

## **Hubungan antara Religiusitas dan Resiliensi pada Karyawan**

***Rachel Lucia***

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

***Jimmy Ellya Kurniawan*<sup>\*1</sup>**

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

**Abstract.** *Several researches have proved that religiosity have become a protective factor in someone's resiliency achievement. But, there are a research that proved religiosity is not strong enough to help people achieve resiliency. This research is conducted to gain knowledge of a correlation between religiosity and resiliency on employees. This research uses correlational method. The data obtained from distribution of questionnaires to 101 Christian employees of University X Surabaya. Data analyse was tested using Spearman-Rank. Results have shown that there are positive correlation between religiosity and resiliency on employees ( $p = 0,178$  ;  $p\text{-value} < 0.05$ ) based on critical values for pearson product-moment correlation by Fisher & Yates (in Spatz, 2010).*

**Keyword:** *resilience, religiosity, employee*

**Abstrak.** *Beberapa penelitian membuktikan bahwa religiusitas menjadi faktor protektif dalam membantu pencapaian resiliensi seseorang. Namun, terdapat penelitian yang membuktikan bahwa religiusitas tidak cukup kuat untuk membantu pencapaian resiliensi seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode korelasional. Data diperoleh dari hasil penyebaran skala kepada 101 karyawan Universitas X Surabaya yang beragama Kristen di Universitas X Surabaya. Analisis data menggunakan Spearman-Rank. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan ( $p = 0,178$ ;  $p\text{-value} < 0,05$ ) yang mengacu pada critical values for pearson product-moment correlation milik Fisher & Yates (dalam Spatz, 2010).*

**Kata kunci:** *resiliensi, religiusitas, karyawan*

---

<sup>1</sup> **Korespondensi:** Jimmy Ellya Kurniawan. Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya, UC Town, CitraLand, Surabaya, 60219. Email: [jimmy.ellya@ciputra.ac.id](mailto:jimmy.ellya@ciputra.ac.id).

Rizkiyani & Saragih (2012) mengungkapkan bahwa persaingan serta tuntutan profesional adalah hal yang tidak akan terhindarkan dari setiap karyawan dalam proses pembuktian kinerja mereka. Rizkiyani & Saragih (2012) berpendapat bahwa apabila persaingan dan tuntutan profesionalitas semakin tinggi, nantinya akan menimbulkan tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh setiap individu termasuk karyawan dalam lingkungan kerja. Rizkiyani & Saragih (2012) menyatakan bahwa tekanan yang timbul dan terus menerus dialami oleh setiap individu akan berpotensi menjadi sumber *stress* bagi para karyawan. Waspodo, Handayani, & Paramita (2013) menemukan fakta tentang tingginya intensi *turnover* pada PT. Unitek di Bogor akibat *stress* kerja yang dihadapi oleh karyawan. Pada tahun 2008 sebanyak 43 karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Pada tahun 2009 sebanyak 85 karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan terakhir pada tahun 2010 tercatat sebanyak 213 karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Dapat disimpulkan dari fenomena diatas bahwa terjadi peningkatan secara signifikan terkait intensi *turnover* diperusahaan tersebut, dimana pada tahun 2008 sebesar 4,1% lalu meningkat pada tahun 2010 menjadi 20,4%. Kusumaningrum & Harsanti (2015) juga telah membuktikan bahwa intensi *turnover* juga dipengaruhi oleh kurangnya pengelolaan *stress*. Pada penelitian ini terdapat sumbangan sebesar 93,2% yang mempengaruhi keputusan *turnover* yaitu faktor *stress* kerja, kinerja, beban kerja, ketidaknyamanan kerja dan iklim organisasi. Nazenin & Palupiningdiyah (2014) juga menemukan fakta pada karyawan tetap bagian produksi PT. Poliplas Makmur Sentosa Unggaran mengenai tingginya pengaruh *stress* kerja terhadap intensi *turnover*. Pada kasus ini *turnover intention* dipengaruhi oleh *stress* kerja yaitu lewat indikator penyebab *stress* dari lingkungan fisik, penyebab *stress* dari individu, penyebab *stress* kerja dari

kelompok dan penyebab *stress* dari organisasi. Penelitian Putra (2015) yang dilakukan pada pegawai kantor akuntan publik di Yogyakarta juga membuktikan bahwa *stress* kerja mempengaruhi intensi *turnover* sebesar 31,5%.

Willda, Nazriati, & Firdaus (2016) menyatakan respon individu terhadap munculnya *stress* akan berbeda-beda, sesuai dengan kemampuan individu tersebut untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Menurut Amelia, Asni, & Chairilisyah (2014) reaksi individu terhadap setiap masalah dan tekanan yang ada tentunya pasti akan berbeda-beda. Perbedaan reaksi tersebut dipengaruhi oleh perbedaan cara pandang permasalahan dari sudut pandang yang berbeda. Amelia, Asni, & Chairilisyah (2014) mengungkapkan salah satu faktor yang membedakan reaksi dan respon seseorang terhadap masalah dan tekanan yang ada ialah resiliensi. Warner & April (2012) menyatakan bahwa resiliensi adalah sebuah ketahanan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat mengatasi stres dan tekanan yang terjadi sehari-hari, serta untuk mengatasi terjadinya perubahan besar terkait dengan perusahaan dan organisasi. Wilda, Nazriati, & Firdaus (2016) menyatakan bahwa resiliensi adalah sebuah kemampuan seseorang untuk dapat beradaptasi dan melakukan penyesuaian diri terhadap terjadinya perubahan, tuntutan serta kekecewaan yang muncul didalam kehidupan. Jika resiliensi meningkat akan membuat individu mampu untuk mengatasi kesulitan apa saja yang muncul dalam hidup. Liwanto & Kurniawan (2015) menyatakan bahwa dengan adanya perubahan dan perkembangan dalam dunia bisnis, karyawan yang memiliki kinerja tinggi juga harus mampu untuk kuat dalam menghadapi tekanan berat dalam persaingan Bisnis, memiliki rasa percaya dan yakin terhadap diri sendiri, memiliki sikap optimis serta memiliki harapan untuk berhasil mencapai segala tujuannya. Hal-hal tersebut sesuai dengan karakteristik

dari resiliensi yang diungkapkan oleh Reivich & Shatte (dalam Dewanti & Suprapti, 2014) bahwa beberapa karakter seseorang yang resilien adalah memiliki regulasi emosi yang baik, optimis, memiliki *self-efficacy* yang tinggi serta *reaching out* (kemampuan untuk menjangkau). Liwarto & Kurniawan (2015) menyatakan bahwa resiliensi adalah fenomena dimana individu mampu melakukan pola adaptasi positif dalam konteks penanganan kesukaran dan resiko.

Liwarto & Kurniawan (2015) menyatakan bahwa resiliensi adalah sebuah perjalanan yang panjang dan rumit dimana kompetensi dikembangkan setiap kali sedang berinteraksi dengan lingkungan sehari-hari serta ditandai dengan adanya perubahan serta ketidakpastian akan suatu hal secara terus-menerus. Liwarto & Kurniawan (2015) mengungkapkan bahwa resiliensi sendiri dipandang bukan hanya sebagai karakteristik individu yang umumnya memang diinginkan, tetapi juga sebagai salah satu atribut utama yang sangat wajib dimiliki oleh karyawan, manajer dan organisasi. Liwarto & Kurniawan (2015) juga mengemukakan manfaat penting dari resiliensi dalam dunia kerja yaitu sebagai cara untuk mengubah ancaman berupa resiko, ketidakpastian yang berhubungan dengan sumber global, adanya perubahan teknologi, penyusutan tenaga kerja, kelelahan dan kelelahan emosi dan fisik akibat *stress* menjadi peluang dan kesempatan untuk bertumbuh, berkembang, serta meningkatkan kemampuan untuk menyesuaikan diri serta beradaptasi demi mencapai hal yang tentunya lebih baik lagi daripada sebelumnya. Tetapi, sehubungan dengan dunia kerja yang semakin menuntut tingginya efisiensi dan kualitas kerja ternyata membuat para sumber daya manusia seperti karyawan menjadi *stress* dikarenakan beban kerja dan target kerja yang ada. Rizkiyani & Saragih (2012) menyatakan bahwa *Stress* kerja juga dapat mengakibatkan berbagai hal pada individu

seperti *nervous*, merasakan perasaan cemas yang kronis, peningkatan ketenggangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu.

Siebert (dalam Maulidya & Eliana, 2013) berpendapat bahwa pekerjaan yang membutuhkan resiliensi adalah seperti bekerja di perusahaan, usaha kecil atau wirausaha, agen publik, jasa profesional dan kerja mandiri. Resiliensi memiliki dua faktor yang terdiri atas faktor resiko dan faktor protektif (Dewi & Hendriani, 2014). Faktor resiko menurut Karina (dalam Dewi Hendriani, 2014) adalah faktor yang secara langsung dapat memperbesar tingginya potensi resiko bagi individu untuk berperilaku negatif. Sedangkan faktor protektif menurut Nasution (dalam Dewi & Hendriani, 2014) adalah faktor yang dapat mengarahkan terbentuknya perbaikan atau perlindungan terkait faktor resiko saat menghadapi kemalangan. Faktor protektif inilah yang sangat berperan penting untuk dapat meredakan efek negatif dari lingkungan yang merugikan dan membebankan sekaligus menguatkan resiliensi seseorang. Hal inilah yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat meredakan efek dan dampak dari *stress* kerja yang ditimbulkan dari persaingan, tuntutan profesionalisme serta beban kerja di lingkungan pekerjaan yang menuntut kerja secara efisien.

Ditemukan fakta pada penelitian Naufalisari & Andriani (2013), bahwa ternyata aspek religiusitas menjadi faktor protektif internal yang paling menonjol sebagai peningkatan resiliensi. Dibuktikan dengan banyak beribadah serta berdoa kepada Tuhan akan membuat perasaan seseorang menjadi lebih tenang dalam menghadapi permasalahan hidup. Lalu timbul keyakinan dalam menghadapi masalah dalam kehidupan. Mereka juga bisa lebih pasrah dan berserah diri kepada Tuhan. Dari hal tersebut, muncullah perasaan optimis dan selalu berpikiran positif. Dan hal-hal inilah yang membuat

mereka memiliki pandangan yang positif tentang masa depan. Lebih lanjut Suryaman (dalam Setiawan & Pratitis, 2015) menyatakan bahwa aspek agama sebagai *coping* menjadi hal yang paling utama pengaruhnya terhadap pencapaian resiliensi seseorang. Individu yang memiliki religiusitas tinggi akan lebih mampu mengendalikan emosinya saat menghadapi masalah serta mampu untuk memaknai secara positif pada masalah yang dihadapi. Selanjutnya dalam penelitian Ruswahyuningsih & Afiatin (2015) faktor religiusitas sangat besar pengaruhnya terutama dikeadaan yang sulit dan menekan. Religiusitas disini memunculkan keikhlasan, mengurangi kesedihan dan *stress* psikologis, serta dapat membantu untuk dapat memaknai secara positif berbagai pengalaman dalam hidupnya. Penerimaan diri serta menguatkan tumbuhnya harapan serta keimanan.

Resiliensi juga nampak terkait dengan religiusitas dibuktikan lewat penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Pratitis (2015). Penelitian ini membuktikan bahwa religiusitas memiliki hubungan positif dengan resiliensi. Yang artinya, apabila religiusitas tinggi maka resiliensi juga tinggi, begitu juga sebaliknya apabila religiusitas rendah, maka resiliensi juga rendah. Menurutnya agama merupakan sebuah dasar dan pondasi bagi individu dalam menjalani kehidupan. Hal tersebut dapat terjadi karena agama sudah ditanamkan sedini mungkin, baik lewat keluarga maupun lembaga pendidikan yang sudah ada. Hal tersebut memiliki tujuan untuk menanamkan pada diri seseorang untuk dapat yakin bahwa apapun yang terjadi dalam hidupnya adalah semua karena kehendak Tuhan. Dari hal tersebut menurut Setiawan & Pratitis (2015) dapat menjadi sebuah ideologi yang kuat, sehingga dapat membekali individu untuk menjadi optimis dan sikap optimis inilah yang nantinya akan menjadikan individu menjadi resilien.

Optimis juga dijelaskan oleh Reivich & Shatte (dalam Dewanti P & Suprpti, 2014) sebagai salah satu dari karakteristik seseorang yang resilien. Optimisme adalah ketika dimana seseorang percaya bahwa segala sesuatunya akan berubah mejadi lebih baik. Setiawan dan Pratitis (2015) menyatakan bahwa sikap optimis disini maksudnya adalah sebuah kemampuan untuk tetap positif ketika memikirkan masa depan dan tetap realistis. Optimis juga mengindikasikan individu bahwa dirinya mampu untuk menangani masalah yang akan datang.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suryaman (dalam Setiawan & Pratitis, 2015). Penelitian ini menemukan fakta bahwa religiusitas berpengaruh pada resiliensi seseorang yang dijelaskan lewat aspek agama sebagai *coping*. Bahwa aspek ini memiliki hubungan yang besar dalam meningkatkan resiliensi seseorang. Lalu penelitian Rahmati & Siregar (2012) juga menemukan bahwa religiusitas dapat membantu pencapaian resiliensi seseorang. Dimana religiusitas mempengaruhi faktor pembentuk resiliensi khususnya pada faktor *I am*. Faktor *I am* meliputi harapan, keyakinan serta kepercayaan. Dimana, pada responden penelitian mampu memiliki serta mengekspresikan harapan serta keyakinan akan masa depan yang lebih baik. Dan caranya adalah dengan tetap bersabar, terus berusaha dan selalu berdoa.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hartuti & Mangunsong (2009) menyatakan bahwa religiusitas tidak terbukti cukup kuat berkaitan dengan peningkatan resiliensi akademis. Keterlibatan seseorang pada kegiatan yang bersifat religius memang akan membuat seseorang untuk menghindari perbuatan-perbuatan negatif dan menurunkan partisipasi seseorang dalam perilaku negatif. Namun, hal tersebut tidak terbukti cukup kuat untuk meningkatkan resiliensi. Resiliensi akademis itu sendiri menurut

Benard (dalam Hartuti & Mangunsong) adalah kemampuan individu untuk dapat mencapai keberhasilan walaupun sedang menghadapi faktor-faktor resiko yang sebenarnya pada saat kondisi itu sulit untuk meraih sebuah keberhasilan. Jadi, melihat hal tersebut terlihat ada pola yang searah antara resiliensi dalam konteks akademis dengan resiliensi karyawan di dunia kerja. Resiliensi sama-sama berguna untuk mencapai keberhasilan walaupun menghadapi faktor resiko yang sebenarnya sulit membuat seseorang menjadi berhasil. Melihat adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian mengenai hubungan antara religiusitas dan resiliensi menjadi penting untuk diteliti.

Penelitian mengenai hubungan antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan ini menjadi penting untuk diteliti karena dari beberapa penelitian yang ada, penelitian mengenai variabel religiusitas dan resiliensi ini lebih terfokus pada ranah sosial dan masih belum terlalu banyak yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara variabel ini pada ranah organisasi atau di dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdian & Anwar (2014) yang meneliti peningkatan resiliensi pada remaja penyandang cacat fisik (*difable*). Lalu penelitian oleh Amelia, Asni, & Chairilisyah (2014) yang membahas mengenai resiliensi pada mahasiswa perantau tahun pertama fakultas kedokteran Universitas Riau. Penelitian yang dilakukan oleh Maulidya & Eliana (2013) yang kembali membahas mengenai resiliensi di ranah sosial yaitu resiliensi pada mahasiswa perantau Minangkabau. Lalu penelitian mengenai religiusitas dan resiliensi yang diteliti oleh Setiawan & Pratitis (2015) diteliti dengan subjek korban Lumpur Lapindo yang juga termasuk dalam ranah sosial. Penelitian lain mengenai hubungan antara religiusitas dan resiliensi pada penelitian Naufaliasari & Andriani (2013) yang mengkaji dalam ranah sosial yaitu mengenai resiliensi pada

subjek wanita dewasa awal pasca kematian pasangan.

Resiliensi karyawan di dunia kerja menurut Liwanto & Kurniawan (2015) adalah sebagai cara untuk mengubah ancaman berupa resiko, ketidakpastian yang berhubungan dengan sumber global, adanya perubahan teknologi, penyusutan tenaga kerja, kelelahan dan kelelahan emosi dan fisik akibat *stress* menjadi peluang dan kesempatan untuk bertumbuh, berkembang, serta meningkatkan kemampuan untuk menyesuaikan diri serta beradaptasi demi mencapai hal yang tentunya lebih baik lagi daripada sebelumnya. Resiliensi pada karyawan di dunia kerja merupakan atribut penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengatasi tekanan kerja, beban kerja, perubahan dan ketidakpastian akan tujuan dari perusahaan yang apabila terus menerus akan menyebabkan *stress* kerja (Liwanto & Kurniawan, 2015). Tekanan dan ketegangan yang ada harus sesegera mungkin diatasi oleh karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, resiliensi sebagai salah satu kemampuan karyawan selain untuk mengatasi tekanan sekaligus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka dengan adanya hasil tersebut dengan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, memunculkan sebuah rumusan permasalahan yakni apakah ada hubungan religiusitas dan resiliensi pada karyawan. Maka penelitian dengan judul “ Hubungan antara Religiusitas dan Resiliensi pada Karyawan “ menjadi penting untuk diteliti melihat adanya kesenjangan antara teori dan fakta dilapangan yang terjadi saat ini dan masih minimnya kajian penelitian mengenai religiusitas dan resiliensi pada dunia kerja, organisasi dan perusahaan. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut diatas, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan?

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan.

## **Hipotesis Penelitian**

Ada hubungan positif antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Penelitian dengan desain penelitian korelasional memiliki tujuan untuk mengetahui serta mendeteksi sejauh mana variasi pada suatu faktor yang terkait dengan variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2011). Pada penelitian ini, peneliti memilih variabel religiusitas dan variabel resiliensi untuk diteliti hubungannya. Variabel terikat adalah resiliensi dan variabel bebas adalah religiusitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dihimpun termasuk dalam kategori terdistribusi normal atau tidak. Peneliti menggunakan metode statistik *Kolmogorov Smirnov*. Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai  $\rho > 0.05$ . Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16. Teknik analisis data yang digunakan apabila data terdistribusi normal, maka analisis data yang digunakan adalah parametrik sehingga menggunakan *pearson product moment*. Jika data terdistribusi tidak normal, maka analisis data yang digunakan adalah non-parametrik sehingga menggunakan *spearman rank*. Pada skala Resiliensi (KS = 0,089;  $p$ -value = 0,45), sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi tidak normal. Sedangkan pada skala Religiusitas (KS = 0,095 ;  $p$ -value = 0,025). Kedua skala memiliki signifikansi dibawah 0.05

sehingga dapat dikatakan data terdistribusi tidak normal.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Total Population Study*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Anggota sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan Universitas X Surabaya yang beragama Kristen sejumlah 133 orang karyawan. Namun, skala yang kembali sebanyak 117 skala. Kemudian lewat proses *screening*, skala yang terpakai sebanyak 101 skala. Rentang usia subjek dalam penelitian ini adalah 21 – 57 tahun, terdiri dari 60 subjek wanita dan 36 subjek pria. 61 subjek beragama Kristen Protestan, 14 subjek beragama Kristen Pantekosta dan 26 subjek beragama Kristen Kharismatik. Sebanyak 24 subjek berstatus kerja kontrak dan 76 subjek berstatus kerja tetap. Masa kerja dengan rentang < 1 tahun hingga > 4 tahun.

## **Resiliensi**

Resiliensi adalah sebuah stamina emosional yang digunakan untuk menggambarkan orang-orang yang memunculkan keberanian serta kemampuan adaptasi ditengah kesulitan dan kemalangan hidup (Wagnild & Young, 1993). Resiliensi juga dapat diukur lewat dua dimensi utama resiliensi yang telah dikategorisasikan oleh Wagnild & Young (1993), seperti *Personal Competence* (Kompetensi Diri/Personal) yang didalamnya mencakup *self-reliance* dan *perseverance*. Lalu dimensi *Acceptance of Self and Life* (Penerimaan Diri dan Kehidupan) yang didalamnya mencakup *equanimity*, *meaningfulness* dan *existensial aloness*. Untuk mengukur variabel resiliensi, kuesioner yang digunakan mengadaptasi angket kuesioner Resiliensi versi terbaru yang disusun oleh Wagnild & Young (1993) yaitu *14items-Resilience Scale* (RS-14) yang diperjelas dalam Losoi, Turunen, Waljas, Helminen, Ohman, Julkunen, & Otajarvi (2013).

RS-14 dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan interval poin 1-7 sesuai dengan alat ukur aslinya. Semakin besar angka yang dipilih maka akan semakin sesuai pernyataan tersebut dengan keadaan subjek yang sebenarnya, begitu juga sebaliknya. Skor total yang didapat dari skala ini akan menggambarkan resiliensi seseorang. Semakin tinggi skornya, maka semakin tinggi juga resiliensi seseorang dan semakin rendah skornya, maka semakin rendah juga resiliensi seseorang. Uji validitas yang dilakukan pada skala resiliensi Wagnild & Young (1993) dan Losoi *et al.* (2013) menunjukkan tidak ada aitem yang gugur. Uji reliabilitas pada alat ukur resiliensi dari penelitian sebelumnya Wagnild & Young (1993) dan Losoi *et al.* (2013) menunjukkan reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha's* sebesar 0,87. Peneliti juga melakukan uji validitas pada skala resiliensi, dibuktikan bahwa tidak ada aitem yang gugur pada skala resiliensi. Uji reliabilitas dilakukan pada dimensi resiliensi. Pada dimensi *acceptance of self and life* nilai reliabilitas sebesar 0,651 dan pada dimensi *personal competence* nilai reliabilitas sebesar 0,754.

### **Religiusitas**

Religiusitas menurut Glock & Stark (dalam Sari, Fajri, & Syuriansyah, 2012) adalah sebuah tingkat konsep dan pengetahuan individu tentang agama yang dianutnya serta komitmen individu terhadap agama tersebut. Tingkat komitmen yang dimaksud disini ialah sebuah hal yang seharusnya dipahami individu secara menyeluruh sehingga nantinya individu memiliki berbagai cara untuk menjadi seseorang yang religius. Sedangkan tingkat konseptualisasi merupakan tingkat pengetahuan individu tentang agamanya. Religiusitas dapat diukur melalui dimensi religiusitas yang diungkapkan oleh Glock & Stark (dalam Sari, Fajri, & Syuriansyah, 2012), seperti ideologis (keyakinan), ritualistik (ritualitas), eksperensial (penghayatan

pengalaman), intelektual (pengetahuan agama), konsekuensial (konsekuensi). Peneliti menggunakan skala Likert Religiusitas yang diadaptasi dari skala yang disusun oleh Karunia (2014) yang mengacu pada dimensi Religiusitas Glock & Stark (dalam Sari, Fajri, & Syuriansyah, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan interval poin 1-4. Semakin besar angka yang dipilih maka akan semakin sesuai pernyataan tersebut dengan keadaan subjek yang sebenarnya, begitu juga sebaliknya. Skor total yang didapat dari skala ini akan menggambarkan religiusitas seseorang. Semakin tinggi skornya, maka semakin tinggi juga religiusitas seseorang dan semakin rendah skornya, maka semakin rendah juga religiusitas seseorang.

Uji validitas pada skala religiusitas menunjukkan ada 6 aitem yang gugur. Yaitu aitem nomor 2, 7, 10, 12, 18, dan 44. Uji reliabilitas pada skala religiusitas juga dilakukan pada tiap dimensi religiusitas. Pada dimensi Ideologis nilai reliabilitas sebesar 0,684, pada dimensi ritualistik nilai reliabilitas sebesar 0,829, pada dimensi eksperensial nilai reliabilitas sebesar 0,714, pada dimensi intelektual nilai reliabilitas sebesar 0,785 dan pada dimensi konsekuensial nilai reliabilitas sebesar 0,711.

Tabel 1  
*Blue print* Skala Resiliensi

<b>Dimensi</b>	<b>Nomor Aitem</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Personal Competence</i> (Kompetensi Diri/Kompetensi Personal)	1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14	10
<i>Acceptance of Self and Life</i> (Penerimaan diri dan Kehidupan)	3, 4, 10, 13	4
<b>Total</b>		<b>14</b>

Tabel 2  
Blueprint Skala Religiusitas

Dimensi	Aitem Favorable	Jumlah	Aitem Unfavorable	Jumlah
Ideologis	2, 7, 12, 24, 28	5	10, 20, 36	3
Ritualistik	1, 5, 23, 40, 41, 43	6	8, 9, 26, 39, 42, 44	6
Eksperensial	14, 18, 25, 34	4	11, 35	2
Intelektual	3, 13, 21, 27	4	4, 6, 22	3
Konsekuensial	15, 19, 20, 32, 33, 38	6	16, 17, 29, 31, 37, 45	6
Total		25		20

### HASIL

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini. Karena sebelumnya sudah didapatkan hasil uji normalitas dari Religiusitas dan Resiliensi dan terbukti bahwa data terdistribusi tidak normal, maka uji korelasi dilakukan dengan uji korelasi Spearman-Rank. Dalam pengujian ini, H<sub>0</sub> akan ditolak jika *p-value* < 0,05 dan  $\rho > 0.1638$  berdasarkan tabel *critical values for pearson product-moment correlation* oleh Fisher & Yates (dalam Spatz, 2010).

Tabel 3  
Hasil Uji Statistik

Hipotesis	Hasil Uji Statistik	Simpulan
Ada hubungan positif antara Religiusitas dan Resiliensi	$P = 0,178$ ; $p\text{-value} < 0,05$	H <sub>0</sub> ditolak

Hasil dari hipotesis adalah ada hubungan positif antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif

antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan ( $\rho = 0,178$  ;  $p\text{-value} < 0,05$ ) berdasarkan tabel *critical values for pearson product-moment correlation* oleh Fisher & Yates (dalam Spatz, 2010).

### DISKUSI

Berdasarkan hasil yang sudah dipaparkan membuktikan bahwa ada hubungan positif antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan. Dibuktikan dengan nilai  $\rho = 0.178$  dan  $p\text{-value} = 0.037$  yang mengacu pada *critical values for pearson product-moment correlation* oleh Fisher & Yates (dalam Spatz, 2010). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setiawan & Pratitis (2015) yang menyatakan bahwa religiusitas berkorelasi positif dengan resiliensi. Yang artinya, jika religiusitas tinggi maka begitu juga dengan resiliensinya akan tinggi. Dan juga sebaliknya, jika religiusitas rendah maka resiliensi juga rendah.

Setiawan dan Pratitis (2015) menyatakan bahwa agama merupakan pondasi dasar manusia dalam menjalani hidup yang sudah ditanamkan sejak dini lewat keluarga dan pendidikan. Tujuannya untuk membuat individu meyakini bahwa segala yang terjadi didunia ini adalah atas kehendak dan rencana Tuhan. Hal tersebut menjadi ideologi yang kuat dan membekali individu untuk menjadi optimis dan sikap optimis inilah yang membuat seseorang menjadi resilien. Optimisme adalah salah satu karakteristik resiliensi menurut Reivich & Shatte (dalam Dewanti & Suprapti, 2014).

Naufalisari & Andriani (2013) mengatakan religiusitas menjadi faktor protektif yang membantu pencapaian resiliensi. Dimana dengan banyak melakukan ibadah dan berdoa akan membuat individu tenang dalam menghadapi masalah serta yakin dalam menyelesaikan masalah. Hal tersebut menurut Reivich & Shatte (dalam Dewanti & Suprapti, 2014) merupakan



karakteristik resiliensi yakni regulasi emosi dan *self-efficacy*. Dimana individu yang resilien tetap tenang dan dapat mengendalikan emosi ketika menghadapi masalah. Serta memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatasi masalah dan menjadi sukses.

Suryaman (dalam Setiawan & Pratitis, 2015) juga mengatakan bahwa aspek agama sebagai *coping* menjadi hal yang paling utama dampaknya terhadap pencapaian resiliensi individu. Individu yang memiliki religiusitas tinggi akan lebih mampu mengendalikan emosinya ketika ia sedang menghadapi masalah serta lebih mampu untuk memaknai secara positif masalah yang sedang dihadapi. Warner & April (2012) juga menyatakan bahwa resiliensi karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia mampu mengontrol dan mengendalikan emosi.

Rahmati & Siregar (2012) menyatakan bahwa religiusitas mampu membantu pencapaian resiliensi lewat faktor yang membentuk resiliensi yaitu pada faktor *I am*. Dimana seseorang yang terus berdoa, terus beribadah dan selalu berusaha serta bersabar akan dapat memiliki serta mengekspresikan harapan serta keyakinannya terhadap masa depan yang lebih baik. Dimana faktor *I am* menurut Grotberg (dalam Rahmati & Siregar, 2012) meliputi harapan, keyakinan serta iman.

Ruswahyuningsih & Afiatin (2015) menyatakan religiusitas mampu membantu pencapaian resiliensi lewat faktor yang membentuk resiliensi yaitu pada faktor *I can*. Dimana religiusitas akan membuat seseorang memiliki kemampuan untuk keluar dari *stress*, depresi, pengalaman buruk serta memperbaiki diri dengan kekuatan positif dan juga mandiri. Religiusitas menumbuhkan rasa ikhlas dan mengurangi kesedihan dan stres psikologis dan juga membantu individu memaknai pengalaman hidup secara positif. Religiusitas juga mampu menguatkan

tumbuhnya harapan serta keimanan pada individu.

Anggraini & Hendriani (2015) membuktikan bahwa religiusitas membantu pencapaian resiliensi. Dimana seorang yang memiliki keyakinan religius akan membantu dalam mengatasi situasi yang menekan. Dengan terus berdoa serta berserah diri kepada Tuhan akan membantu memberi kekuatan untuk mampu menghadapi tekanan

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara religiusitas dan resiliensi pada karyawan ( $p = 0,178$ ,  $p\text{-value} < 0.05$ ) yang mengacu pada *critical values for pearson product-moment correlation* oleh Fisher dan Yates (dalam Spatz, 2010).

### Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Jika ingin meneliti ditempat lain dengan variabel yang sama yaitu religiusitas yang mengharuskan untuk menentukan kriteria subjek dengan agama tertentu, diharapkan dapat memperluas populasi sehingga jumlah subjek akan lebih banyak dan diharapkan hasilnya bisa lebih maksimal.

## REFERENSI

- 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.
- Anggraini, W., & Hendriani, W. (2015). Resiliensi istri terhadap perubahan kondisi suami menjadi penyandang disabilitas fisik. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 4(1), 57.

- Dewanti P, A., & Suprapti, V. (2014). Resiliensi remaja putri terhadap problematika pasca orang tua bercerai. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3(3), 164-171.
- Dewi, N. R., & Hendriani, W. (2014). Faktor protektif untuk mencapai resiliensi pada remaja setelah perceraian orangtua. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 3(3), 37-42.
- Karunia, P. C. (2014). Hubungan Antara Religiusitas dengan Self-esteem pada Mahasiswa Anggota Komunitas Rohani. *Skripsi*, 1 - 163.
- Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. (2015). Kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada perawat instalasi ruang inap. *Prosiding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*, 6(1), 21-28.
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan psycap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 223-244.
- Losoi, H., Turunen, S., Waljas, M., Helminen, M., Ohman, J., Julkunen, J., & Rosti-Otajarvi, E. (2013). Psychometric properties of the finish version of the resilience scale and its short version. *Psychology, Community & Health*, 2(2), 1-10. doi:10.5964/pch.v2i1.40
- Maulidya, M., & Eliana, R. (2013). Gambaran resiliensi perantau Minangkabau yang berwirausaha di Medan. *Psikologia*, 8(1), 34-39.
- Naufaliasari, A., & Andriani, F. (2013). Resiliensi pada wanita dewasa awal pasca kematian pasangan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 264-269.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran stress kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220-227.
- Nurdian, M. D., & Anwar, Z. (2014). Konseling kelompok untuk meningkatkan resiliensi pada remaja penyandang cacat fisik (difable). *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 36-49.
- Putra, R. P. (2015). Pengaruh stress kerja dan kepuasan gaji terhadap turnover intention dengan gender sebagai variabel moderating (studi pada kantor akuntan publik di Yogyakarta dan Surakarta). *Jurnal Nominal*, 4(1), 83-95. doi:10.21831/nominal.v4i1.6889
- Rahmati, N., & Siregar, M. A. (2012). Gambaran resiliensi pada pekerja anak yang mengalami abuse. *PREDICARA*, 1(2), 69-79.
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). Stress kerja dan motivasi kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 27-44.
- Ruswahyuningsih, M., & Afiatin, T. (2015). Resiliensi pada remaja Jawa. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 1(2), 96-105. doi: 10.22146/gamajop.7347
- Sari, Y., Fajri S, R. A., & Syuriansyah, T. (2012). Religiusitas pada hijabers community Bandung. *Prosiding SNaPP2012: Sosial, Ekonomi, dan Humnainya*, 3(1), 311-318.
- Setiawan, A., & Pratitis, N. T. (2015). Religiusitas, dukungan sosial dan resiliensi korban lumpur lapindo Sidoarjo. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(2), 137-144.
- Spatz, C. (2010). *Basic statistics: tales of distributions* (10 ed.). Boston: Cengage Learning.

Suryabrata, S. (2011). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo.

Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.

Warner, R., & April, K. (2012). Building Personal resilience at work. *Effective Executive*, 15(4), 54-68.

Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.

Willda, T., Nazriati, E., & Firdaus. (2016). Hubungan resiliensi diri terhadap tingkat stress pada dokter muda fakultas kedokteran Riau. *Jom FK*, 3(1), 1-9