

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak ketahanan karyawan terhadap tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, khususnya bagi karyawan konsultan di Perusahaan X, Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami bagaimana dukungan sosial dapat memediasi hubungan antara ketahanan karyawan dan keterlibatan kerja. Kuntz et al. (2016) mendeskripsikan ketahanan karyawan sebagai kemampuan mereka untuk menggunakan sumber daya yang tersedia guna beradaptasi dan berkembang di lingkungan kerja, meskipun dihadapkan pada tantangan berat. Menurut Schaufeli et al. (2006), keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Caplan et al. (1985) mencoba mendefinisikan dukungan sosial dengan tiga elemen penting didalamnya yaitu, pengaruh (*affect*), afirmasi (*affirmation*), dan bantuan (*aid*).

Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan survei, yang ditujukan untuk mengamati populasi karyawan konsultan di Perusahaan X, menggunakan sampling yang dipilih secara khusus (yaitu karyawan dengan pengalaman kerja minimal satu tahun). Menurut Douglas & Roberts (2020), karyawan dengan setidaknya satu tahun pengalaman dianggap mampu mengenali keterikatan dengan pekerjaannya. Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata tinggi untuk ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan dukungan sosial, menandakan tingkat ketahanan, keterikatan, dan dukungan sosial yang tinggi di antara karyawan Perusahaan X.

Hasil studi ini mendukung hipotesis bahwa ketahanan karyawan berdampak signifikan terhadap keterikatan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa ketahanan karyawan memengaruhi keterikatan kerja dengan dukungan sosial sebagai mediator parsial. Temuan ini memberikan perspektif baru dan berbeda dari penelitian Okojie et al. (2023), yang tidak menemukan peran mediasi dukungan sosial dalam hubungan antara ketahanan karyawan dan keterikatan kerja.

Kata kunci: dukungan sosial, ketahanan karyawan, keterikatan kerja, karyawan konsultan, Perusahaan X

ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of employee resilience on their level of engagement at work, particularly for consultant employees at Company X in Indonesia. Additionally, the research seeks to understand how social support can mediate the relationship between employee resilience and work engagement. Kuntz et al. (2016) describe employee resilience as their ability to utilize available resources to adapt and thrive in the workplace, even when faced with significant challenges. Schaufeli et al. (2006) define work engagement as a state of mind related to positive and satisfying job involvement, characterized by vigor, dedication, and absorption. Caplan et al. (1985) attempt to define social support with three essential elements: affect, affirmation, and aid.

The methodology of this research is quantitative, employing a survey approach to observe the population of consultant employees at Company X, using purposive sampling (specifically, employees with a minimum of one year of work experience). According to Douglas & Roberts (2020), employees with at least one year of experience are considered capable of recognizing their job engagement. Descriptively, the research results show high average scores for work resilience, work engagement, and social support, indicating high levels of resilience, engagement, and social support among employees at Company X.

The findings of this study support the hypothesis that employee resilience has a significant impact on work engagement. Furthermore, it was found that employee resilience affects work engagement with social support serving as a partial mediator. These findings provide a new perspective and differ from the research by Okojie et al. (2023), which did not identify a mediating role of social support in the relationship between employee resilience and work engagement.

Keywords: consultant employees, Company X, employee resilience, social support, work engagement.