

Peran Kecerdasan Emosi terhadap Resiliensi Pekerja pada Masa Pandemi *COVID-19*

Atik Khoiroh

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia
atik_S2@untag-sby.ac.id

Abstrak

Kesehatan mental merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi. Pandemi *Corona Virus Disease-19* berpengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan manusia termasuk dunia kerja. Pegawai dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dan *outsourcing* merasakan dampak yang nyata dari pandemi ini karena ketidakpastian status pekerjaan mereka. Adanya ketidakpastian berpengaruh terhadap kondisi psikologis pekerja. Resiliensi merupakan kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi dalam menyelesaikan masalah sehingga seseorang terhindar dari resiko negatif dari permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kecerdasan emosi terhadap resiliensi pekerja pada masa pandemi *COVID-19*. Resiliensi merupakan variabel Y (variabel terikat), dan kecerdasan emosi merupakan variabel X (variabel bebas). Penelitian dilakukan pada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan *outsourcing* sebanyak 47 orang dengan jumlah 33 pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan 14 pekerja *outsourcing*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Alat pengumpulan data berupa dimensi resiliensi Cannor-Davidson (2003) dan alat ukur kecerdasan emosi dari dimensi kecerdasan emosi Goleman (2017). Analisis data dilakukan dengan analisis regresi. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh hasil 28.40% resiliensi (Y) dapat dijelaskan oleh besarnya kecerdasan emosi (X). Sedangkan sisanya 71.60% oleh faktor lain di luar kecerdasan emosi. Dari hasil perhitungan signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada peran yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kemampuan resiliensi. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memberikan peran signifikan terhadap resiliensi pekerja.

Kata kunci : Kecerdasan Emosi, Resiliensi, Pekerja, Pandemi COVID-19

Pendahuluan

Kesehatan mental merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Koopman, dkk (2002) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang erat antara produktivitas dan kesehatan mental. Kesehatan mental merupakan isu yang penting dalam dunia kerja karena

pengalaman-pengalaman individu seperti fisik, emosional, mental, atau sosial akan mempengaruhi bagaimana individu di tempat kerja. Selain itu kesehatan mental yang rendah akan mempengaruhi kinerja pegawai (Griffin dalam Aziz, dkk, 2017).

COVID-19 berpengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan individu termasuk dalam dunia kerja. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), Badan Litbang Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dan Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia telah melakukan *survey* secara online pada tahun 2020 terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas dengan jumlah responden sebanyak 2.160 responden. *Survey* tersebut bertujuan untuk mengetahui dampak pandemi *COVID-19* terhadap dunia tenaga kerja di Indonesia. Dari *survey* tersebut didapatkan bahwa terjadi gelombang PHK tenaga kerja dan penurunan pendapatan sebagai akibat terganggunya kegiatan usaha pada sebagian besar sektor. Sebanyak 15,6% pekerja mengalami PHK dan 40% pekerja mengalami penurunan pendapatan, diantaranya sebanyak 7% pendapatan buruh turun sampai 50%.

Pekerja yang paling terpengaruh terhadap efek pandemi adalah pekerja dengan status pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan *outsourcing*. Chris Kanter, Dewan Penasihat Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN), memberikan keterangan kepada wartawan CNBC Indonesia bahwa adanya *COVID-19* membuat industri-industri besar banyak yang mendahulukan untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawan kontrak. Merujuk dari kompas.com, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mencatat lebih kurang 50.000 buruh terkena PHK sejak awal 2021. Mira Sonia, Ketua Umum Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), juga memberikan penjelasan kepada wartawan CNBC Indonesia jika banyak pegawai *outsourcing* mengalami dampak dari Pandemi *Corona* karena banyak perusahaan yang terkena dampak akhirnya tidak melanjutkan kontrak dengan karyawannya. Presiden Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), Elly Rosita Silaban, juga mengungkapkan kepada reporter kontan.co.id bahwa jumlah karyawan perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang terkena PHK mencapai sekitar 20.000-an selama pandemi *COVID-19* hingga Maret 2021.

Adanya fakta tersebut maka kondisi karyawan kontrak dan *outsourcing* penuh dengan ketidakpastian sehingga dapat mempengaruhi kondisi kesehatan mentalnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Giorgi, dkk (2020) yang menemukan bahwa *job insecurity*, ketidakpastian akan masa depan, serta periode isolasi yang lama dapat memperburuk kondisi psikologis. Menurut Shoutwick dan Charney (dalam Vinkers, dkk, 2020) bahwa salah satu yang mempengaruhi adalah ketidakpastian contohnya resiko untuk menganggur.

Untuk mampu menciptakan mental yang sehat maka individu perlu mempunyai kemampuan untuk mengatasi masalah-masalah yang ia hadapi. Kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit, dan menyesuaikan dengan kondisi yang sulit sehingga individu dapat terlindungi dari efek negatif resiko dan kemalangan disebut resiliensi (Afifah, 2019). Salah satu aspek yang mempengaruhi resiliensi adalah kecerdasan emosi. Telah dilakukan beberapa penelitian mengenai korelasi antara kecerdasan emosi terhadap resiliensi pada siswa yang sedang menempuh rehabilitasi NAPZA oleh Setyowati (2010) dan korelasi antara kecerdasan emosi terhadap resiliensi pada siswa akselerasi oleh Handayani (2014). Selain itu, penelitian tentang hubungan kecerdasan emosi dan resiliensi pada mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas akhir dilakukan oleh Novia (2019). Gustiana juga melakukan penelitian terhadap penghuni Lembaga Pemasyarakatan Afifah (2019) yang meneliti pada subjek calon konselor sekolah. Dari penelitian-penelitian tersebut diperoleh korelasi yang positif antara kecerdasan emosi dengan resiliensi.

Pada penelitian sebelumnya, korelasi antara kecerdasan emosi dan resiliensi lebih banyak diteliti di luar konteks pekerjaan. Penelitian ini dilakukan pada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan *outsourcing* karena sebagaimana dikemukakan oleh Aziz, dkk (2017) bahwa kesehatan mental mempunyai peran yang penting dalam membentuk budaya organisasi yang efektif dan efisien. Selain itu, penelitian dilakukan pada situasi pandemi yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Oleh karena itu penelitian ini ingin mengetahui korelasi kecerdasan emosi dengan resiliensi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada saat Pandemi *COVID-19*. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi mengenai kondisi psikologis para pekerja kontrak dan *outsourcing* saat pandemi. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas melalui kesehatan mental pekerja.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja dengan perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan *outsourcing*. Jumlah subjek yang dijadikan sampel adalah 47 orang dengan jumlah 33 pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan 14 pekerja *outsourcing* dengan jumlah laki-laki 19 orang dan perempuan 28 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu cara pengumpulan data yang menetapkan besarnya bobot nilai atau skala bagi setiap jawaban pernyataan objek psikologis yang berdasarkan pada suatu kontinu.

Sistem penilaian skala yang digunakan pada skala kecerdasan emosi dan skala resiliensi adalah sistem skala Likert skor aitem bergerak dari 1 sampai dengan 5. Skala kecerdasan emosi diadaptasi dari Rachmadani (2018) yang terdiri atas 30 item. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas maka terdapat 8 aitem yang gugur dan digunakan 22 aitem yang mewakili setiap dimensi kecerdasan emosi Goleman (2017). Koefisien reliabilitas alat ukur sebesar 0.874.

Demikian juga dengan skala resiliensi yang diadaptasi dari Nurani (2017), aitem bergerak dari 1 sampai dengan 5. Semakin tinggi skor, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi. Jumlah aitem awal sebanyak 25 item. Kemudian setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas 2 aitem yang gugur dan digunakan 23 aitem yang mewakili setiap dimensi resiliensi Connor dan Davidson (2003) dengan reliabilitas sebesar 0,918.

Metode analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yang menggunakan bantuan program *SPSS for windows* versi 23 untuk membuktikan adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan resiliensi. Uji korelasi regresi linier sederhana dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan kedua variabel penelitian merupakan data berbentuk skor interval serta penelitian ini menggunakan satu prediktor.

Hasil

Pada penelitian ini diuraikan hasil penelitian dari data-data yang diperoleh melalui kegiatan yang dilakukan yaitu data penelitian mengenai peran kecerdasan emosi dengan resiliensi pada pegawai kontrak dan *outsourcing*. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pada 47 orang pegawai yang berstatus kontrak atau *outsourcing* sebagai responden, dalam memperoleh gambaran umum responden dari penelitian yang dilakukan untuk mengetahui “Peran Kecerdasan Emosi terhadap Resiliensi Pegawai dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dan *Outsourcing* Pada Masa Pandemi *COVID-19*”

Selanjutnya diuraikan menjadi beberapa bagian yang meliputi jenis kelamin dan usia dapat kita lihat sebagai berikut:

Tabel 1. Data responden berdasarkan status pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Peresentase (%)
PKWT	33	70.21
<i>Outsourcing</i>	14	29.79
Total	47	100

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui responden dengan status kontrak atau PKWT sebanyak 33 orang atau 70.21% dan pekerja *outsourcing* sebanyak 14 orang atau 29.79 % dari total seluruh responden.

Tabel 2. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Peresentase (%)
Pria	19	40.43
Wanita	28	59.57
Total	47	100

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden pria sebanyak 19 orang atau 40.43% sisanya responden wanita sebanyak 28 orang atau 59.57% dari total seluruh responden.

Hasil penelitian mengenai data pribadi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Data responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	18	38.30
D1	1	2.13
D3	3	6.38
S1	24	51.06
S2	1	2.13
Total	47	100

Dari tabel 3 data diketahui bahwa responden yang mempunyai pendidikan terakhir jenjang SMA memang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui hubungan sebab akibat serta mengukur seberapa besar suatu variabel mempengaruhi variabel lain dan dapat digunakan untuk melakukan peramalan nilai suatu variabel berdasarkan variabel lain. Berikut ini hasil analisis:

Tabel 4. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.268	5.38961

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosi

b. Dependent Variable: Resiliensi

Poin-poin yang peneliti peroleh untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel:

- Untuk menghitung besarnya pengaruh “Kecerdasan Emosi” terhadap “Resiliensi”, dengan menggunakan R square.
- Dalam model ini, besarnya R square = 0.284 atau 28.40%, berarti 28.40% resiliensi (Y) dapat dijelaskan oleh besarnya kecerdasan emosi (X). Sedangkan sisanya (71.60%) oleh faktor lain di luar kecerdasan emosi.
- R = 0.533 menyatakan kekuatan hubungan antara prediktor (X) dengan kriterium (Y), yaitu kecerdasan emosi dengan resiliensi.

Tabel 5. Anova

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.843	1	518.843	17.862	.000 ^b
	Residual	1307.157	45	29.048		
	Total	1826.000	46			

Dependent Variable: Resiliensi

Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosi

a. Uji validitas model, melalui uji Anova, harga F regression = 17.862 dan sig. = 0,000 < 0,05; Ho ditolak, berarti signifikan;

Artinya, ada hubungan linear antara tingkat kecerdasan emosi dengan kemampuan resiliensi;

Kesimpulan, model regresi layak digunakan untuk memprediksi resiliensi.

Tabel 6. *Coefficients*

	Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	49.299	9.663		5.102	.000
	Kecerdasan Emosi	.472	.112	.533	4.226	.000

a. Dependent Variable: Resiliensi

Persamaan Garis Regresi:

$$Y^{\wedge} = 49.299 + 0.472X$$

a. Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui bilangan konstans & uji hipotesis signifikansi koefisien regresi;

b. a = bilangan konstan dari *unstandardized coefficients*, besarnya : 49.299. Angka ini berupa angka konstan yang mempunyai arti : "jika tidak ada tambahan satu satuan kecerdasan emosi, maka resiliensi akan bertambah sebesar 49.299;

c. b = angka koefisien regresi 0.472. Artinya, setiap penambahan satu satuan kecerdasan emosi, maka resiliensi akan meningkat sebesar 0.472.

Uji Signifikansi

Dari hasil perhitungan:

$t_x = 4.226$; dengan signifikansi = $0.000 < 0.05$ -----signifikan

Sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima; ada pengaruh yang signifikan tingkat kecerdasan emosi terhadap kemampuan resiliensi.

Diskusi

Beberapa penelitian sebelumnya menggunakan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan resiliensi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Setyowati terhadap siswa yang melakukan rehabilitasi ditemukan bahwa resiliensi 64,1 % dapat dijelaskan oleh besarnya kecerdasan emosi. Sedangkan pada penelitian Handayani (2014) terhadap siswa akselerasi menunjukkan bahwa resiliensi 44,2 % dapat dijelaskan oleh besarnya kecerdasan emosi. Selain itu, penelitian tentang hubungan kecerdasan emosi dan resiliensi pada mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas akhir dilakukan oleh Novia (2019) yang mendapatkan bahwa resiliensi 40,3 % dapat dijelaskan oleh besarnya kecerdasan emosi. Gustiana juga melakukan penelitian terhadap penghuni lapas serta Afifah (2019) yang meneliti pada subyek calon konselor sekolah menunjukkan bahwa resiliensi 30% dapat dijelaskan oleh besarnya kecerdasan emosi.

Pada penelitian ini juga didapatkan peran yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap resiliensi. Dari hasil analisis diperoleh bahwa 28.40% resiliensi (Y) dapat dijelaskan oleh besarnya kecerdasan emosi (X), sedangkan sisanya 71.60% oleh faktor lain di luar kecerdasan emosi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa besaran kontribusi kecerdasan emosi terhadap resiliensi lebih rendah dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Adanya peran kecerdasan emosi terhadap resiliensi maka organisasi dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan design pelatihan dalam meningkatkan kecerdasan emosi melalui pengembangan dari aspek-aspeknya. Selain itu, dengan adanya temuan terhadap kontribusi variabel psikologis lain terhadap resiliensi maka bisa menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel psikologis lain yang dapat berkontribusi terhadap resiliensi sehingga didapatkan variabel yang paling besar kontribusinya terhadap resiliensi dan dibuat desain pelatihan agar dapat meningkatkan resiliensi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan *outsourcing* pada saat pandemi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa 28.40% resiliensi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan *outsourcing* pada saat Pandemi *COVID-19* dapat dijelaskan oleh besarnya kecerdasan emosi sedangkan sisanya 71.60% oleh faktor diluar kecerdasan emosi. Kontribusi kecerdasan emosi terhadap resiliensi mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan di luar konteks pekerjaan dan tidak saat situasi pandemi. Namun, dalam penelitian ini kontribusi kecerdasan emosi terhadap resiliensi lebih rendah dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, perlu adanya studi lebih lanjut untuk mengetahui variabel lain yang dapat berkontribusi terhadap resiliensi pada subyek pekerja dengan perjanjian waktu tertentu dan *outsourcing* pada saat pandemi *COVID-19* sehingga didapatkan temuan terhadap variabel psikologis yang paling besar berkontribusi terhadap resiliensi dan dapat dijadikan pertimbangan bagi organisasi untuk menyusun desain pelatihan untuk mengembangkan kemampuan resiliensi.

Daftar Pustaka

- Afifah, I. R. H. (2019). Hubungan antara kecerdasan emosional dan resiliensi dengan manajemen waktu pada calon konselor sekolah. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Aziz, R., Wahyuni, E. N., & Wargadinata, W. (2017). Kontribusi bersyukur dan memaafkan dalam mengembangkan kesehatan mental di tempat kerja. *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 33-43. doi: 10.20473/jpkm.v2i12017.33-43
- Giorgi, G., Lecca, L.I., Alessio, F., Finstad, G.L., Bondanini, G., Lulli, L.G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). *COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020 17, 7857
- Gustiana, Rini., Sulistiani, N. W., & Rosliana, L. (2015). Hubungan kecerdasan emosi dengan resiliensi pada penghuni lapas di kelas II A Samarinda. *Jurnal MOTIVASI Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*, 3 (1)

- Handayani A, R. (2014). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan resiliensi pada siswa akselerasi. *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- Julian, Muhammad. (2021). Serikat pekerja: karyawan perusahaan alih daya yang kena phk perlu diberi bantuan. <https://industri.kontan.co.id/news/serikat-pekerja-karyawan-perusahaan-alih-daya-yang-kena-phk-perlu-diberi-bantuan>. Diakses tanggal 27 September 2021 pukul 18.30 WIB
- Ngadi. (2020). Survei dampak darurat virus corona terhadap tenaga kerja Indonesia. <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030>. Diakses tanggal 27 September 2021 pukul 17.48 WIB
- Nurani, Aqidah Aini. (2017). Hubungan resiliensi terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak. *Skripsi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Novia, L. A. C. (2019). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan resiliensi pada mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas akhir. *Skripsi*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata Semarang
- Rachmadani, Phounna. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Sumatera Utara. *Tesis*. Medan: Universitas Medan Area Medan
- Sandi, Ferry. (2020). Nasib pekerja kontrak dipangkas habis kala covid. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200519172235-4-159637/nasib-pekerja-kontrak-dipangkas-habis-kala-covid>. Diakses tanggal 27 September 2021 pukul 17.56 WIB
- Setyowati, A., Hartati, S., Sawitri, & D.Ratna. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan resiliensi pada siswa penghuni rumah damai. *Jurnal Psikologi Undip*, 7 (1), 67- 77
- Vinkers, C. H., Van Amelsvoort, T., Bisson, J. I., Branchi, I., Cryan, J. F., Domschke, K., Howes, O. D., Manchia, M., Pinto, L., De Quervai, D., Schmidt, M. V., & Van der Wee, N. J. A. (2020). Stress Resilience during the Coronavirus Pandemic. *European Neuropsychopharmacology*, 35, 12–16
- Yahya, A.N. (2021). *Dampak pandemi, KSPI sebut 50.000 buruh di-PHK sejak awal 2021*. <https://nasional.kompas.com/read/2021/08/25/07424401/dampak-pandemi-kspi-sebut-50000-buruh-di-phk-sejak-awal-2021>. Diakses tanggal 27 September pukul 18.00 WIB