Jurnal Psikologi Kaleosan

Vol. 1 No. 2

Hal. 12-24

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN ANAK (PPA) ID-114 SYALOM DIMEMBE**

**Tesalonika Leonora Rottie**

Universitas Negeri Manado

20101084@unima.ac.id

**Jofie Hilda Mandang**

Universitas Negeri Manado

jofiemandang@unima.ac.id

**Melkian Naharia**

Universitas Negeri Manado

melkiannaharia@unima.ac.id

**Abstrak :** Resiliensi adalah kemampuan individu untuk berkembang dalam menghadap kesulitan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh resiliensi terhadap kepuasan kerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang yang bekerja dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini berdasarkan dari analisis data regresi linear sederhana dan hasilnya terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari kedua variabel tersebut dimana nilai signifikan = 0.000 dan didapatkan nilai R = 0,493 sehingga hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara resiliensi terdapat kepuasan kerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe.

**Kata Kunci** : Resiliensi, Kepuasan Kerja, Pusat Pengembangan Anak

**Abstract:** Resilience is an individual’s ability to thrive in the face of adversity. The aim of research is to determine and analyze the effect of resilience on job statisfaction at the ID-114 Syalom Dimembe Chil Development Center. This research usus quantitative methods. The population in this study was 48 people who works using a saturated sampling method where the entire population was sampled. The results of this research are based on simple linear regression data analysis and the results show that there is a significant influence of these two variables where the significant value is = 0.000 an the R value is obtained = 0,493 so the results of this research are that there is a positive influence between resilience and job satisfaction at the Child Development Center ID-114 Syalom Dimembe.

**Keyword :** *Resilience, Job Satisfaction, Child Development Center*

**PENDAHULUAN**

Pada era modern saat ini yang sudah berkembang dengan sangat banyak sekali berbagai pekerjaan yang memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk menghadapi tantangan yang ada dalam dunia pekerjaan. Dalam dunia pekerjaan sumber daya manusia merupakan hal terpenting, dimana manusia merupakan elemen utama karena manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan pekerjaan.

Sumber daya manusia (pekerja) yang berkompeten akan memberikan dampak positif di tempat dia bekerja dengan memberikan segala potensi yang ada dalam dirinya dalam menjalankan pekerjaan secara profesional. Menurut Cusway (2002) dalam (Agung et al., 2011) bahwa organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan.

Tempat kerja membutuhkan pekerja yang memiliki kepuasan kerja karena dengan begitu adanya produktifitas yang tinggi, kemandirian yang ada dalam diri para pekerja sehingga mereka melakukan di tempat kerja yang menghasilkan kinerja yang baik bagi tempat kerja dan bisa bersaing dengan tempat kerja yang lain.

Sejalan dengan pendapat (Wiliandari, 2019) bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan yang nampak pada orang yang bekerja dengan pekerjaan yang dihadapidan serta lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal, maka dari itu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa membuat para pekerja mendapatkan kepuasan kerja.

Ada beberapa faktor seperti gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para pekerja. Selain dari faktor-faktor diatas ada resiliensi yang tidak kalah penting menjadi salah satu penyebab faktor dalam diri sendiri yang bisa membawa individu menghasilkan kepuasan kerja. (Anwar, 2018) Resiliensimerupakan kemampuan individu menghadapi dan mengatasi masalah, hambatan dan kesulitan yang ada sehingga menjadi individu yang lebih kuat.

Pusat pengembangan anak adalah dibawah naungan Yayasan Compassion Indonesia (YCI) yang bekerja sama dengan gereja mitra untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara umum yang disasarkan bagi masyarakat dengan masyarakat ekonomi rendah khususnya pada usia tiga sampai duapuluh tahun. Dikutip dalam situs (BNN, n.d.) bahwa Pusat Pengembangan Anak adalah sebuah organisasi internasional yang bekerja sama dengan gereja-gereja yang memiliki tujuan untuk membangun karakter kristus dalam pertumbuhan anak yang disponsori oleh yayasan compassion Indonesia.

Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan di setiap individunya masing-masing. Sama seperti di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe masing-masing mempunyai tantangan dalam pekerjaannya. Dalam membangun tumbuh kembang anak tentunya memerlukan pengawasan yang oleh orang yang kompeten, sehingga harus memiliki kesabaran dan ketahanan diri dalam mendampingi anak-anak.

Orang yang bekerja di Pusat Pengembangan Anak harus memiliki resiliensi yang kuat. Misalnya, tutor dan mentor yang memiliki tantangan dalam mengurus dan mendidik para anak-anak, mendampingi anak-anak dalam dalam kegiatan belajar mengajar, membuat rancangan pembelajaran, melakukan kunjungan ke rumah (*home visit*) pada anak-anak, mendapingi anak dalam proses penulisan surat dari anak ke sponsor, mendampingi anak yang mendapatkan *gift* dari sponsor jika lebih dari Rp. 500.000 ribu. dan sebagai contoh lain sebagai nutrisi harus memikirkan nutrisi pada anak-anak dengan rentan usia yang berbeda dan harus menyiapkan makanan dengan jumlah yang besar setiap harinya, dimulai dari membeli bahan dan memasak makanan dengan jumbelah besar. sedangkan dalam kehidupan sehari-hari mereka juga pasti memiliki masalah dan tantangan masing-masing dikehidupan pribadi sendiri.

Resiliensi dan kepuasan kerja adalah dua faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja. Resiliensi merujuk pada kemampuan individu untuk putih dari masalah atau kesulitan, sedangkan kepuasan kerja merujuk pada tingkat kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Tonnisen & Ie, 2020) yang membahas “pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan” dan hasilnya bahwa resiliensi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh (Huda, 2023) dengan judul penelitian “resiliensi dan kebahagiaan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada rumah sakit Pondok Indah” dan hasilnya adalah resiliensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jika pekerja tidak memiliki kepuasan kerja akan berdapak buruk seperti merugikan tempat kita bekerja. menyadari permasalahan ini, maka dari itu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan pekerja tanpa memandang dari pekerjaan yang mereka kerjakan agar memiliki kepuasan dalam bekerja. maka dari itu kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting guna memberikan keuntungan dari kedua pihak.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar dalam dunia pekerjaan. Berdasarkan dari uraian latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dari itu peneliti ingin mengangkat judul penelitian ‘Pengauh resiliensiterhadap kepuasan kerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syaloom Dimembe’.

**METODE**

## **Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Djaali, 2021) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat inferensial dalam arti menarik kesimpulan berdasarkan pengujian hipotesis berdasarkan statistika, dengan menggunakan data empirik hasil pengumpulan data melalui pengukuran. Bentuk penelitian ini dipilih oleh peneliti untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh resiliensi pada kepuasan kerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe.

## **Populasi Dan Sampel**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe. Seluruhnya berjumlah 48 orang yang dirincikan sebagai berikut:

**Tabel 1**. **Rincian Populasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Posisi** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** |
| **Perempuan** | **Laki-Laki** |
| Penanggung jawab | - | 1 | 1 |
| Komisi | - | 1 | 1 |
| Staff | 3 | 2 | 5 |
| Mentor | 27 | 3 | 30 |
| Tutor | 5 | 3 | 8 |
| Nutrisi | 3 | - | 3 |
| **Total** | 48 |

### **Sampel**

Dalam penelitian ini menunggunakan teknik pengambilan sampeljenuh*.* Dimana penelitian ini mengambil semua populasi untuk jadikan sampel dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2010) sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila seluruh populasi dijadikan sampel.

Sampel penelitian ini adalah mereka yang bekerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe yang berjumlah 48 orang.

## **Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe, Desa Dimembe, Kabupaten Minahahasa Utara. Dengan waktu Penelitian pada bulan Januari.

## **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel di dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen yaitu resiliensi (X)

Menurut (Connor & Davidson, 2003) Resiliensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk bangkit dari situasi yang sulit supaya hidup di arah yang lebih baik dari pada sebelumnya. Dalam penelitian ini menggnunakan teori dari Connor dan Davidson (2003) yang terdiri dari beberapa aspek yaitu : 1) Kompetensi pribadi, standar tinggi, dan ketekunan, 2) Kepercayaan pada naluri, toleransi terhadap emosi negatif, dan efek penguatan dari stress, 3) Penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan yang aman, 4) Kontrol, dan 5) Pengaruh Spiritual. Dalam penelitian ini menggunakan skala *The Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC 25) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan dimodifikasi oleh (Azzahra, 2016) dengan empat rentan pilihan jawaban yang telah di uji coba pada 342 mahasiswa. Dalam skala ini oleh memiliki 25 pertanyaan positif yang terbagi dalam lima aspek. Penentuan resiliensi dilihat dari hasil, semakin tinggi nilai maka semakin tinggi resiliensi seseorang.

1. Variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y)

Bahwa kepuasan kerja adalah keadaan positif seseorang yang terhadap kegiatan atau aktivitas pekerjaannya. Semakin tinggi individu yang memiliki kepuasan kerja maka akan berdampak baik kepadatempat dimana ia bekerja. menggunkan teori dari Smith (1969) yang terdiri dari beberapa aspek, yaitu : 1) Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Atasan, dan Rekan Kerja. Dalam penelitian ini menggunakan skala *the job descriptive index* dari Smith, Kendal dan Hullin (1969) yang diadaptasi oleh (Darmawan, 2019).

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan angket. (Sugiyono, 2010) angket merupakan teknik pengumpulan data yang diberikan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dengan model skala likert.

## **Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen penelitian digunakan mendapatkan data yang sebenarnya. Penelitian ini sudah di uji coba kepada 30 orang yang sudah bekerja untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas dari alat ukur yang akan digunakan dalam bentuk kuesioner yang akan dipakai.

### **Uji Validitas Data**

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sah atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dengan bantuan program komputer SPSS 22 (*Statistic Package For Service Solution*). Setiap aitem akan dianalisis dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel product moment pada taraf signifikansi 5%. Dengan sampel uji coba sebanyak (N) 30 responden, maka r tabel yang digunakan adalah 0,361 nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel maka aitem tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung kurang dari r tabel maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi ukuran atau alat pengukur. Menurut (Jogiyanto Hartono M, 2018) reliabilitas adalah suatu pengukur sebagai seberapa besar variasi tidak sistematik dari penjelasan kuantitatif dari karakteristik – karakteristik suatu individu jika individu yang sama diukur beberapa kali. Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat ukut yang digunakan pada sampel yang sama memiliki konsistensi yang baik dan akan menghasilkan informasi yang sama jika digunakan beberapa kali. Adapun cara yang digunakan dalam menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Apabila koefisien Alpha lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika angka koefisien alpa lebih kecil dari pada 0,6 maka bisa dinyatakan bahwa kuesioner tersebut tidak reliabel. Dalam pengujian reliabitas ini dibantu dengan menggunakan komputer program SPSS 22.

## **Teknik Analisis Data**

Data akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan perhitungan. Teknik analisis data pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi liniear sederhana. Teknik analisis linear sederhana merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas ke satu variabel terikat. Untuk itu peneliti menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). SPSS yang digunakan adalah SPSS versi 22. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regesi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

## **Deskripsi Kerja**

1. **Penanggung jawab**

 Tugas Penanggung jawab adalah mereka para pemimpin di gereja mitra baik itu pendeta ataupun gembala gereja yang betugas mengawasi dan bertanggungjawab atas berlangsungnya Pusat Pengembangan Anak (PPA) di gereja mitra tersebut.

1. **Komisi**

 Komisi atau komisi gereja adalah orang ditunjuk oleh gereja mitra yang bertanggung jawab kepada gereja, memberikan pertanggungjawab lokal dan dukungan bagi pelayanan perkembangan anak. Tujuan dari komisi untuk melakukan pengawasan, evaluasi dan memberikan bimbingan dan saran kepada staf Pusat Pengembangan Anak (PPA) dengan mitra gereja ditempat.

1. **Staff**
	1. **Kooridinator**

 Koordinator adalah orang yang betugas dan bertanggung jawab atas berlangsungnya kegiatan Pusat Pengembangan Anak (PPA). Tugas koordinator antara lain adalah : koordinator bertanggung jawab kepada gereja dan komisi gereja ditempat, koordinator menandatangani perjanjian dan pernyatan komitmen untuk melakukan perlindungan dan mencegah terjadinya kekerasan pada anak, koordinator bertanggung jawab memilih staf dan tenaga berdasarkan kriteria yang disetujui komisi gereja, menkoordinir tugas dan tanggung jawab secara umum terhadap Pusat Pengembangan Anak (PPA), Staff, Anak-anak dan semua program pengembangan anak serta pemeliharan hubungan dengan Yayasan Compassion Indonesia (YCI).

* 1. **Sekertaris**

 Tugas sekertaris adalah bertanggung jawab secara umum terhadap hal-hal umum administrasi di Pusat Pengembangan Anak termasuk pembukuan keuangan.

* 1. **Bendahara**

 Membuat atau menyusun RAB bersama dengan penanggung jawab, komisi dan staff, mengeluarkan dana sesuai dengan RAB dan disetujui PF melalui logbook, memeriksa nota-nota pembelian, mencatat dan membuat buku kas harian, membuat laporan keuangan dan disetujui oleh koordinator dan disahkan oleh komisi keuangan.

* 1. **SPA**

 Memberikan lingkungan yang positif dan nyaman untuk anak-anak untuk mampu memenuhi potensi yang ada pada mereka, mencegah dan atau mengurangi resiko tindakan kekerasan terhadap anak melaui penerapan kebijakan-kebijakan, staregi dan prosedur pelindungan anak, mendidik anak-anak tentang batas-batas perlakuan wajar yang berhubungan dengan tindakan fisik, seksual dan verbal.

* 1. **Koordinator Tutor Mentor**

 Koordinator turor mentor adalah dia yang bertanggung jawab dan mengkoordinir tutor mentor yang ada dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di Pusat Pengembangan Anak.

1. **Mentor**

 Tugas mentor adalah sebagai berikut : kunjungan kerumah anak, menangani anak yang bermasalah, memimpin ibadah persiapan sebelum mengajar (sesuai jadwal), dan mengikuti ibadah, membuat rencana toturial atau rencana pengajaran, bertanggung jawab dengan kebersihan kelas, menangani piket, membuat data perkembangan anak (4 bidang), membuat daftar alat peraga dan membuat alat peraga, melengkapi data file anak (raport, form kunjungan, pemeriksaan kesehatan, absensi, dll), mengkoordinir kegiayan dikelas masing-masing (mengajar), melaporkan absensi anak ke KTM, melayani konsumsi anaj, bersama dengan sekretaris membimbing anak menulis surat, mengisi Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LKPA), membuat presentase kehadiran anak dan diberikan kepasa sekretaris, membuat presentase pencapaian kurikulum perbulan dan diberikan kepada KTM, dan mendapingi berbelanja bagi anak yang menerima gift dari sponsor yang lebih dari Rp. 500.000.

1. **Tutor**

 Tutor memiliki tanggung jawab untuk mengajar dan melatih sesuai dengan bidang atau materi yang

diampuh seperti melatih musik, bahasa inggris, dan matematika.

1. **Nutrisi**

 Nutirisi adalah orang yang menyiapkan makanan dan minuman bagi anak-anak sesuai dengan jadwal dan sesuai dengan kebutuhan anak. Dimulai dengan membeli bahan-bahan dan memasaknya.

**Analisi Deskriptif**

Dalam penelitian ini mendapatkan data yang diambil dari para pekerja yang bekerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe sebanyak 48 responden. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS 22. Berikut merupakan analisis deskriptif dari penelitian 2 variabel, yaitu resiliensi (X) dan Kepuasan Kerja (Y).

* + - 1. Deskripsi Tingkat Resiliensi

Tingkat resiliensi responden di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe dikelompokan menjadi 3 kategorisasi, yaitu : rendah, sedang dan tinggi. Untuk mengetahui kategorisasi, sebelumnya harus mengetahui nilai Mean (M) dan Standart Deviasi (SD) dari variabel resiliensi terkebih dahulu. Berikut adalah hasil uji statistik deskripsi variabel resiliensi dalam bentuk tabel yang didalamnya berisi nilai Mean, Standart Deviasi, minimum dan Maksimum :

**Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Resiliensi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Min | Max | Mean | Standar Deviasi |
| Resiliensi | 74 | 100 | 85.2 | 5.9 |

Berdasarkan pada tabel hasil uji deskripsi variabel resiliensi yang menggunakan skala berisi 25 aitem dengan 4 pilihan jawaban dimulai dengan skor 4 hingga 1. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa skor terendah adalah 74 dan skor tertinggi adalah 100 dengan mean 85.2 dan standar deviasi 5.9.

Dengan mengetahui nilai dari Mean dan juga Standar deviasi maka bisa diketahui nilai dari tingkat kategorisasi, yaitu rendah, sedang dan tinggi

**Tabel 3. Kategorisasi Tingkat Resiliensi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kategori | Rumus | Hasil |
| Rendah | X < M – 1SD | X < 79 |
| Sedang | M – 1SD ≤ X +1SD | 79 ≤ X < 91 |
| Tinggi | M + 1SD ≤ X | X > 91 |

Berdasarkan pada tabel diatas yang berisikan rumus dari kategorisasi, maka didapatkan nilai yang akan digunakan dalam memperoleh frekuensi dan presentase resiliensi pada orang yang bekerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe sebagai berikut :

**Tabel 4. Kategorisasi Skor Resiliens**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kat. | Interval | Frekuensi  | % |
| Rendah | < 79 | 7 | 14 % |
| Sedang | 79 – 91 | 33 | 69% |
| Tinggi | > 91 | 8 | 17% |
| Total | 48 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat resiliensi pada orang yang bekerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syaloom Dimembe sebanyak 7 orang atau sekitar 14% yang memiliki tingkat resiliensi yang rendah, dan pada kategori sedang ada sebanyak 33 orang atau sekitar 69% yang memiliki tingkat resiliensi sedang dan juga ada sebanyak 8 orang atau 17% orang yang berada pada tingkat resiliensi yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat resiliensi para pekerja di PPA ID-114 dalam kategori sedang.

## **Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan kerja orang yang bekerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe dikelompokan menjadi 3 kategorisasi, yaitu : rendah, sedang dan tinggi. Untuk mengetahui kategorisasi, sebelumnya harus mengetahui nilai Mean (M) dan Standart Deviasi (SD) dari variabel kepuasan kerja terkebih dahulu. Berikut adalah hasil uji statistik deskripsi variabel kepuasan kerja dalam bentuk tabel yang didalamnya berisi nilai Mean, Standart Deviasi, minimum dan Maksimum:

**Tabel 5. Hasil Uji Statistik Variabel Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Min. | Max. | Mean | Standar Deviasi |
| Kepuasan Kerja | 63 | 94 | 77.3 | 8.2 |

Berdasarkan pada tabel hasil uji deskripsi variabel kepuasan kerja diatas telah menggunakan skala berisi 24 aitem dengan 4 rentan pilihan jawaban dimulai dengan skor 4 hingga 1. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa skor terendah adalah 63 dan skor tertinggi adalah 94 dengan mean 77.3 dan standar deviasi 8.2.

Dengan mengetahui nilai dari Mean dan juga Standar deviasi dari variabel kepuasan kerja maka bisa diketahui nilai dari tingkat kategorisasi, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

**Tabel 6. Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kategori | Rumus | Hasil |
| Rendah | X < M – 1SD | X < 77 |
| Sedang | M – 1SD ≤ X +1SD | 77 ≤ X < 85 |
| Tinggi | M + 1SD ≤ X | X > 85 |

Berdasarkan pada tabel diatas yang berisikan rumus untuk mendapatkan kategorisasi, maka didapatkan nilai yang akan digunakan dalam memperoleh frekuensi dan presentase resiliensi pada orang yang bekerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe sebagai berikut :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kat. | Interval | Frekuensi  | Presentase |
| Rendah | < 77 | 26 | 54 % |
| Sedang | 77 – 85 | 10 | 21% |
| Tinggi | > 85 | 12 | 25% |
| Total | 48 | 100% |

**Tabel 7. Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja pada orang yang bekerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syaloom Dimembe sebanyak 26 orang atau sekitar 54% yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan pada kategori sedang ada sebanyak 10 orang atau sekitar 21% yang memiliki tingkat kepuasan kerja sedang dan juga ada sebanyak 12 orang atau 25% orang yang berada pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja para pekerja di PPA ID-114 dalam kategori rendah.

## **Uji Asumsi Klasik**

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan menggunakan uji normalitas Shapiro – Wilk. Menurut (Sugiyono, 2010) uji normalitas Shapiro – Wilk dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil yang tidak lebih dari 50 sampel. Apabila nilai signifikansi > 0.005, maka nilai residual distribusi normal.

 **Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

|  |
| --- |
| **Tests of Normality** |
|  | Shapiro-Wilk |
| Statistic | df | Sig. |
| Resiliensi | .965 | 48 | .159 |
| Kepuasan kerja | .958 | 48 | .088 |
| \*. This is a lower bound of the true significance. |
| a. Lilliefors Significance Correction |

Nilai signifikasi Shapiro – Wilk pada variabel resiliensi 0.159 dan pada variabel kepuasan kerja 0.088 yang lebih besar dari 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan dasar pengambilkan keputusan dari Shapiro – Wilk diatas, bahwa data berdistribusi normal. Normalitas dalam penelitian ini juga sudah diuji dengan normalitas Probability plot, dapat dilihat pada gambar grafik berikut :

**Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot**



Berdasarkan gambar grafik diatas, hasil dari pengujian normalitas Probability plot menunjukan bahwa pesebaran data berada tidak jauh disekitas garis, yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat normal.

### **Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Linearitas pada penelitian ini ditentuan jika nilai signifikan > 0.05 yang berarti mempunyai hubungan yang linear, dan jika nilai signifikan < 0.05 berarti tidak memiliki hubungan yang linear. Adapun hasil dari uji linearitas menunggunakan aplikasi SPSS 22 dengan hasil yang didapat sebagai berikut :

 **Tabel 9. Hasil Uji Linearitas**

****

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai deviation from linearity sig. Adalah 0.455 yang mana lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel resiliensi dan kepuasan kerja.

### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel resiliensi terhadap kepuasan kerja. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Dasar pengembilan keputusan pada uji hipotesis ini adalah jika nilai signifikasi < 0.005 maka variabel resiliensi mempengaruhi variabel kepuasan kerja, sebaliknya jika nilai signifikasi > 0.005 maka variabel resiliensi tidak mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

Sebelum melihat hasil uji yang didapatkan, berikut adalah hipotesa yang sudah diajukan sebelumnya :

**HA** : Ada pengaruh resiliensi terhadap kepuasan kerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe

**H0** : Tidak ada pengaruh resiliensi terhadap kepuasan kerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja**

****

Dari output F hitung sebersar 14.785 dan nilai signifinsi sebesar 0.000b,lebih kecil dari pada 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel resiliensi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

**Tabel 11. *Ciefficients* Pengaruh Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja**

****

Nilai *constant* (a)sebesar Y = 19.341 sedangkan nilai *trust* (b/koefisien regresi) sebesar 0.681 artinya setiap kenaikan satu skor pada kedua variabel tersebut akan meningkat sebesar 0.681.

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Sumary Pengaruh Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja**

****

Besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.493. dari output tersebut diperoleh nikai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.227 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (resiliensi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 24,3%. Untuk menentukan pada kuadran mana nilai korelasi tersebut, maka peneliti menggunakan acuan dari (Sugiyono) sebagai berikut :

**Tabel 8. Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0.00 – 0.199 | Sangat Rendah |
| 0.20 – 0.399 | Rendah |
| 0.40 – 0.599 | Sedang |
| 0.60 – 0.799 | Kuat |
| 0.80 – 1.000 | Sangat Kuat |

Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas maka nilai R sebesar 0.493 dan masuk pada kategori sedang, maka pengaruh resiliensi terhadap kepuasan kerja berpengaruh sebesar 49.3% dan sisanya 50.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil yang didapatkan maka HA dapat diterima dan H0 ditolak. Sehingga bisa dinyatakan bahwa semakin tingigi resiliensi maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin rendah juga pengaruhnya kepuasan kerja.

### **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara resiliensi dengan kepuasan kerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe.

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah diperoleh dari analisis regresi liniear sederhana dapat dikatakan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dilihat F hitung 14.785 dengan nilai sig. 0.000 < 0.5. pengaruh resiliensi terhadap kepuasan kerja di Pusat Pengembangan Anak dengan nilai R 0.493 atau sebesar 49.3% termasuk pada kategori sedang.

 Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan pendapat dari (Prasetyo & Marlina, 2020) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku yang mencerminkan individu yang bekerja. kepuasan kerja berbersifat pribadi sehingga kepuasan kerja perindividu sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Selanjutnya juga pendapat Luthans (2006) dalam (Setiyanto & Selvi, 2018) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan nilai yang dinilai penting. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Huda, 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh resiliensi dan kebahagiaan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada rumah sakit Pondok Indah” yang menunjukan hasil bahwa resiliensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Tonnisen & Ie, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap karyawan” dan mendapatkan hasil resiliensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Nuari (2006) dalam Tonnisen & Ie (2020) Jika seseorang yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, cenderung dapat mengatasi berbagai masalah kehidupan maupun pekerjaannya.

Resiliensi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dikarenakan dengan tingkat resiliensi yang tinggi akan membuat individu merasa aman dan nyaman dalam bekerja walaupun ada beberapa masalah yang datang sehingga membuat perasaan puas yang menghasilkan kepuasan kerja oleh orang yang sudah bekerja. Sebaliknya jika individu tersebut memiliki tingkat resiliensi rendah akan cenderung memungkinkan menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya yang bisa menghasilkan ketidakpuasan dalam bekerja. menurut (Smith, 1969) kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan juga emosi dari dalam diri karyawan yang berkenan dengan pekerjaannya dan penilaian karyawan atas pekerjaannya. Dalam hal ini ditekankan lagi bahwa penilaian kepuasan kerja itu perindividu atau bersifat pribadi.

Dalam penelitian ini resiliensi yang ada pada pekerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syaloom Dimembe termasuk pada kategori sedang. Sedangkan kepuasan kerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe termasuk pada kategori yang rendah yang disebabkan oleh beberapa faktor yang ada dalam penelitian ini seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi, dan atasan. Namun pasti ada beberapa aspek yang menyebabkan ketidakpuasan yang diluar dari dari penelitian ini.

Dalam penelitian ini menyatakan adanya pengaruh positif antara resiliensi terhadap kepuasan kerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe. Dengan demikian kiranya Pusat Pengembangan Anak uang dinaungi oleh yayasan compassion dapat meningkatkan sarana dan prasarana agar setiap orang yang bekerja lebih merasakan puas dalam bekerja

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh yang bekerja di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe dengan total responden sebanyak 48 dengan hasil yang didapatkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan yang bersifat positif antara variabel resiliensi dan kepuasan kerja dengan kategori sedang. Dari hasil uji hipotesis didapatkan semakin tinggi resiliensi maka akan diikuti oleh kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah resiliensi maka akan diikuti oleh kepuasan kerja. Maka dari itu HA diterima, yaitu karena adanya pengaruh antar resiliensi dan kepuasan kerja. Sedangkan H0 di tolak.

Adapun yang menjadi kendala dalam penelitian ini adalah minimnya dan padat waktu orang yang bekerja sehingga menyulitkan peneliti untuk mengambil data melalui kuesioner, sehingga peneliti harus membutuhkan waktu yang cukup lama agar penelitian ini selesai.

## **SARAN**

Dari hasil dan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan, organisasi ataupun tempat dimana orang bekerja sebaiknya untuk lebih memperhatikan para pekerja dan lebih untuk meningkatkan prasarana di tempat kerja supaya bisa menghasilkan kepuasan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai beberapa faktor-faktor ataupun aspek-aspek yang membuat ketidakpuasan kerja atau rendahnya kepuasan kerja orang yang bekerja di Pusat Pengembangan Anak khususnya di Pusat Pengembangan Anak ID-114 Syalom Dimembe. Selanjutnya agar memperluas jumlah sampel yang diambil sehingga menghasilkan hasil yang sesuai, dan kira menambah variabel yang agar supaya dapat mengurangi faktor- faktor luar dari penelitian ini. penelitian ini juga diharapkan bias menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Bagi para pekerja untuk bisa meningkatkan resiliensi diri karena itu merupakan salah satu faktor penting dalam menjalani hidup dimasa sekarang ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agung, G. A., Yuniar, Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada. *Jurnal Psikologi*, *9*(1), 11–20.

Anwar, H. S. (2018). Resilience Pada Generasi Millennial Dalam Berwirausaha Di Kota Surabaya. *Proceeding National Conference Psikologi UMG*, 205–229. http://journal.umg.ac.id/index.php/proceeding/article/view/925

Azzahra, F. (2016). *Pengaruh resiliensi terhadap distres psikologis pada mahasiswa*. University of Muhammadiyah Malang. https://eprints.umm.ac.id/34422/1/jiptummpp-gdl-fatimahazz-45629-1-skripsi-x.pdf

BNN. (n.d.). *Anak dan Remaja PPA Kemah Kesaksian Belajar tentang P4GN*. Retrieved January 30, 2024, from https://ntt.bnn.go.id/anak-remaja-ppa-kemah-kesaksian-belajar-tentang-p4gn/

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

Darmawan, D. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja dan religiusitas terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/47587

Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=wY8fEAAAQBAJ

Huda, S. N. (2023). Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen*, *7*(2), 1–10. https://doi.org/https://doi.org/10.54964/manajemen/

Jogiyanto Hartono M, P. D. M. B. A. A. C. M. A. C. A. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Andi Offset. https://books.google.co.id/books?id=ATgEEAAAQBAJ

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 160–170. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO

Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *1*(1), 9–25.

Smith, P. C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.*

Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.

Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(1), 156. https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, *6*(2), 81–95. https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475