

## **Melihat resiliensi karyawan dari kecerdasan emosi dan efikasi diri**

**Ade Amelia Siska Tiana  
Rr Amanda Pasca Rini  
Bawinda Sri Lestari**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, Indonesia  
E-mail: [asiskatiana@gmail.com](mailto:asiskatiana@gmail.com)

### **Abstract**

*Resilience is an individual's ability to bounce back after experiencing stress or difficult situations in the work environment. Emotional intelligence and self-efficacy are thought to play a significant role in shaping this psychological resilience. This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and self-efficacy with employee resilience. This study used a quantitative approach with a correlational method. The subjects in this study were employees working at PT Kharisma SF Sidoarjo. The sampling technique used was simple random sampling with a population of 250 people. Referring to the Krejcie & Morgan table, 150 participants were obtained. The instruments used in this study included an emotional intelligence scale, a self-efficacy scale, and a resilience scale. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis techniques. The results showed a highly significant positive relationship between emotional intelligence and self-efficacy with employee resilience. This finding demonstrates the importance of developing emotional intelligence and self-efficacy as supporting factors for psychological resilience in the workplace.*

**Keywords:** Emotional Intelligence; Resilience; Self-Efficacy

### **Abstrak**

*Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bangkit kembali setelah mengalami tekanan atau situasi sulit dalam lingkungan kerja. Kecerdasan emosi dan efikasi diri diduga berperan penting dalam membentuk ketahanan psikologis tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan resiliensi pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT Kharisma SF Sidoarjo, teknik sampling yang digunakan adalah simpel random sampling dengan jumlah populasi sebanyak 250 orang, kemudian mengacu pada tabel Krejcie & Morgan sehingga didapat partisipan sebanyak 150 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala kecerdasan emosi, skala efikasi diri, dan skala resiliensi. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan resiliensi pada karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengembangan kecerdasan emosi dan efikasi diri sebagai faktor pendukung ketahanan psikologis dalam dunia kerja.*

**Kata Kunci:** Efikasi Diri; Kecerdasan Emosi; Resiliensi

---

## Pendahuluan

Perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul di era globalisasi karena SDM memegang peranan strategis dalam pencapaian dan keberlangsungan tujuan organisasi. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan masih adanya SDM yang kurang memiliki inisiatif kerja, tidak mampu bertahan terhadap tekanan, serta menurunnya etika profesional, termasuk dalam proses pengunduran diri. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk menuntut kompetensi yang lebih tinggi dari karyawan, seperti penguasaan teknologi, kecepatan kerja, kemampuan bekerja di bawah tekanan, multitasking, serta kualitas hasil kerja yang optimal. Sebagai respons, organisasi kerap melakukan perubahan sistem kerja sebagai bagian dari upaya pengembangan agar mampu beradaptasi dan bertahan di tengah tuntutan perubahan yang terus berlangsung (Tampubolon, 2020).

Karyawan dalam konteks organisasi tempat penelitian ini dilakukan dihadapkan pada tuntutan kerja yang semakin tinggi seiring dengan perubahan sistem kerja, target kinerja yang ketat, serta kebutuhan untuk beradaptasi secara cepat terhadap dinamika organisasi. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan psikologis dalam mengelola tekanan kerja, mempertahankan kinerja, dan tetap berfungsi secara efektif di tengah perubahan yang berkelanjutan. Namun, pada praktiknya, tidak semua karyawan mampu merespons tuntutan tersebut secara adaptif (Cooke et al., 2019). Indikasi seperti kelelahan emosional, menurunnya daya tahan terhadap tekanan, serta kesulitan mempertahankan konsistensi kinerja menjadi fenomena yang sering muncul. Situasi ini menunjukkan bahwa resiliensi karyawan menjadi aspek penting dalam menentukan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan tetap produktif dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan ketidakpastian (Wilkinson & Rennaker, 2022).

Pelaksanaan perubahan tentunya diharapkan menuju kearah yang lebih baik. Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa tujuan perubahan ada dua yaitu untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam lingkungannya, dan untuk merubah tingkah laku dari para karyawannya dalam organisasi. Dengan demikian karyawan memegang peranan penting dalam proses perubahan karena organisasi tidak dapat berjalan sendiri tanpa sumber daya manusia yang baik.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Hasibuan, 2017). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Wastuti, 2018). Perkembangan suatu perusahaan sangat tergantung pada faktor manusia yang terdapat didalamnya. Berbagai persoalan pada organisasi setelah ditelusuri

---

penyebabnya akan kembali pada individu (karyawan) yang terlibat di dalam perusahaan (Tarigan, 2011). Meskipun sumber daya modal, bahan mentah, dan teknologi yang dimiliki perusahaan sangat baik, namun tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, maka kegiatan produksi di perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar.

Manajemen SDM harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, yang akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya, sehingga dapat survive dalam menghadapi berbagai tekanan baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Dessler, 2008).

Kemampuan untuk melanjutkan aktivitas atau kegiatan sehari-hari setelah mengalami tekanan yang berat dan situasi-situasi yang semakin sulit bukanlah sebuah keberuntungan, tetapi hal tersebut menggambarkan adanya kemampuan tertentu pada individu yang dikenal dengan istilah resiliensi (Tugade & Fredrickson, 2004). Salah satu aspek yang memengaruhi resiliensi adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu dalam menggunakan kecerdasan yang dimiliki dengan tujuan untuk mengatur kehidupan emosionalnya, serta menjaga kestabilan emosi, dan mengekspresikan emosinya dalam bentuk kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi diri, empati, serta keterampilan sosial (Goleman et al., 2002).

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk dapat memahami dirinya sendiri dan orang lain, memberi motivasi pada diri sendiri, mengelola emosi dalam dirinya sendiri dan orang lain, memiliki empati, serta dapat membangun keterampilan (Subiantoro, 2015). Kecerdasan emosional berperan penting dalam perkembangan revolusi industri dan tenaga kerja masa depan perlu menyelaraskan keahliannya untuk mengimbangi hal tersebut (Gray, 2016). Kecerdasan emosional sangat berpengaruh di dunia kerja karena memungkinkan pegawai dapat mengelola emosi dengan lebih baik agar mereka dapat bekerja dengan akurat dan efisien dalam mencapai tujuan maupun sasaran target perusahaan (Rachmadani, 2018).

Individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tergolong tinggi akan lebih tenang ketika menghadapi suatu masalah. Telah dilakukan beberapa penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan emosi terhadap tingkat resiliensi pada perawat oleh Pujiyanto et al. (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap tingkat resiliensi pada perawat di RSUD Dr. Murjani Sampit. Selain itu, penelitian tentang hubungan kecerdasan emosi dan resiliensi pada mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas akhir dilakukan oleh Novia (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan resiliensi pada mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas akhir.

Selain kecerdasan emosional, efikasi diri juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi resiliensi. Menurut Bandura (1997) efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengambil keputusan dan bertindak dalam situasi tertentu. Menurut Fitriyah et al. (2019) efikasi diri adalah keyakinan diri

---

individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi tertentu. Sedangkan menurut Subaidi (2016) efikasi diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Keyakinan diri pekerja ini akan memengaruhi usaha, ketahanan dan keuletan dalam menghadapi tuntutan. Efikasi diri yang tinggi akan turut meningkatkan resiliensi pada karyawan, sehingga para pekerja mampu bertahan dan meningkatkan kualitas diri serta siap menghadapi situasi sulit. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan dengan resiliensi karyawan. Seperti pada temuan Mahmudah dan Wibowo (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri berkorelasi positif dengan resiliensi Pada Karyawan yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi. Temuan dari Sitorus (2025) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri terhadap resiliensi pada mahasiswa pekerja.

Keyakinan para pekerja akan kemampuannya dalam mengajar akan memengaruhi seberapa banyak usaha yang diberikan, berapa lama bertahan dalam menghadapi situasi sulit, seberapa ulet dalam usaha untuk bangkit dan bertahan. Menurut Reivich dan Shatte (2002) mengatakan bahwa keterampilan ketahanan diri atau resiliensi merupakan kemampuan individu dalam bertahan dari situasi sulit dengan menyesuaikan diri untuk mengatasi segala situasi yang merugikan (Akbar & Tahoma, 2018). 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. 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.

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 emosi dan fisik. Tetapi, sehubungan dengan dunia kerja yang semakin menuntut tingginya efisiensi dan kualitas kerja ternyata membuat para sumber daya manusia seperti karyawan menjadi mudah kelelahan dan keletihan dikarenakan beban kerja dan target kerja yang diberikan kepada karyawan (Lunga et al., 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan resiliensi para pekerja. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi mengenai kondisi psikologis para pekerja. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas melalui kesejahteraan pekerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 3 yaitu a) ada hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan resiliensi karyawan; b) ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan resiliensi karyawan; c) ada hubungan positif antara efikasi diri dengan resiliensi karyawan.

---

## Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri pada karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat pada penelitian ini adalah resiliensi, kemudian variabel bebas adalah kecerdasan emosi dan efikasi diri. Resiliensi merupakan kapasitas seseorang untuk menangani tantangan atau trauma dengan cara yang sehat dan produktif. Kemudian kecerdasan emosi didefinisikan sebagai keterampilan dalam menilai emosi, memotivasi diri, serta mengelola emosi ketika berinteraksi secara personal maupun sosial. Sedangkan efikasi diri diartikan sebagai kepercayaan individu akan kapabilitasnya untuk mengelola dan bertindak krusial guna menuntaskan tugas khusus.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Kharisma S.F Sidoarjo sebanyak 250 orang. Teknik sampel yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Penentuan besaran sampel menggunakan tabel (Krejcie & Morgan, 1970). Diketahui bahwa populasi dalam penelitian ini sebanyak 250 sampel, maka berdasarkan tabel Krejcie & Morgan, didapati jumlah minimal partisipan sebanyak 152. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya mampu mendapatkan sampel sebanyak 150 orang.

Instrumen yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), dan sangat setuju (4). Skala resiliensi dengan total 28 aitem, disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Reivich dan Shatte (2002) yang meliputi regulasi emosi, kontrol impuls, optimisme, empati, analisis kausal, efikasi diri, dan *reaching out*. Setelah dilakukan 5 kali putaran pengujian, validitas skala ini memiliki indeks *corrected item-total correlation* berkisar dari 0,540-0,766 dengan reliabilitas *cronbach's alpha*  $\alpha=0,924$ , serta menyisakan 14 aitem valid dan 14 lainnya gugur.

Kemudian skala kecerdasan emosi dengan total 32 aitem, disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Goleman et al. (2002) yang meliputi mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan. Setelah dilakukan 2 kali putaran pengujian, validitas skala ini memiliki indeks *corrected item-total correlation* berkisar dari 0,376-0,698 dengan reliabilitas *cronbach's alpha*  $\alpha=0,909$ , serta menyisakan 26 aitem valid dan 6 lainnya gugur.

Skala efikasi diri yang digunakan dikembangkan berdasarkan teori Bandura, (1997) dengan 28 aitem total yang mencakup dimensi *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Setelah dilakukan pengujian, seluruh aitem pada skala ini dinyatakan valid, skor validitas berkisar dari 0,367-0,738 dengan reliabilitas *cronbach's alpha*  $\alpha=0,938$ .

Penelitian ini melakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (kecerdasan emosi dan efikasi diri) dengan variabel dependen (resiliensi). Pengujian dengan analisis regresi berganda ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS* versi 24. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu agar dapat

terpenuhinya syarat untuk melakukan analisis statistik parametrik. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

## Hasil

Penelitian ini dilakukan di PT. Kharisma S.F Sidoarjo, peneliti melakukan sebar data angket atau kuesioner melalui media sosial seperti WhatsApp dalam bentuk *Google Form*. Hasil pengambilan data ini diperoleh sampel sebanyak 150 karyawan. Hasil rekapitulasi pada tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yang telah berpartisipasi dalam penelitian sebanyak 50 (33,3%) responden laki-laki dan 100 (66,7%) responden perempuan. Sedangkan jika berdasarkan usia sebanyak 104 (69,3%) karyawan berusia 18-27 tahun dan sisanya berusia 28-53 tahun (30,7%).

**Tabel 1.**  
Data Demografi

Variabel	N = 150	Persentase (100%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	50	33,3%
Perempuan	100	66,7%
<b>Usia</b>		
18-27	104	69,3%
28-53	46	30,7%

Sebelum melakukan uji regresi linier majemuk, peneliti melakukan beberapa uji asumsi sebagai syarat melakukan uji statistik parametrik. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,051 ( $p>0,05$ ). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2.**  
Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	
	Statistic	Sig.
Resiliensi - Kecerdasan emosi - Efikasi diri	0,073	0,051

Hasil uji linieritas pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi dan resiliensi memiliki nilai signifikansi 0,596 ( $p>0,05$ ). Selanjutnya, variabel efikasi diri dan resiliensi memiliki nilai signifikansi 0,449 ( $p>0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, mengindikasikan bahwa masing-masing kedua variabel independen ( $X_1$  &  $X_2$ ) memiliki hubungan linier terhadap variabel dependen ( $VY$ ), sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

**Tabel 3.**  
Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity	
	F	Sig.
Kecerdasan Emosi - Resiliensi	0,933	0,596
Efikasi Diri - Resiliensi	1,023	0,449

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas antara variabel X1 (kecerdasan emosi) dan X2 (efikasi diri) didapatkan nilai *tolerance* sebesar 0,314. Nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,189 (nilai VIF < 10,00). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4.**  
Uji Multikolinearitas

<b>Variabel</b>	<b>Collinearity Statistic</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Kecerdasan emosi - Efikasi diri	0,314	3,189

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,195 untuk variabel kecerdasan emosi(X1) dan 0,317 untuk variabel efikasi diri(X2). Kedua hasil tersebut lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

**Tabel 6.**  
Uji Simultan - Analisis Regresi Linier Berganda

<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Kecerdasan Emosi & Efikasi Diri - Resiliensi	0,907	0,822	339,305	0,000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan pada variabel kecerdasan emosi dan efikasi diri memiliki hubungan secara simultan dengan resiliensi dengan Sig. 0,000 (<0,01) dan skor F = 339,305. Berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan resiliensi. Artinya kecerdasan emosi dan efikasi diri secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan resiliensi pada karyawan. Adapun hasil sumbangan efektif R Square sebesar 0,822 yang dapat diartikan bahwa kecerdasan emosi dan efikasi diri secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 82,2% terhadap resiliensi, adapun 17,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**Tabel 7.**  
Hasil Uji Parsial

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Constant	23,752	9,816	0,000
Kecerdasan Emosi	0,192	4,363	0,000
Efikasi Diri	0,498	10,766	0,000

Berdasarkan hasil analisis parsial kecerdasan emosi diperoleh skor t = 4,363 dengan Sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan resiliensi memiliki hubungan positif yang sangat signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi juga resiliensi pada karyawan, begitu juga sebaliknya jika mengalami penurunan.

Kemudian hasil analisis efikasi diri diperoleh skor  $t = 10,766$  dengan Sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan resiliensi memiliki hubungan positif yang sangat signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi juga resiliensi pada karyawan, begitu juga sebaliknya jika mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,752 - 0,192X_1 + 0,498X_2$$

Keterangan:

$Y$  = Resiliensi

$X_1$  = Kecerdasan Emosi

$X_2$  = Efikasi Diri

Persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan skor kecerdasan emosi dan efikasi diri masing-masing akan meningkatkan skor resiliensi sebesar 0,192 dan 0,498 poin. Namun jika tidak ada kecerdasan emosi dan efikasi diri, maka skor resiliensi sebesar 23,752.

**Tabel 8.**  
Kategorisasi Skor Partisipan

Kategori	N & %		
	Resiliensi	Kecerdasan Emosi	Efikasi Diri
Tinggi Sekali	11 (7,3%)	16 (10%)	13 (8,6%)
Tinggi	34 (22,7%)	20 (13,3%)	30 (20%)
Sedang	58 (38,7%)	72 (48%)	64 (42,7%)
Rendah	38 (25,3%)	36 (24%)	39 (26%)
Rendah Sekali	9 (6%)	6 (4%)	4 (2,7%)

Berdasarkan tabel 8 kategorisasi skor partisipan, pada variabel resiliensi mayoritas responden berada pada kategori "Sedang" sebanyak 58 orang (38,7%). Pada kecerdasan emosi, proporsi terbesar juga terdapat pada kategori "Sedang" yaitu 72 orang (48%), sedangkan terendah di kategori "Rendah Sekali" dengan 6 orang (4%). Sementara itu, variabel efikasi diri sebagian besar berada di kategori "Sedang" dengan 64 orang (42,7%), dan paling sedikit di kategori "Rendah Sekali" hanya 4 orang (2,7%). Secara keseluruhan, ketiga variabel menunjukkan distribusi yang cenderung terpusat pada kategori "Sedang", dengan kategori "Rendah Sekali" paling sedikit terwakili.

## Pembahasan

Resiliensi adalah kapasitas untuk merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan (adversity) atau trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari (Reivich & Shatte, 2002). 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. Manajemen SDM harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai

---

tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, yang akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya, sehingga dapat survive dalam menghadapi berbagai tekanan baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Dessler, 2008). Dunia kerja yang semakin menuntut tingginya efisiensi dan kualitas kerja ternyata membuat para sumber daya manusia seperti karyawan menjadi mudah kelelahan dan keletihan dikarenakan beban kerja dan target kerja yang ada.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan resiliensi pada karyawan diterima. Artinya secara simultan atau bersama-sama kecerdasan emosi dan efikasi diri memiliki hubungan dengan resiliensi pada karyawan. Tingkat kecerdasan emosi yang tinggi dan kemampuan efikasi diri yang tinggi akan memengaruhi resiliensi pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil tersebut mendukung konsep yang menjadi latar belakang penelitian ini. Kemampuan kecerdasan emosi yang tinggi dan kemampuan efikasi diri yang tinggi akan memengaruhi resiliensi pada karyawan.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasan yang dimiliki dengan tujuan untuk mengelola keadaan emosionalnya, serta menjaga kestabilan emosi dan mengekspresikan emosinya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial (Goleman et al., 2002). Sementara menurut Fitriyah et al. (2019) efikasi diri adalah keyakinan diri individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi tertentu. Efikasi diri mendorong individu untuk bertindak dan menghadapi tantangan dengan percaya diri, Kombinasi keduanya menciptakan profil individu yang tidak hanya tahan banting, tetapi juga aktif dalam mengelola dan mengatasi hambatan secara konstruktif. Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan aspek emosional dan kepercayaan diri dalam program pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Intervensi seperti pelatihan kecerdasan emosional dan penguatan efikasi diri dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan resiliensi dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa hipotesis kedua yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan resiliensi pada karyawan diterima. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi resiliensi pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah resiliensi pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rachmadani (2018) bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruh di dunia kerja karena memungkinkan pegawai buat mengelola emosi dengan lebih baik agar mereka dapat bekerja dengan akurat dan efisien dalam mencapai tujuan maupun sasaran target perusahaan. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi yang tergolong tinggi akan lebih tenang ketika menghadapi suatu masalah.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan resiliensi diterima. Artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi resiliensi pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula resiliensi pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bandura (1997) yang

---

---

mengatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengambil keputusan dan bertindak dalam situasi tertentu. Efikasi diri karyawan adalah keyakinan diri dari seorang pekerja bahwa dirinya mampu menghadapi situasi yang menekan dan dapat mengambil keputusan untuk suatu tindakan yang tepat untuk setiap tugas dalam pekerjannya. Keyakinan diri pekerja ini akan memengaruhi usaha, ketahanan dan keuletan dalam menghadapi tuntutan. Efikasi diri yang tinggi akan turut meningkatkan resiliensi pada karyawan, sehingga para pekerja mampu bertahan dan meningkatkan kualitas diri serta siap menghadapi situasi sulit. Keyakinan para pekerja akan kemampuannya dalam mengajar akan memengaruhi seberapa banyak usaha yang diberikan, berapa lama bertahan dalam menghadapi situasi sulit, seberapa ulet dalam usaha untuk bangkit dan bertahan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi dan efikasi diri memiliki peran yang penting dalam membentuk resiliensi pada karyawan. Keduanya, baik secara individu maupun bersama-sama, berkontribusi terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi tekanan, bangkit dari kegagalan, dan tetap produktif dalam situasi yang menantang. Temuan ini memperkuat pentingnya pengembangan aspek psikologis dalam konteks kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan ketahanan dan kinerja karyawan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu terletak pada waktu penelitian, yang dimana pengumpulan data dilakukan dalam periode yang singkat, sehingga hasilnya mungkin dipengaruhi oleh situasi atau peristiwa spesifik yang sedang terjadi pada saat itu misalnya stress kerja, perubahan kebijakan perusahaan, atau kondisi eksternal seperti ekonomi dan sosial yang dapat memengaruhi respons emosional dan persepsi diri karyawan secara temporer. Hal ini berpotensi memengaruhi objektivitas jawaban responden dan dapat membatasi generalisasi hasil penelitian untuk jangka waktu yang lebih panjang atau dalam kondisi yang berbeda.

Sumbangan efektif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap resiliensi pada karyawan. Dengan menganalisis sumbangan efektif, peneliti dapat mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh lebih besar dalam membentuk tingkat resiliensi karyawan. R Square didapat sebesar 0,822 yang dapat diartikan kecerdasan emosi dan efikasi diri secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 82,2% terhadap resiliensi, kecerdasan emosi memiliki nilai sumbangan efektif sebesar 22,4% terhadap resiliensi dan efikasi diri memiliki nilai sumbangan efektif sebesar 59,8% yang artinya efikasi diri memiliki pengaruh lebih besar terhadap resiliensi pada karyawan. Adapun 17,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan ketahanan psikologis karyawan melalui penguatan kecerdasan emosi dan efikasi diri.

## Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan dengan resiliensi karyawan. Secara parsial,

---

kecerdasan emosional berhubungan positif dengan resiliensi, yang mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mengenali dan mengelola emosi berperan penting dalam menghadapi tekanan kerja dan beradaptasi terhadap situasi yang menantang. Selain itu, efikasi diri juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan resiliensi, di mana keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya mendorong ketangguhan psikologis dalam menghadapi hambatan pekerjaan. Dengan demikian, kecerdasan emosional dan efikasi diri merupakan dua faktor psikologis yang saling melengkapi dalam membentuk dan meningkatkan resiliensi karyawan.

Rekomendasi bagi subjek penelitian yang dapat diberikan oleh peneliti meliputi peningkatan kesadaran dan pengelolaan kecerdasan emosional, serta pengembangan self-efficacy melalui tujuan yang realistik dan evaluasi pencapaian. Memanfaatkan dukungan sosial dan pelatihan coping secara aktif juga penting untuk memperkuat resiliensi. Saran bagi organisasi yaitu dapat memberikan perhatian lebih pada pengembangan aspek psikologis karyawan, khususnya kecerdasan emosional dan efikasi diri. Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan pengelolaan emosi, komunikasi interpersonal, serta program pengembangan diri yang mendorong kepercayaan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Selain itu, organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif agar karyawan memiliki ruang untuk belajar, beradaptasi, dan meningkatkan ketahanan psikologisnya.. Kemudian untuk penelitian mendatang, disarankan melakukan diversifikasi sampel lintas sektor/jabatan, menerapkan desain campuran berbasis wawancara mendalam, memperpanjang periode studi guna memitigasi efek situasional, dan menambahkan variabel kontrol/pemoderasi (misalnya stres kerja, burnout, kepuasan kerja) guna memverifikasi konsistensi hubungan antar variabel kecerdasan emosional, efikasi diri, dan resiliensi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, desain penelitian yang bersifat korelasional tidak memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan kausal antara kecerdasan emosional, efikasi diri, dan resiliensi. Kedua, subjek penelitian terbatas pada satu organisasi, sehingga generalisasi hasil penelitian ke konteks organisasi atau sektor industri lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Ketiga, pengumpulan data menggunakan instrumen *self-report* berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden, seperti kecenderungan memberikan jawaban sosial yang diharapkan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal, menambahkan variabel lain yang relevan (misalnya stres kerja atau *burnout*), serta mengombinasikan data kuantitatif dan kualitatif guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai resiliensi karyawan.

## Referensi

- Akbar, Z., & Tahoma, O. (2018). Dukungan sosial dan resiliensi diri pada guru sekolah dasar. *JPPP: Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 7(1), 53–59. <https://doi.org/10.21009/JPPP.071.07>

- 
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (1st ed.). W. H. Freeman. <https://doi.org/10.1037/10522-094>
- Cooke, F. L., Wang, J., & Bartram, T. (2019). Can a supportive workplace impact employee resilience in a high pressure performance environment? An investigation of the Chinese banking industry. *Applied Psychology*, 68(4), 695–718. <https://doi.org/10.1111/apps.12184>
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management* (11th ed.). Pearson Prentice-Hall.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). Menanamkan efikasi diri dan kestabilan emosi. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 4(1), 44–51. <https://doi.org/10.20961/jdc.v4i1.38691>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). The emotional reality of teams. *Journal of Organizational Excellence*, 21(2), 55–65. <https://doi.org/10.1002/npr.10020>
- Gray, A. (2016). *The 10 skills you need to thrive in the fourth industrial revolution*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/stories/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lunga, A., Rachmawati, Y., & Kurniawati, N. (2022). Hubungan efikasi diri dengan resiliensi guru selama pandemi COVID-19. *Empowerment: Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(3), 70–76. <https://doi.org/10.36805/empowerment.v1i3.261>
- Mahmudah, N., & Wibowo, D. H. (2022). Hubungan self efficacy dan resiliensi pada karyawan terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 7117–7121. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.7470>
- Novia, L. A. C. (2019). *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan resiliensi pada mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas akhir* [Undergraduate Thesis, Universitas Katolik Soegijapranata]. <https://repository.unika.ac.id/21428/>
- Pujiyanto, T. I., Elliya, N. P., & Kusyati, E. (2022). Kecerdasan emosional terhadap tingkat resiliensi pada perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(2), 94–103. <http://dx.doi.org/10.32584/jkmk.v5i2.1905> e-ISSN
- Rachmadani, P. (2018). *Pengaruh kecerdasan emosional dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara* [Thesis, Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/11730>
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. Broadway Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Organizational behavior* (Sixteenth Edition). Pearson.
- Sitorus, A. A. (2025). Pengaruh self-efficacy terhadap resiliensi pada karyawan yang sedang menempuh pendidikan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 3653–3659. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.9174>

- 
- Subaidi, A. (2016). Self-efficacy siswa dalam pemecahan masalah matematika. *Sigma*, 1(2), 64–68. <http://dx.doi.org/10.53712/sigma.v1i2.68>
- Subiantoro. (2015). *Peranan pendidikan karakter dalam meningkatkan kecerdasan emosional siswa*. Universitas Gorontalo.
- Tampubolon, P. (2020). *Change management, manajemen perubahan: Individu, tim kerja, organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Tarigan, M. (2011). Efikasi diri dalam hubungannya dengan niat karyawan untuk berpindah kerja. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 11(1), 50–70.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi diri terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi unit instalasi pengolahan air Sunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42. <https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v1i2.2076>
- Wilkinson, A. D., & Rennaker, M. (2022). The relationship between servant-leadership and employee resilience. *International Journal of Servant-Leadership*, 16(1), 309–337. <https://doi.org/10.33972/ijsl.350>