

Hubungan antara Regulasi Emosi dan Resiliensi pada Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19

Satriyo Dewa Aji^{1*}), Wahyuni Kristinawati²

¹² Universitas Kristen Satya Wacana

*Corresponding author, e-mail: 802015117@student.uksw.edu

Received Maret 05, 2022;

Revised April 20, 2022;

Accepted Mei, 2022;

Published Online Mei, 2022

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.
©2017 by author

Abstract: *This study aims to determine the relationship between emotion regulation and resilience at PT. X employees at DKI Jakarta during the Covid-19 pandemic with 40 participants. Collecting data using the Emotion Regulation scale consisting of 17 items and the Resilience scale consisting of 52 items and both have met the requirements of good reliability. Data analysis used Pearson's product moment correlation technique. The results of this study indicate the correlation coefficient $r^2 = 0.893$ with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), meaning that there is a significant positive relationship between emotion regulation and resilience, namely the higher the emotional regulation, the higher the resilience. and conversely the lower the emotional regulation, the lower the resilience of employees of PT. X during the Covid-19 pandemic. The right emotional regulation can help individuals to always respond positively to any conditions or problems that will continue to occur during the COVID-19 pandemic.*

Keywords: *Regulation of Emotions, Resilience, Employee.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan resiliensi pada PT. X karyawan di DKI Jakarta selama masa pandemi Covid-19 dengan jumlah peserta 40 orang. Pengumpulan data menggunakan skala Regulasi Emosi yang terdiri dari 17 item dan skala Resiliensi yang terdiri dari 52 item dan keduanya telah memenuhi syarat reliabilitas yang baik. Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r^2 = 0,893$ dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara regulasi emosi dengan resiliensi, yaitu semakin tinggi regulasi emosi maka resiliensi semakin tinggi. dan sebaliknya semakin rendah regulasi emosinya. semakin rendah resiliensi karyawan PT. X selama pandemi Covid-19. Pengaturan emosi yang tepat dapat membantu individu untuk selalu merespon positif setiap kondisi atau masalah yang akan terus terjadi selama masa pandemi COVID-19.

Kata kunci: *Regulasi emosi, Resiliensi, Karyawan*

How to Cite: Silva Mangasik, Christiana Hari Soetjningsih. 2022. Hubungan antara Regulasi Emosi dan Resiliensi pada Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. JBKI, 7 (1): pp. 00-00, https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_bk

Pendahuluan

Sejak Maret 2020 pandemi Covid-19 mulai menyerang masyarakat Indonesia. Hal tersebut berdampak buruk pada kehidupan masyarakat Indonesia. Salah satu daerah yang sangat merasakan dampaknya adalah DKI Jakarta baik oleh para pendatang maupun perantau yang bekerja di Jakarta.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh Hartono dan Rahadi (2021), masalah yang dihadapi oleh karyawan selama masa pandemi yang mewajibkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan secara WFH adalah sulitnya berkomunikasi dengan rekan kerja, jaringan internet yang suka putus dan koneksi internet yang lambat. Selama WFH, para karyawan juga sering ketiduran dan hal tersebut membuat para karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Permasalahan yang dihadapi karyawan selama pandemi dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan. Akibatnya kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan dengan optimal. Oleh karena itu, menurut Hartono dan Rahadi (2021) permasalahan atau tekanan yang dihadapi karyawan saat melakukan WFH, membawa dampak pada turunnya kinerja karyawan secara signifikan.

Setiap individu pasti mengalami kesulitan dalam perjalanan kehidupan yang terjadi pada waktu dan tempat yang biasanya sulit diprediksi serta tidak bisa dihindari. Resiliensi menurut Joseph (dalam Isaacson, 2002) adalah sebuah kemampuan individu agar dapat beradaptasi dan melakukan penyesuaian dengan kegagalan dan perubahan keinginan yang terdapat dalam kehidupan, dimana hanya individu yang resilien yang dapat menghadapi setiap permasalahan serta perubahan yang terjadi dalam kehidupan. Benard (dalam Mulyani, 2011) mengemukakan bahwa resiliensi merupakan suatu kekuatan agar individu dapat bangkit kembali dengan sukses walaupun menghadapi situasi penuh risiko yang berbahaya.

Individu yang memiliki resiliensi mempunyai kemampuan untuk dapat kembali bangkit ke kondisi sebelum mengalami trauma dengan cepat, sehingga memiliki kemampuan beradaptasi terhadap stress yang ekstrim dan kesengsaraan yang dialami (Holaday, 1997). Newcomb (dalam LaFramboise, 2006) mengemukakan mekanisme perlindungan yang mampu mengubah respon individu terhadap situasi yang berbahaya pada titik kritis dalam kehidupan. Menurut Block (dalam Papalia, 2001) resiliensi diartikan sebagai salah satu tipe kepribadian yang memiliki karakteristik seperti kemampuan beradaptasi yang baik, percaya diri, mandiri, pandai berbicara, penuh perhatian, suka membantu dan selalu fokus pada tugas. Garnezy (dalam Damon, 1998) menjelaskan suatu pandangan yang berbeda, dimana resiliensi dilihat sebagai hasil interaksi dinamis antara kekuatan dari luar dan kekuatan dari dalam individu, bukan sebagai karakteristik permanen dalam diri individu tersebut. Resiliensi tidak dilihat sebagai suatu atribut yang spesifik, tetapi sebaliknya sebagai suatu proses dinamis yang dapat berkembang sepanjang waktu (Everall, 2006).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada bulan Juni 2021 terhadap lima orang yang bekerja pada masa pandemi covid-19 merasakan adanya kekhawatiran. Beberapa orang mengatakan mereka dituntut untuk bisa beradaptasi dalam dunia pekerjaan yang dilakukan secara langsung di kantor (Work From Office/WFO) maupun bekerja dari rumah (Work From Home/WFH). Mereka merasa kesulitan dengan kebiasaan baru yaitu bekerja dirumah dengan peraturan baru yang sudah ada dan ditetapkan oleh perusahaan, serta mampu mengikuti sistem kerja yang dibuat oleh kepala kantor perusahaan. Kemudian, harus bisa memahami setiap ide dari masing-masing rekan kerja agar tidak terjadi sebuah kesalahpahaman atau bahkan keributan dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan. Mereka juga mengatakan dituntut untuk dapat beradaptasi atau bisa melakukan adaptasi jika bertemu dengan rekan kerja dari yang muda sampai tua, atau bahkan dari jabatan tertinggi sampai yang terendah. Bisa menempatkan diri dengan baik dan benar secara tepat saat berhadapan dengan semua orang yang ada di kantor. Mereka juga mengatakan bahwa dalam pekerjaan itu pasti menemukan sebuah masalah, tapi mereka wajib untuk bisa mencari akar masalah dari permasalahan yang dihadapi dan juga mampu menyelesaikannya secara sendiri maupun berkelompok. Hal tersebut tidak sesuai dengan aspek I Am yang dimana seseorang harus bisa mengatur sikap, perasaan dan keyakinan yang ada didalam dirinya sendiri. Kemudian juga ada aspek I Can yang dimana harus benar-benar bisa memecahkan masalah sendiri, bisa mengelola perasaan dengan baik agar tidak terjadi kesalahpahaman yang bisa berakibat kemarahan.

Grotberg (1998) menjelaskan beberapa aspek dari resiliensi dalam diri individu yaitu I Have merupakan dukungan eksternal dan sumber dalam meningkatkan daya lentur. Sebelum individu menyadari akan siapa dirinya (I Am) atau apa yang bisa dia lakukan (I Can), individu membutuhkan dukungan eksternal dan sumber

daya untuk mengembangkan perasaan keselamatan dan keamanan yang meletakkan fondasi, yaitu inti untuk mengembangkan resilience. Kemudian, I Am merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri sendiri. Aspek ini meliputi perasaan, sikap, dan keyakinan di dalam diri individu. Lalu yang terakhir, Aspek I can adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk mengungkapkan perasaan dan pikiran dalam berkomunikasi dengan orang lain, memecahkan masalah dalam berbagai setting kehidupan (akademis, pekerjaan, pribadi dan sosial) dan mengatur tingkah laku, serta mendapatkan bantuan saat membutuhkannya.

Reivich dan Shatte (2002) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi resiliensi adalah regulasi emosi. Terdapat dua buah keterampilan yang dimiliki individu agar memudahkan mereka dalam melakukan regulasi emosi, yaitu dengan cara tetap fokus dan tenang. Keterampilan tersebut dapat membantu individu untuk bisa mengendalikan emosi, menjaga perasaan ketika mengalami kesedihan, serta mengurangi kecemasan yang dialami oleh individu. Regulasi emosi merupakan salah satu kemampuan untuk menghentikan tindakan yang kurang atau tidak tepat karena intensitas emosi yang positif atau negatif yang dirasakan kuat, bisa mengontrol diri dari pengaruh psikologis yang timbul akibat intensitas yang kuat dari emosi, memonitor, intrinsik dan ekstrinsik yang bertanggung jawab untuk mengenal, serta mengevaluasi dan membatasi respon emosi terutama intensitas dan bentuk reaksinya untuk mencapai suatu tujuan (Pahlevi & Salve, 2019).

Dalam penelitian sebelumnya memaparkan bahwa regulasi emosi mempengaruhi resiliensi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widuri (2012) terkait regulasi emosi dan resiliensi pada mahasiswa tahun pertama, menunjukkan bahwa ada hasil korelasi positif yang artinya semakin tinggi regulasi emosi, maka akan semakin tinggi resiliensi. Penelitian yang dilakukan Sukmaningpraja dan Santhoso (2016), dengan judul peran regulasi emosi terhadap resiliensi pada siswa sekolah berasrama berbasis semi militer, menunjukkan bahwa ada hasil korelasi yang positif antara regulasi emosi dan resiliensi. Ada juga penelitian Pahlevi dan Salve (2018) lakukan didapatkan hasil bahwa tidak terdapatnya hubungan antara regulasi emosi dan resiliensi, hal tersebut menunjukkan bahwa regulasi emosi tidak termasuk dalam faktor psikologis yang mempengaruhi resiliensi.

Berdasarkan pemaparan di atas yang sudah peneliti jelaskan, peneliti berupaya berkontribusi dengan melakukan penelitian terkait hubungan antara regulasi emosi dengan resiliensi terhadap karyawan yang bekerja di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan alat ukur resiliensi berdasarkan teori Grotberg (1998). Sedangkan untuk alat ukur regulasi emosi, peneliti menggunakan teori Thompson (2007). Peneliti memilih karyawan yang bekerja di DKI Jakarta sebagai partisipan karena menurut peneliti DKI Jakarta merupakan kota besar dengan persaingan yang lebih ketat untuk bertahan hidup sehingga sistem kerja baru di masa pandemi Covid-19 yaitu bekerja dari rumah (Work From Home/WFH) menjadi tantangan yang baru bagi karyawan yang bekerja di DKI Jakarta. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur regulasi emosi berdasarkan teori Thompson (dalam Gross, 2007) dan alat ukur resiliensi menurut teori Grotberg (1998). Berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukmaningpraja dan Santhoso (2016) yang menggunakan alat ukur yaitu skala resiliensi (Reivich & Shatte, 2002) dan skala regulasi emosi (Thompson, 1994). Penelitian tentang regulasi emosi dengan resiliensi sebelumnya belum pernah dilaksanakan terhadap karyawan di DKI Jakarta saat masa pandemi Covid-19 sehingga penting untuk dilakukan, serta penelitian ini juga berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Melihat fenomena yang ada, bahwa pandemik tidak membaik sehingga karyawan banyak yang melakukan pekerjaan dirumah atau WFH dan begitu banyak resilien yang harus dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lebih lanjut hubungan antara regulasi emosi dan resiliensi pada karyawan yang bekerja di DKI Jakarta. Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian serta kajian teori yang sudah dijelaskan adalah “terdapat hubungan positif antara regulasi emosi dengan resiliensi pada karyawan di PT. X yang bekerja di DKI Jakarta”. Semakin tinggi regulasi emosi maka semakin tinggi resiliensi. Sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi maka akan semakin rendah resiliensi.

Metode

Prosedur penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang akan diteliti, yaitu Regulasi Emosi dengan Resiliensi. Resiliensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu agar dapat kembali bangkit ketika menghadapi dan

mengalami suatu masalah atau penderitaan, sehingga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan menyesuaikan dirinya dengan keadaan yang dihadapi. Dalam penelitian ini, resiliensi diukur sesuai dengan aspek-aspek menurut Grotberg (1998), yaitu *I Have*, *I Am*, dan *I Can*.

Regulasi emosi adalah kemampuan seseorang untuk dapat mengendalikan setiap emosi dan menyesuaikannya dengan tuntutan lingkungan yang ada, sehingga individu nantinya dapat menghindari efek negatif dari setiap respon emosi yang berlebihan. Regulasi emosi diukur sesuai dengan aspek-aspek menurut Thompson (dalam Gross, 2007), yaitu memonitor emosi, mengevaluasi emosi, memodifikasi emosi.

Subjek penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di D.K.I Jakarta sebanyak 40 partisipan dengan menggunakan pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*, berdasarkan dengan kriteria-kriteria tertentu, yaitu individu yang bekerja di PT. X D.K.I Jakarta dan sudah bekerja minimal selama 1 tahun.

Instrument penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala regulasi emosi seperti di bawah ini disusun oleh peneliti berdasarkan lima aspek regulasi emosi oleh Thompson (dalam Gross, 2007), skala ini terdapat 18 aitem yang berisikan 10 aitem favorable dan 8 aitem unfavorable. Pada pengujian daya uji diskriminasi pertama terdapat 1 aitem yang dinyatakan gugur, sehingga terdapat 17 aitem yang memiliki hasil daya diskriminasi yang baik.

Skala Resiliensi disusun oleh peneliti berdasarkan enam dimensi resiliensi oleh Grotberg (1998), skala ini terdapat 55 aitem dan berisikan dari 34 aitem favorable dan 21 aitem unfavorable. Pada pengujian daya uji diskriminasi pertama terdapat 3 aitem yang dinyatakan gugur sehingga terdapat 52 aitem yang memiliki hasil daya diskriminasi yang baik.

Model skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Setiap aitem yang terdiri dalam skala ini merupakan pernyataan yang memiliki empat pilihan jawaban, yaitu : Sangat Sesuai "SS", Sesuai "S", Tidak Sesuai "TS", Sangat Tidak Sesuai "STS". Dalam penelitian ini, skala diberikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skor yang diberikan memiliki nilai dari 1 sampai 4. Bobot penilaian untuk pernyataan aitem *favorable*, yaitu : SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan aitem *unfavorable*, yaitu : SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4. Semakin tinggi nilai yang dicapai oleh partisipan akan semakin tinggi regulasi emosi yang dimilikinya. Sebaliknya semakin rendah nilai yang dicapai maka semakin rendah regulasi emosi yang dimiliki. Dari hasil uji reliabilitas didapatkan hasil, koefisien Cronbach's alpha pada alat ukur regulasi emosi sebesar 0,907 dan untuk alat ukur resiliensi memiliki koefisien Cronbach's alpha sebesar 0.972. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel regulasi emosi dan resiliensi dinyatakan terpercaya serta memenuhi syarat reliabilitas yang baik.

Proses pengambilan data

Pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu menggunakan kuesioner melalui *google form*. Partisipan akan mendapatkan link yang peneliti bagikan, selanjutnya partisipan akan membuka link tersebut, dan akan diminta untuk membaca dan mengisi setiap pernyataan yang sudah peneliti berikan. Setelah partisipan menyelesaikan setiap pernyataan, maka kuesioner akan dikirimkan kembali kepada peneliti.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis deskriptif dari variabel regulasi emosi dan resiliensi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Klasifikasi Regulasi Emosi

Interval	Kategori	Jumlah Partisipan	Persentase
55,25 - ≤ 68	Sangat Tinggi	8	20%
>42,5 - ≤ 55,25	Tinggi	19	48%

>29,75 - ≤ 42,5	Rendah	10	25%
>17 - ≤ 29,75	Sangat Rendah	3	8%
Total		40	100%

Dari table di atas terkait regulasi emosi dari 40 partisipan yang berbeda-beda mulai dari tingkatan sangat rendah sampai sangat tinggi. Pada kategori sangat rendah didapati persentase 8%, kategori rendah 25%, kategori tinggi 48%, dan kategori sangat tinggi 20%.

Tabel 2 Klasifikasi Resiliensi

Interval	Kategori	Jumlah Partisipan	Presentase
>172,25 - ≤ 212	Sangat Tinggi	7	18%
>132,5 - ≤ 172,25	Tinggi	20	50%
>92,75 - ≤ 132,5	Rendah	11	28%
>53 - ≤ 92,75	Sangat Rendah	2	5%
Total		40	100%

Data diatas menunjukkan tingkat resiliensi dari 40 partisipan yang berbeda-beda mulai dari tingkatan sangat rendah sampai sangat tinggi. Pada kategori sangat rendah didapati persentase 5%, kategori rendah 28%, kategori tinggi 50%, dan kategori sangat tinggi 18%.

Metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini. Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi ($p > 0,05$) yang didapat dari analisa menggunakan program IBM SPSS 24. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Uji Normalitas

	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Regulasi Emosi	Resiliensi
N	40	40
KS-Z	.109	.144
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.165 ^c

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil yang menunjukkan skala regulasi emosi ($K-S-Z = 0.109, p = 0,200, p > 0,05$) dan skala resiliensi ($K-S-Z = 0,144, p = 0,165, p > 0,05$). Dari data tersebut dikatakan bahwa variabel regulasi emosi dan resiliensi berdistribusi normal.

Table 4 Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RE	Between Groups (Combined)	35277.125	25	1411.085	8.962	.000
* R	Linearity	33468.351	1	33468.351	212.570	.000
	Deviation from Linearity	1808.774	24	75.366	.479	.946
	Within Groups	2204.250	14	157.446		
	Total	37481.375	39			

Uji linearitas ($p > 0.05$) yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara kedua variabel. Uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai F. Nilai ($F = 0,479$) dan memiliki signifikansi sebesar 0,946 ($p > 0,05$). Berarti bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 5 Uji Korelasi

Correlations		Regulasi Emosi	Resiliensi
Regulasi Emosi	Pearson Correlation	1	.945**
	Sig. (1-tailed)		.000

Dari hasil uji korelasi diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,945$ dengan signifikan $0,000$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara regulasi emosi dan resiliensi pada karyawan PT. X di Jakarta selama masa pandemi COVID-19.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian mengenai hubungan antara regulasi emosi dengan resiliensi pada karyawan PT. X selama masa pandemi COVID-19, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara regulasi emosi dengan resiliensi $r = 0,945$; ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi emosi, semakin tinggi juga resiliensi dan sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi, semakin rendah juga resiliensi pada karyawan PT. X selama masa pandemi COVID-19 dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sukmaningpraja dan Santhoso (2016) menjelaskan bahwa hasil dari penelitian ini mengatakan regulasi emosi berperan dalam resiliensi, yang artinya semakin tinggi regulasi emosi maka resiliensi semakin tinggi. Rizki (2010) menemukan bahwa regulasi emosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan resiliensi. Regulasi emosi mempunyai strategi dimana strategi dalam regulasi emosi tersebut dapat membangun resiliensi yang baik. Sementara itu didapatkan hasil dari penelitian ini, yaitu partisipan yang menggunakan strategi regulasi emosi *suppression* didapatkan hasil 68,4% yang termasuk dalam kategori sedang dan sisanya 15,8% termasuk dalam kategori sangat tinggi. Menurut Gross dan John (2003) bahwa usaha untuk menekan ekspresi emosi negatif bisa dilakukan, tetapi dapat memberikan efek samping seperti menekan ekspresi yang bersifat positif dan tidak dapat membantu dalam mengurangi pengalaman yang negatif.

Regulasi emosi menekankan bagaimana dan mengapa emosi itu sendiri mampu mengatur dan mempercepat proses psikologis, seperti mamusatkan perhatian, pemecahan masalah, dukungan sosial, dan juga mengapa regulasi emosi bisa berbahaya, untuk memproses dan mengganggu hubungan sosial antar individu (Cole dkk., 2004). Regulasi emosi merupakan salah satu alternatif untuk menjadi solusi agar individu tetap bertahan dan mengatur respon emosinya agar dapat menghadapi kecemasan yang dialaminya (Putri & Handayani, 2020). Terutama dimasa pandemi COVID-19, regulasi emosi yang tepat bisa membantu individu untuk tetap memberikan respon positif terhadap kondisi atau permasalahan yang timbul di masa pandemic COVID-19.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Troy dan Mauss (2011), bahwa kemampuan menggunakan regulasi emosi merupakan faktor protektif dalam menghadapi konsekuensi yang negatif. Individu yang mampu menggunakan strategi regulasi emosi secara adaptif ketika mengalami stress dapat mengurangi intensitas emosi negatifnya dengan mengubah penilaian/tindakan. Kemampuan resiliensi pada individu akan semakin tinggi, jika emosi yang bersifat negatif mampu dikelola secara efektif.

Individu yang bekerja mengharapkan kemudahan untuk beradaptasi dalam segala hal di tempat kerjanya. Mengatur emosi serta melakukan resiliensi adalah sebuah tujuan agar mudah kenal dengan tempat baru. Menurut Grotberg (dalam Mulyani, 2011) Kemampuan manusia untuk mengeksplorasi, mengatasi, dan selanjutnya memperoleh kekuatan untuk menjadikan seseorang yang lebih baik setelah mengalami kegagalan dan cobaan disebut resiliensi. Bahkan setelah mengalami berbagai cobaan disebut resiliensi. Regulasi emosi memberikan sumbangan sebesar 89,3% pada resiliensi dan sisanya 10,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, seperti kontrol impuls, optimisme, serta analisis penyebab masalah, empati, kepercayaan diri, dan juga kemampuan untuk keluar dari zona sulit.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di PT. X dengan partisipan sebanyak 40 orang. Regulasi emosi pada karyawan di PT. X menunjukkan hasil bahwa terdapat partisipan yang berada pada kategori tinggi memiliki 19 partisipan dengan persentase 48% dan juga memiliki kategori sangat rendah yaitu 8% dengan 3 partisipan. Maka dapat dikatakan bahwa regulasi emosi pada karyawan di PT. X sebagian besar berada pada kategori tinggi.

Resiliensi pada karyawan di PT. X didapati bahwa partisipan yang berada pada kategori sangat rendah berjumlah 2 partisipan dengan persentase 5% dan 20 partisipan pada kategori tinggi dengan persentase 50%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tingkat resiliensi karyawan di PT. X berada pada kategori tinggi.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara regulasi emosi dengan resiliensi pada karyawan PT. X selama masa pandemi COVID-19. Hal ini menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin tinggi resiliensi pada karyawan PT. X. Sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi maka akan semakin rendah juga resiliensi pada karyawan PT. X. Regulasi emosi pada karyawan PT.X memberikan sumbangan sebesar 89,3% terhadap resiliensi dan 10,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kontrol impuls, optimisme, serta analisis penyebab masalah, empati, kepercayaan diri, kemampuan untuk keluar dari zona sulit. Dari hasil analisis deskriptif yang sudah peneliti dapatkan, sebagian besar partisipan memiliki regulasi emosi dan resiliensi pada kategori tinggi.

Rekomendasi yang diberikan oleh peneliti didasarkan pada hasil penelitian, yaitu untuk karyawan PT. X rata-rata memiliki regulasi emosi dan resiliensi yang baik sehingga sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan meskipun sedang menghadapi perubahan seperti COVID-19. Sehingga diharapkan perusahaan mampu memberikan reward kepada karyawan agar tetap konsisten dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan tambahan referensi untuk keperluan penelitian selanjutnya dan bisa juga melanjutkan penelitian ini dengan partisipan yang sama untuk dikaitkan atau ditambahkan dengan variabel lain.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada responden penelitian karena telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner.

Referensi

- Abidah, A., Hidaayatullaah, H. N., Simamora, R. M., Fehabutar, D., & Mutakinati, L. (2020). The impact of covid-19 to Indonesian education and its relation to the philosophy of "merdeka belajar." *Studies in Philosophy of Science and Education*, 1(1), 38–49.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2019). Diakses pada 2 Juni 2020, www.bps.go.id/dynamic/table/2020/02/19/1774/tingkat-pengangguran-terbukatptmenurut-provinsi-1986---2019.html
- Biggart, L., Ward, E., Cook, L., & Schofield, G. (2017). The team as a secure base: Promoting resilience and competence in child and family social work. *Children & Youth Services Review*, 83, 119-130.
- Cole, P.M., Martin, S.E., & Dennis, T.A. (2004). Emotion regulation as a scientific construct: methodological challenges and directions for child development research. *Child development*. March/April. 75 (2), 317-333.
- Damon, W. (1998). *Handbook of child psychology*. Fifth edition volume four. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Everall, R. D. (2006). Creating a future: A study of resilience in suicidal female adolescent. *Journal of Counseling and Development*, 84,461- 470.
- Frijda, N. H. (1986). *The emotions*. London: Cambridge University Press.
- Gross, J.J. (2007). *Handbook of emotional regulation*. New York : Guilford Press.
- Gross, J.J., & John, O.P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes implications for affect, relationships and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362

- Grotberg, E. (1998). I am, I have, I can: What families worldwide taught us about resilience. *Reaching Today's Youth: The Community Circle of Caring Journal*, 2(3), 36-39.
- Gunarsa, S.D., & Gunarsa, Y. (1995). *Psikologi praktis: Anak, remaja dan keluarga*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work from home terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16-21.
- Holaday, M., & McPherson, R. W. (1997). Resilience and severe burns. *Journal of Counseling & Development*, 75(5), 346-356.
- Isaacson, B. (2002). Characteristics and enhancement of resilience in young people: a research paper. Diunduh dari the University of Winsconsin-Stout website: <http://www.uwstout.edu/lib/thesis/2002/2002isaacsonb.pdf>.
- Kay, S. A. (2016). Emotion regulation and resilience: Overlooked connections. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 411-415.
- LaFramboise, T. D. (2006). Family, community, and school influences on resilience among american indian adolescents in the upper midwest. *Journal of Social Psychology*, 34, 193-209.
- Mulyani, S. 2011. *Resiliensi daya pegas menghadapi trauma kehidupan*. Medan: USU Press.
- Pahlevi, G.R., & Salve, H. R. (2019). Regulasi emosi dan resiliensi pada mahasiswa merantau yang tinggal di tempat kos. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 180-189.
- Papalia, D. E., (2001). *Human development eight edition*. New York: McGraw Hill
- Putri, S. A. W., & Handayani, A. (2020). Hubungan antara kepercayaan diri dan regulasi emosi terhadap kecemasan menghadapi pertandingan pada atlet karate di kota demak. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 15(1), 201-210
- Republika.co.id (2020). Covid-19 terus meningkat, KAI batalkan 28 KA Jarak Jauh. Diakses pada 20 September 2021, <https://republika.co.id/berita/ekonomi/korporasi/q7xlu9384/covid19-terus-meningkat-kai-batalkan-28-ka-jarak-jauh>.
- Rizki, B. M. (2010). *Hubungan antara strategi regulasi emosi dan faktor demografi dengan resiliensi pada perempuan narapidana*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmaningpraja, A., & Santhoso, F. H. (2016). Peran regulasi emosi terhadap resiliensi pada siswa sekolah berasrama berbasis semi militer. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(3), 184-191.
- Troy, A.S., & Mauss, I. B. (2011). Resilience in the face of stress: Emotion regulation as a protective factor. *Resilience and mental health: Challenges across the lifespan*, 1(2), 30-44.
- William, D., & Nancy, E. (2006). *Handbook of child psychology*. Vol. 3, PP. 648-718. Social, emotional, and personality development. New York: Wiley.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: <Aji> <2022>

First Publication Right: JBKI Undiksha

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Word Count:

