT WAHYUDI
F 100 160 153**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 14 Agustus 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

1. Setia Asyanti, S.Psi., Msi., Psikolog ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si., Psikolog ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Lusi Nuryanti, PhD., Psikolog ()
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

**Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi
NIK/NIDN: 838/0629037401**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Agustus 2020

Penulis



SIGIT WAHYUDI

F 100 160 153

RESILIENSI KARYAWAN PABRIK DITENGAH PANDEMI CORONAVIRUS DISEASES (COVID-19) DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DAN STATUS KARYAWAN

Abstrak

Pada saat ini hampir seluruh negara di dunia sedang menghadapi corona SARSCoV-2 atau penyakit Covid-19 atau sering dikenal dengan *Coronavirus Diseases*. Menurut situs resmi WHO (2020), virus ini dapat menyebar secara cepat, terbukti melalui situs resmi WHO total kasus Covid-19 di seluruh dunia meningkat setiap bulan. Banyak perusahaan merugi karena kondisi perekonomian yang tidak stabil akibat menyebarkan luasnya pandemi sehingga beberapa perusahaan memilih melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan sebagian memilih meliburkan karyawan secara bergilir agar tetap dapat menjalankan kegiatan produksi. Dampak secara langsung yang dirasakan karyawan yang diliburkan bekerja menyebabkan sulitnya memenuhi kebutuhan sehari-hari karena gaji yang diterima tidak utuh. Resiliensi dibutuhkan seseorang agar memiliki kondisi psikologis yang baik sehingga mampu menjalani kehidupan pada situasi yang sulit di tengah Pandemi Covid-19. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji perbedaan resiliensi karyawan pabrik saat menghadapi pandemi Covid-19 yang ditinjau dari jenis kelamin dan status karyawan di perusahaan. Subjek pada penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan berstatus tetap dan 50 orang karyawan berstatus tidak tetap (kontrak) baik laki-laki maupun perempuan di PT X kota Surakarta. Skala Resiliensi digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data menggunakan metode *Two Way Anova*, kemudian jika dilihat dari status karyawan menunjukkan hasil (F) sebesar 3,540 dan Sig. (p) sebesar 0,063 ($p > 0,05$) artinya tidak terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik di tengah pandemi coronavirus diseases (Covid-19) ditinjau dari status karyawan. Selanjutnya jika dilihat dari jenis kelamin menunjukkan nilai (F) sebesar 9,422 Sig. (p) sebesar 0,003 ($p \leq 0,05$) yang artinya terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik di tengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari jenis kelamin. Selanjutnya diperoleh hasil nilai mean laki-laki sebesar 117,375 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean perempuan sebesar 112,026. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih resilien dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Kata Kunci: Jenis kelamin, resiliensi, status karyawan.

Abstract

Almost all countries in the world are facing the SARSCoV-2 corona or Covid-19 disease or often known as Coronavirus Diseases at this time. According to the official WHO website (2020), this virus can spread quickly. proven through the official WHO website, the total number of Covid-19 cases worldwide increases every month. Many companies lost money due to unstable economic conditions due to the spread of the pandemic, so that some companies chose to terminate their work relations and some chose to take turns off their employees in order to continue carrying out production activities. The direct impact felt by employees who are dismissed from work makes it difficult to fulfill daily needs because the

salary they receive is not complete. Resilience is needed for someone to have a good psychological condition so that they are able to live life in difficult situations amid the Covid-19 Pandemic. The purpose of this study was to examine differences in the resilience of factory employees when facing the Covid-19 pandemic in terms of gender and employee status in the company. Subjects in this study were 50 employees with permanent status and 50 employees with temporary status (contract), both male and female at PT X of Surakarta. Resilience scale is used to collect data. Data analysis using the Two Way Anova method, then when viewed from the employee status shows the result (F) of 3.540 and Sig. (p) of 0.063 ($p > 0.05$), which means that there is no difference in the resilience of factory employees amid the pandemic coronavirus disease (Covid-19) in terms of employee status. And then, when viewed from gender, the value (F) is 9,422 Sig. (p) of 0.003 ($p \leq 0.05$), which means that there is a difference in the resilience of factory employees amid the pandemic coronavirus disease (Covid-19) in terms of gender. Furthermore, the mean value for men of 117.375 was higher than the mean value for women of 112.026. So it can be concluded that male employees are more resilient than female employees.

Keywords: Employee status, gender, resilience.

1. PENDAHULUAN

Pada saat ini hampir seluruh negara di dunia sedang menghadapi pandemi corona SARSCoV-2 atau penyakit Covid-19 atau sering dikenal dengan *Coronavirus Diseases*. Dari cara penularannya, virus ini telah menyebar secara cepat secara langsung melalui percikan-percikan (droplet) dari hidung atau mulut seseorang yang terjangkit Covid-19 saat bernafas atau batuk kemudian dihirup oleh orang lain disekitarnya. Sedangkan secara tidak langsung, penularan virus ini terjadi karena jatuhnya percikan dari seseorang yang terjangkit Covid-19 dan menempel pada permukaan benda di sekitar penderita. Orang lain yang menyentuh benda atau permukaan tersebut akan terjangkit apabila menyentuh mata, hidung, atau mulut (Athena, Laelasari, & Puspita, 2020).

Menurut situs resmi World Health Organization (WHO) (2020), virus ini menyebar secara cepat terbukti melalui situs resmi WHO total kasus Covid-19 di seluruh dunia meningkat setiap bulan dari Januari 2020 hingga Mei 2020.

Dampak Covid-19 dapat dirasakan secara langsung oleh entitas usaha dan individu yang bekerja. Bagi entitas usaha menyebabkan menurunnya kegiatan produksi sehingga penghasilan yang didapatkan juga akan menurun. Selain itu terdapat beberapa perusahaan yang bangkrut karena tidak mampu bangkit kembali sehingga melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawannya, ada

pula yang meliburkan karyawannya secara bergilir agar tetap menjalankan kegiatan produksi. Bagi individu yang bekerja menyebabkan penghasilan yang didapatkan menjadi berkurang karena dirumahkan sementara waktu. Covid-19 juga menyebabkan individu kehilangan pendapatan karena terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan yang bangkrut.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif komparatif yang merupakan penelitian dengan melakukan perbandingan antara satu variabel atau lebih dengan dua sampel atau lebih yang tidak sama. Penelitian komparatif bertujuan membandingkan variabel yang sama dengan dua atau lebih kelompok sampel penelitian yang berbeda (Sugiyono dalam Bregantoro & Sembiring, 2019).

Penelitian ini menggunakan Variabel Tergantung (Y) yaitu resiliensi. Resiliensi merupakan ketangguhan yang dimiliki individu agar mampu bertahan menghadapi kesulitan dalam hidup dan mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi yang penuh tekanan. Resiliensi diukur menggunakan skala resiliensi dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek resiliensi dari Reivich dan Shatte (2002) yang meliputi: regulasi emosi, kontrol impuls, optimisme, analisis kausal, empati, efikasi diri, dan pencapaian. Skala resiliensi digunakan untuk mengungkap tinggi rendahnya resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi Covid-19. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin tinggi pula tingkat resilien karyawan tersebut, sebaliknya jika semakin rendah skor yang didapatkan maka semakin rendah pula tingkat resilien karyawan tersebut. Skala ini merupakan model *Likert* yang terdapat empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS) berisi pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Analisis pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis dua jalur (*two way anova*) sebagai uji hipotesis untuk melihat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari jenis kelamin dan status karyawan menggunakan program SPSS (*Statistic Pacakage for Sosial and Sciences*) versi 16 *for windows*.

Sebelum melakukan uji statistik untuk menguji hipotesis dengan *two way anova* dilakukan uji asumsi terlebih dahulu sebagai prasyaratnya yang terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* untuk menguji apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Sebaran data dapat dikategorikan normal menunjukkan hasil probabilitas (p) lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Uji normalitas pada skala resiliensi menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Sig.* sebesar 0,200, sehingga dapat diartikan bahwa sebaran data variabel resiliensi berdistribusi normal karena $p > 0,05$.

Selanjutnya homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh homogen atau tidak homogen terhadap kedua kelompok berdasarkan metode *Levene's Test*. Sebaran data dapat dikatakan homogen jika nilai probabilitas (p) menunjukkan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Uji homogenitas menunjukkan nilai *Levene Statistic* sebesar (F) 0,109 dan *Sig.* sebesar 0,955 ($p > 0,05$) sehingga hasil menunjukkan bahwa sebaran data variabel resiliensi berdistribusi homogen. Dari hasil normalitas dan homogenitas dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini adalah setara dan sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama.

Hasil uji normalitas dan uji homogenitas terbukti normal dan homogen sehingga dilanjutkan dengan melakukan analisis dengan menggunakan *Analysis of Variance* (ANOVA) untuk menguji hipotesis menggunakan metode *Two Way Anova*. Hasil analisis menunjukkan nilai (F) sebesar 4,807 dan *Sig. (p)* sebesar 0,004 ($p \leq 0,05$) atau nilai probabilitas (p) kurang dari sama dengan 0,05 yang artinya terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari jenis kelamin dan status karyawan sehingga hipotesis mayor peneliti diterima. Selanjutnya jika dilihat dari variabel bebas jenis kelamin menunjukkan hasil (F) sebesar 9,422 dan *Sig. (p)* sebesar 0,003 ($p \leq 0,05$) atau nilai probabilitas (p) kurang dari sama dengan 0,05 yang artinya terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari jenis kelamin sehingga hipotesis minor peneliti yang menyatakan “terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari jenis kelamin” diterima.

Pada penelitian juga diperoleh hasil nilai mean laki-laki sebesar 117,375 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean perempuan sebesar 112,026.

Kemudian jika dilihat dari variabel bebas status karyawan menunjukkan hasil (F) sebesar 3,540 dan Sig. (p) sebesar 0,063 ($p > 0,05$) atau nilai probabilitas (p) lebih dari 0,05 artinya tidak terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari status karyawan sehingga hipotesis minor peneliti yang menyatakan “terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari status karyawan” ditolak. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa nilai mean karyawan kontrak sebesar 116,340 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean karyawan tetap sebesar 113,060 namun perbedaan tersebut tidak signifikan.

Tabel 1. Mean Jenis Kelamin dan Status Karyawan

	Laki-laki	Perempuan	Tetap	Kontrak
Mean	117,375	112,026	113,061	116,340

Berdasarkan perhitungan statistik, variabel resiliensi pada penelitian ini menunjukkan hasil rerata empirik (RE) sebesar 114,46 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 95 selanjutnya dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Secara keseluruhan terdapat 8 orang karyawan atau 8% tergolong sangat rendah, 26 orang karyawan atau 26% tergolong rendah, 39 orang karyawan atau 39% tergolong sedang, 22 orang karyawan atau 22% tergolong tinggi dan 5 orang karyawan atau 5% tergolong sangat tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum resilien karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) tergolong sedang.

Hasil analisis *Crosstabs* berdasarkan jenis kelamin laki-laki, terdapat 1 orang karyawan atau 2,17% tergolong sangat rendah, 8 orang karyawan atau 17,39% tergolong rendah, 19 orang karyawan atau 41,30% tergolong sedang, 15 orang karyawan atau 32,61% tergolong tinggi dan 3 orang karyawan atau 6,52% tergolong sangat tinggi. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin perempuan, terdapat 7 orang karyawan atau 12,96% tergolong sangat rendah, 18 orang karyawan atau 33,33% tergolong rendah, 20 orang karyawan atau 37,04% tergolong sedang, 7 orang karyawan atau 12,96% tergolong tinggi dan 2 orang karyawan atau 3,70% tergolong sangat tinggi.

Hasil analisis *Crosstabs* berdasarkan status karyawan tetap, terdapat 7 orang karyawan atau 14% tergolong sangat rendah, 14 orang karyawan atau 28% tergolong rendah, 18 orang karyawan atau 36% tergolong sedang, 9 orang karyawan atau 18% tergolong tinggi dan 2 orang karyawan atau 4% tergolong sangat tinggi. Sedangkan berdasarkan status karyawan kontrak, terdapat 1 orang karyawan atau 2% tergolong sangat rendah, 12 orang karyawan atau 24% tergolong rendah, 21 orang karyawan atau 42% tergolong sedang, 13 orang karyawan atau 26% tergolong tinggi dan 3 orang karyawan atau 6% tergolong sangat tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi dan *Two Way Anova*

	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Laki-laki	1	2,17	8	17,39	19	41,30	15	32,61	3	6,52	9,422	0,003
Perempuan	7	12,96	18	33,33	20	37,04	7	12,96	2	3,70		
Tetap	7	14	14	28	18	36	9	18	2	4	3,540	0,063
Kontrak	1	2	12	24	21	42	13	26	3	6		
<i>Corrected Model</i>											4,807	0,004

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian pada analisis data menggunakan metode *Two Way Anova* dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari jenis kelamin dan status karyawan, sehingga pengajuan hipotesis mayor pada penelitian ini diterima.

Hasil analisis resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari jenis kelamin, sehingga pengajuan hipotesis minor pada penelitian ini diterima. Selanjutnya dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa nilai mean laki-laki lebih tinggi daripada nilai mean sehingga dapat diartikan bahwa laki-laki lebih resilien dibandingkan dengan perempuan. Menurut Fadila dan Laksmiwati (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa laki-laki memiliki resiliensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan, karena laki-laki memiliki kemampuan beradaptasi lebih baik daripada perempuan sehingga mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, laki-laki juga

lebih mandiri dan lebih mampu mengendalikan emosinya sehingga mampu mengatasi permasalahan dan kesulitan yang sedang dialami. Sedangkan perempuan kurang mampu mengendalikan emosi, kurang memiliki kemandirian dan kurang memiliki kemampuan beradaptasi yang baik sehingga ketika mengalami kesulitan kurang mampu mengatasinya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rinaldi (2010), terdapat perbedaan resiliensi yang signifikan diantara laki-laki dan perempuan di kota Padang dimana laki-laki memiliki resiliensi yang lebih baik dibandingkan dengan perempuan. Laki-laki dan perempuan mempunyai pola berfikir yang berbeda saat menghadapi kesulitan dalam hidup, perempuan lebih menonjolkan aspek afektif sedangkan laki-laki lebih menonjolkan aspek kognitif dalam menghadapi kesulitan sehingga laki-laki memiliki kemampuan *problem solving* lebih baik daripada perempuan. Didukung penelitian yang dilakukan Dumaris dan Rahayu (2019) menyatakan bahwa laki-laki mempunyai resiliensi yang lebih tinggi daripada perempuan. Laki-laki lebih mampu mandiri dan mampu mengatur emosi dengan baik ketika menghadapi kesulitan sehingga lebih resilien daripada perempuan sedangkan perempuan kurang memiliki kemandirian dan cenderung bergantung oleh orang lain ketika menghadapi kesulitan hidup. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Boardman, Blalock dan Button (2008), bahwa perempuan memiliki sifat bawaan yang kurang tangguh dibandingkan laki-laki berdasarkan hereditas yang diwariskan secara biologis baik secara emosional maupun secara sosial. Laki-laki lebih mampu bertahan dalam keadaan yang sulit dan berjuang mengatasi kesulitan untuk mengurangi beban dalam hidupnya dibandingkan dengan perempuan.

Namun hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian Çelikkaleli dan Kaya (2016) yakni perempuan lebih mempunyai kepercayaan atas kelebihan yang dimiliki yang dapat mendukungnya untuk menghadapi kesulitan hidup sehingga perempuan lebih resilien daripada laki-laki. Selain itu menurut penelitian Hu, Zhang dan Wang (2015), laki-laki dan perempuan mempunyai kemampuan bersosialisasi yang berbeda dan memiliki peran yang berbeda pula pada lingkungan sekitarnya yang mempengaruhi kemampuan resiliensi. Perempuan lebih mampu mendapatkan banyak kebahagiaan melalui sosialisasi dengan

lingkungan sekitar dan lebih mendapatkan rasa bahagia ketika bersama dengan keluarganya sehingga perempuan memiliki resiliensi yang lebih baik daripada laki-laki.

Hasil analisis resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari status menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari status karyawan, sehingga pengajuan hipotesis minor pada penelitian ini ditolak. Hal ini sesuai dengan pendapat Bonanno dan Dekel (2007) bahwa resiliensi seseorang tidak dipengaruhi oleh status melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jenis kelamin seseorang, umur, suku, pendidikan seseorang, penghasilan yang didapatkan, dukungan sosial dari orang lain dan tekanan hidup masa lalu dan saat ini. Hal ini didukung oleh penelitian Sun dan Stewart (2007) yang menunjukkan bahwa salah satu faktor yang sangat mempengaruhi resiliensi seseorang yaitu faktor usia. Seseorang dengan usia yang semakin matang lebih mampu memandang positif segala kesulitan dan masalah dalam hidupnya sehingga mampu menyelesaikan segala kesulitan secara mandiri sehingga lebih resilien. Selain itu menurut Holaday dan Phearson dalam Purnomo (2014) terdapat tiga faktor yang lebih berpengaruh terhadap resiliensi seseorang yaitu: (1) *Psychological Resources* seperti rasa empat, selalu mencari hikmah dalam setiap kesulitan dan mampu beradaptasi pada situasi apapun, (2) *Social Support* dapat berupa pengaruh budaya dimana seseorang tinggal dan dukungan sosial dari rang lain seperti teman, keluarga bahkan komunitas, (3) *Cognitive Skills* dapat berupa kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*), kecerdasan intelektual dan spiritualitas.

Penelitian ini juga menunjukan hasil bahwa nilai mean karyawan berstatus kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean karyawan berstatus tetap sehingga dapat diartikan bahwa karyawan berstatus kontrak lebih resilien dibandingkan dengan karyawan berstatus tetap. Menurut Booth, Francesconi dan Franck dalam Mahaputra, Riantoputra dan Respati (2013) menyatakan status karyawan yang berbeda akan berdampak pada hak dan kewajiban yang didapatkan berbeda. Karyawan kontrak memiliki peluang lebih kecil untuk dipekerjakan kembali dan memiliki masa kerja yang relatif lebih singkat dibandingkan

karyawan tetap sehingga karyawan kontrak sudah terbiasa bekerja dengan status kontrak sebagai upaya mendapatkan status karyawan tetap. Selain itu karyawan kontrak juga mendapatkan gaji yang relatif lebih sedikit dibanding karyawan tetap. Hal tersebut membuat karyawan kontrak terbiasa mendapatkan hak dan kewajiban yang tidak lebih baik dari karyawan tetap sehingga berjuang bekerja sebagai upaya memenuhi kebutuhan dengan penghasilan yang lebih sedikit dibanding karyawan tetap. Hal ini sesuai dengan pendapat Bonanno dan Dekel (2007) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang membangun resiliensi seseorang adalah tekanan hidup masa lalu dan saat ini. Seseorang yang terbiasa menghadapi kesulitan di masa lalu akan belajar dari pengalamannya tersebut untuk mengatasi kesulitannya di masa sekarang lebih resilien karena lebih mampu mencari jalan keluar dari kesulitan yang dihadapi.

Hasil kategorisasi variabel resiliensi pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara umum resilien karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) tergolong sedang. Berdasarkan hasil penelitian Steven dan Prihatsanti (2017) resiliensi dengan kategori tinggi dapat membuat karyawan bertahan mengatasi pekerjaan hingga selesai meskipun pada masa-masa berat dengan ketekunan, semangat, dan penuh konsentrasi sehingga mampu menghadapi segala kesulitan. Sedangkan karyawan dengan kategori rendah cenderung menyerah pada masa-masa yang berat sehingga kurang fokus dan akhirnya segala kesulitan yang sedang dihadapi tidak terselesaikan. Sesuai dengan penelitian Aziz dan Noviekayati (2016) karyawan yang memiliki resiliensi pada kategori tinggi lebih mampu mencari jalan keluar dari kesulitan yang dialami sehingga mampu bertahan pada kondisi yang sulit untuk mencapai hasil terbaik dalam hidupnya.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik mengisi skala resiliensi dengan cara kolektif pada jam istirahat dan sebagian besar tanpa didampingi oleh peneliti sehingga peneliti belum mampu mengontrol faktor-faktor eksternal yang kemungkinan dapat mempengaruhi subjek saat mengisi skala. Selain itu pada penelitian ini jumlah subjek yang digunakan masih sedikit karena keterbatasan ijin dan waktu peneliti dalam mencari tempat penelitian.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari jenis kelamin dan dapat diketahui bahwa laki-laki lebih resilien dibandingkan dengan perempuan. Selanjutnya tidak ada perbedaan resiliensi pada karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) ditinjau dari status karyawan. Secara umum resiliensi karyawan pabrik ditengah pandemi *coronavirus diseases* (Covid-19) digolongkan pada kategori sedang.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Perusahaan sebaiknya memonitor kondisi emosi karyawan dan mengelolanya dengan baik sehingga karyawan lebih resilien dalam situasi pandemi ini, (2) Subjek harus optimis dalam menghadapi situasi saat ini dan mengetahui penyebab permasalahan yang dialaminya saat situasi pandemi ini, (3) Peneliti selanjutnya dapat mengganti atau menambahkan variabel lain dengan mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi resiliensi paling besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugianto, A. (2016). Jenis-Jenis Data Variabel (Variabel Diskrit dan Variabel Kontinyu). *Researchgate*, 1–5.
- Sun, J., & Stewart, D. (2007). Age and Gender Effects on Resilience in Children and Adolescents. *International Journal of Mental Health Promotion*, 1(1), 1–28.
- Tim Detik News. (2020). Kapan Sebenarnya Corona Pertama Kali Masuk RI? Diakses 02 Juni 2020, dari Detik News website: <https://news.detik.com/berita/d-4991485/kapan-sebenarnya-corona-pertama-kali-masuk-ri>
- World Health Organization (WHO). (2020). WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. Diakses 01 Juni 2020, dari World Health Organization (WHO) website: <https://covid19.who.int/?gclid=CjwKCAjwztL2BRATEiwAvnALclCC0MBPJ0KzgPkKXmr3K2->

0NnfTOJp8wak_eSOzzD5r5tEJ8Kzx9BoCS_gQAvD_BwE

Yunus, N. R., & Rezki, A. (2020). Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19. *Urnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(3), 227–238. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i3.15083>