



PERAN RESILIENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*

INTISARI

Keadaan industri pertambangan yang sedang tidak menentu berdampak pada turunnya permintaan pada sektor industri alat berat. Salah satu usaha agar perusahaan tetap bisa bertahan menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas barang produksi melalui peningkatan *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap *work engagement*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah resiliensi dan iklim organisasi berperan dalam memprediksikan *work engagement*. *Work engagement* diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), resiliensi diukur dengan menggunakan *Connor Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) dan *Climate Organizational Scale* (CLIOR) untuk mengukur iklim organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Komatsu Indonesia yang berjumlah 63 orang. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Variabel resiliensi dan iklim organisasi tidak dapat secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan *work engagement*. Resiliensi dapat memprediksikan *work engagement* secara signifikan dengan nilai p sebesar 0,004 ($p < 0,05$) sedangkan iklim organisasi tidak dapat memprediksikan *work engagement* secara signifikan dengan nilai p sebesar 0,235 ($p > 0,05$).

Kata kunci: *work engagement*, resiliensi, iklim organisasi.



***THE ROLE OF RESILIENCE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE
ON WORK ENGAGEMENT***

ABSTRACT

The uncertain state of the mining industry has impacts to the declining of the demand for the heavy equipment industry sector. One of the effort to keep the company survive to face the challenge is improving the quality of production. This essential effort can be achieved by enhancing work engagement. This study aims to determine the role of resilience and organizational climate on work engagement. The hypothesis of this study was: resilience and organizational climate simultaneously predict the work engagement. The work engagement was measured by Utrecht Work Engagement Scale (UWES), while Connor Davidson Resilience Scale (CD-RISC) was used to measure resilience. The Climate Organizational Scale (CLIOR) was used to measure organizational climate. The subjects for this research were 63 employees in PT. Komatsu Indonesia. The instrument in collecting the data was a questionnaire. The result of the multiple regression shows that this study's hypothesis is rejected. Resilience and organizational climate cannot simultaneously predict the work engagement. Resilience can significantly predict work engagement by $p=0.004$ ($p<0.05$), but organizational climate cannot significantly predict it as seen in $p=0.235$ ($p>0.05$).

Keyword : work engagement, resilience, organizational climate.