

Kebersyukuran Dengan Resiliensi Karyawan Korban PHK Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Manado

Tesalonika Pondalos, S.Psi¹, Dr. Dyan Evita Santi, S.Psi., M.Si., Psikolog²

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya

Penulis Koresponden: Tesalonika Pondalos, S.Psi. Email: tesalonika_s2@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan akibat adanya pandemic Covid-19 di Indonesia, dimana dengan adanya pandemic Covid-19 berdampak pada keberlangsungan dunia usaha yang berujung pada terganggunya hubungan kerja. Kondisi ini mengakibatkan sebagian perusahaan mengalami penurunan pendapatan, kerugian, hingga penutupan usaha sehingga dengan adanya pandemic Covid-19 banyak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasi untuk mengukur hubungan antara variable. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara kebersyukuran dengan resiliensi karyawan korban PHK pada masa pandemi covid-19. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan korban PHK pada masa pandemi Covid-19 di Kota Manado. Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 50 responden dengan membagikan *link google formulir*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah kebersyukuran memiliki hubungan positif dengan resiliensi karyawan korban PHK pada masa pandemi Covid-19 sehingga semakin tinggi kebersyukuran maka semakin tinggi resiliensi yang dimiliki karyawan korban PHK pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan teknik analisis pearson korelasi dengan menggunakan *Output Statistics Program SPSS Seri 25 IMB For Macbook Pro*. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kebersyukuran dengan resiliensi dengan nilai korelasi sebesar 0.546. Selanjutnya nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat, positif, dan signifikan antara kebersyukuran dengan resiliensi. Resiliensi bisa muncul dan berkembang ketika karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) memiliki rasa kebersyukuran.

Kata Kunci: Kebersyukuran, Resiliensi, Covid-19

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Saat ini dunia sedang dilanda virus Covid-19 yang cukup mematikan dengan gejala pneumonia akut yang menyerang saluran pernapasan manusia. Penyebaran virus ini berawal di Provinsi Wuhan, Hubei pada akhir bulan Desember tahun 2019. Virus ini memiliki kesamaan dengan virus SARS yang terjadi pada tahun 2003 juga menyerang system pernapasan manusia, maka dari itu Badan Kesehatan Dunia atau *World Health Organization* (WHO) menyebut virus corona ini dengan *SARS-CoV-2*.

Berdasarkan data WHO 10 Maret 2021 orang yang terkonfirmasi positif virus corona mencapai 111.332.262 dan angka kematian mencapai 2.605.356 orang di dunia. Di Indonesia sendiri berdasarkan data (Antarnews.com, n.d.) 11 Maret 2021 mencatat ada 1.398.578 terkonfirmasi positif virus corona, 1.216.433 di nyatakan sembuh dan angka kematian mencapai 37.932. angka tertinggi ada di DKI Jakarta yaitu 353.075 terkonfirmasi positif virus corona dan menyusul Jawa Barat dengan angka 225.925 terkonfirmasi positif virus corona. Akibat dari pandemi covid-19 pemerintah Indonesia dalam menangani virus corona mulai menerapkan kebijakan social distancing (jaga jarak social, menghindari kerumunan) lalu psycial distancing (jaga jarak antar orang minimal 1 meter).

Dalam menanggulangi covid-19 membuat pemerintahan bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian sehingga, pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Kebijakan tersebut, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian (Juaningsih, 2020).

Fenomena perusahaan mengurangi karyawan saat pandemic menjadi strategi kebanyakan industri untuk menyelamatkan bisnis saat kondisi darurat. Data terbaru nasional (Kompas.com, n.d.-c) hingga Rabu 01 Juli 2020, pekerja terdampak corona di sektor formal yang di-PHK ada 229.789 orang. Sementara itu yang dirumahkan ada 1.270.367 orang. Sehingga total pekerja terdampak di sektor formal ada 1.500.156 orang di 83.546 perusahaan. Direktur Bina Pemagangan Kementerian Ketenagakerjaan mengatakan, dampak pandemi virus corona (Covid-19) sangat besar terhadap dunia ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil survei Kemenaker dengan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dan Lembaga Demografi Universitas Indonesia, perusahaan memilih melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan akibat terdampak pandemic. Ada 13,9 persen perusahaan mengurangi jumlah karyawan. Kemudian, ada 49,6 persen perusahaan memutuskan untuk merumahkan sebagian bekerja tanpa di-PHK. Dan 36,5 persen perusahaan tidak menambah maupun mengurangi jumlah tenaga kerja. Selanjutnya, Kemenaker menambahkan, dari 15,6 persen tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), diantaranya ada yang mendapat pesangon. Namun, tak sedikit juga tenaga kerja di-PHK justru tidak mendapatkan pesangon (Kompas.com, n.d.-b). Di antaranya 13,8 persen pekerja kena PHK tanpa pesangon dan 1,8 persen pekerja kena PHK dengan pesangon sedangkan jumlah karyawan yang terkena PHK pada Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 1.500 pekerja Sulut terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan 3.000 dirumahkan akibat pandemic Covid-19 (Kompas.com, n.d.-a). Hal ini dijelaskan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulut Erny Tumundo, menjelaskan berdasarkan data per 07 April 2020 sudah ada 262 perusahaan yang melaporkan terpaksa menutup operasional mereka karena terdampak Covid-19. 1.275 karyawan yang terkena PHK dan sebanyak 2.576 karyawan dirumahkan. Sedangkan jumlah yang mengalami PHK di Kota Manado berdasarkan situs laman manado post kamis, 11 Maret 2021 tercatat sebanyak 8.000 karyawan. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Manado, Donald Supit, mengatakan 6.222 karyawan yang di-PHK dan belum termasuk jumlah PHK yang dilaporkan ke Dinas Pariwisata. Kepala Dinas Pariwisata Kota Manado, Nevi Lenda Pelealu mengatakan ada 1.868 pekerja pariwisata dan ekonomi kreatif di-PHK dan dirumahkan akibat pandemic Covid-19. Para pekerja kebanyakan dari sector perhotelan, diving centre dan industry hiburan malam.

Setiap individu dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja tentu saja berbeda beda. Menurut (Looker, 2005), sebagian besar individu akan mengalami stres ketika dihadapkan dengan PHK, karena penghasilan yang didapat akan terhenti, terjadi penurunan kekuatan fisik, adanya perasaan kesepian, dan berhenti dari berbagai kegiatan yang menyenangkan dan hal ini mengakibatkan suatu perubahan dalam kehidupan seseorang dan memerlukan suatu penyesuaian yang baru bagi individu. Kondisi tersebut membuat banyak individu yang gagal karena tidak berhasil keluar dari situasi yang tidak menguntungkan tetapi ada juga individu yang mampu bertahan dan pulih dari situasi negatif secara

efektif. Upaya dalam mengatasi perubahan dan tantangan yang dihadapi karyawan yang mengalami PHK, berkaitan erat dengan resiliensi.

Dalam psikologi kemampuan untuk melanjutkan hidup setelah ditimpa kemalangan atau setelah mengalami tekanan yang berat dan situasi – situasi yang semakin sulit bukanlah sebuah keberuntungan, tetapi hal tersebut menggambarkan adanya kemampuan tertentu pada individu yang dikenal dengan istilah resiliensi (Tugade & Fredrikson, 2004). Istilah resiliensi diformulasikan oleh Block (Desmita, 2005), dengan nama *ego-resilience*, yang diartikan sebagai kemampuan umum yang melibatkan kemampuan penyesuaian diri yang tinggi dan luwes saat dihadapkan pada tekanan internal maupun eksternal. Bagi individu yang memiliki kemampuan resiliensi akan memiliki kehidupan yang lebih kuat, artinya resiliensi akan membuat seseorang berhasil menyesuaikan diri saat berhadapan dengan kondisi-kondisi yang tidak menyenangkan.

(Maisyarah, 2015) mengungkapkan bahwa resiliensi memang tidak muncul begitu saja, sehingga perlu dikembangkan pada diri individu. Terdapat faktor eksternal dan internal yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan resiliensi. Kebersyukuran merupakan salah satu faktor internal yang berperan penting. Keyakinan diri sendiri terhadap Tuhan akan menimbulkan efek positif sehingga karyawan yang mengalami PHK mampu mengatasi stress dan mampu menjalani kehidupannya seperti sedia kala lagi. Hal ini juga diperkuat dengan penjelasan dari Fitzgerald (1998) menjelaskan bahwa salah satu bentuk kebersyukuran adalah dengan adanya kecenderungan untuk bertindak positif berdasarkan rasa apresiasi dan kehendak baik yang dimilikinya. Hal itu menunjukkan bahwa kebersyukuran juga merupakan bentuk resiliensi yang berasal dari dalam diri seseorang.

Karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pandemic covid membutuhkan kebersyukuran atau rasa syukur dalam mengembangkan resiliensi dalam menghadapi berbagai macam tantangan setelah dirinya mengalami PHK. Resiliensi memungkinkan karyawan tersebut untuk mengatasi kesulitan – kesulitan yang dihadapi, sehingga mampu menata diri dan semangat mencapai masa depan yang lebih baik.

1.2. Kebaruan Penelitian

Penelitian tentang resiliensi telah banyak dilakukan, penelitian tersebut antara lain dilakukan oleh (Aziz & Noviekayati, 2016) tentang *“Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja”*. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan jumlah sampel 70 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui skala dukungan sosial, skala efikasi diri dan skala resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Data dianalisis dengan analisis regresi menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dukungan sosial dan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja sangat berpengaruh.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Reswara, 2019) tentang *“Hubungan Antara Kebersyukuran Dan Resiliensi Pada Ibu yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan resiliensi pada ibu yang memiliki anak berkebutuhan khusus. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kebersyukuran dan resiliensi pada ibu yang memiliki anak berkebutuhan khusus. Subjek dalam penelitian ini adalah ibu yang memiliki anak berkebutuhan khusus berusia 30 – 60 tahun dengan jumlah 89 orang. Analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien $r = 0,768$ dengan $p = 0,000$. Analisis korelasi determinasi (r^2) menunjukkan sumbangan kebersyukuran sebesar 59% terhadap resiliensi

pada ibu yang memiliki anak berkebutuhan khusus. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Ni Made Sintya Noviana Utami, Sindy Sanjiwani, Ari Widiastuti, Ratih Pradnyadani, 2018) tentang “*Hubungan Rasa Syukur Dengan Resiliensi Pengungsi Gunung Agung Di Kabupaten Karangasem, Bali*” Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat gambaran tingkat rasa syukur dan resiliensi para pengungsi, serta melihat hubungan antara rasa syukur dengan resiliensi pengungsi Gunung Agung Karangasem Bali dalam menghadapi bencana. Partisipan pada penelitian ini adalah pengungsi Gunung Agung yang berada di Kabupaten Karangasem yang berjumlah 63 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pengungsi Gunung Agung memiliki rasa syukur yang tergolong sedang yaitu sebesar 80,9%. Begitu juga tingkat resiliensi pengungsi sebagian besar tergolong dalam tingkat sedang yaitu sebesar 68,2%. Analisis data menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,014 dan nilai korelasi sebesar 0,310. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara rasa syukur dengan resiliensi pengungsi Gunung Agung di Kabupaten Karangasem Bali.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas dari beberapa peneliti sebelumnya, peneliti tertarik untuk melihat kebersyukuran dengan resiliensi karyawan korban PHK pada masa pandemi Covid-19

1.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah kebersyukuran memiliki hubungan positif dengan resiliensi karyawan korban PHK pada masa pandemi Covid-19 sehingga semakin tinggi kebersyukuran maka semakin tinggi resiliensi yang dimiliki karyawan korban PHK pada masa pandemi Covid-19.

2. Kajian Literatur

2.1. Covid-19

2.1.1. Pengertian Covid-19

Covid-19 adalah kepanjangan dari *Corona Virus Disease 19* merupakan wabah pneumonia yang disebabkan oleh virus corona pertama kali terjadi provinsi wuhan, Hubei dan telah menyebar dengan sangat cepat di seluruh Cina dan kemudian menyebar lebih luas lagi di berbagai negara di dunia. Pada Desember 2019, kasus pneumonia misterius pertama kali dilaporkan di Wuhan, Provinsi Hubei. Sumber penularan kasus ini masih belum diketahui pasti, tetapi kasus pertama dikaitkan dengan pasar ikan di Wuhan. (Rothan, & Byrareddy, 2020).

Awalnya virus disebut dengan *2019 novel corona virus 2* atau *2019-nCov2* namun kemudian secara resmi bernama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* atau sindrom pernafasan akut virus korona 2 oleh Badan Kesehatan Dunia *World Health Organization (WHO)*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kelelawar mungkin merupakan reservoir potensial SARS-CoV-2. Penularan SARS-CoV-2 dari manusia ke manusia terjadi terutama antara anggota keluarga, termasuk kerabat dan teman yang berhubungan erat dengan pasien atau pembawa inkubasi.

World Health Organization (WHO) menjelaskan bahwa Coronaviruses (Cov) adalah virus yang menginfeksi sistem pernafasan. Infeksi virus ini disebut COVID19. Virus Corona menyebabkan penyakit flu biasa sampai penyakit yang lebih parah seperti Sindrom Pernafasan Timur Tengah (MERS-CoV) dan Sindrom Pernafasan Akut Parah (SARS-CoV). Virus Corona adalah zoonotic yang artinya ditularkan antara hewan dan manusia. Berdasarkan Kementerian Kesehatan Indonesia,

perkembangan kasus COVID-19 di Wuhan berawal pada tanggal 30 Desember 2019 dimana Wuhan Municipal Health Committee mengeluarkan pernyataan “urgent notice on the treatment of pneumonia of unknown cause”. Penyebaran virus Corona ini sangat cepat bahkan sampai ke lintas negara. Sampai saat ini terdapat 188 negara yang mengkonfirmasi terkena virus Corona (Hanoatubun, 2020).

2.2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.2.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Undang – undang No. 13 Tahun 2003 mengartikan bahwa pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Sedangkan menurut Moekijat (dalam Zuhartati, 2010) mengartikan bahwa Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerjas seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.

Manulang (dalam Zuhartati, 2010) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

- I. *Termination*: yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya
- II. *Dismissal*: yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan Tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat- obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik,
- III. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin – mesin berteknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.
- IV. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

2.2.2. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Hasan (dalam Garaga, 2017) mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) berdampak besar bagi kehidupan karyawan beserta keluarganya, adapun dampak PHK yaitu:

1. Dampak terhadap anggota keluarga yang di-PHK. Apabila yang mengalami PHK adalah kepala keluarga pasti akan merasa stres, sedih hingga menjadi kurang percaya diri.
2. Pergeseran peran dan tanggung jawab keluarga. Seseorang yang mengalami PHK mungkin merindukan suasana dan aktivitas pekerjaan. Berdiam diri terlalu lama di rumah akan menimbulkan kejenuhan.
3. Tekanan keuangan. Hal ini membuat masa pengangguran semakin sulit sehingga menimbulkan kecemasan dan dapat mengakibatkan konflik dalam hubungan keluarga

2.3. Kebersyukuran

2.3.1. Pengertian Kebersyukuran

Berdasarkan *American Heritage Dictionary of the English Language* (dalam Listiyandini dkk., 2020) kebersyukuran berasal dari bahasa Latin, yaitu *gratus* atau kebersyukuran yang artinya berterima kasih (*thankfulness*) atau pujian (*pleasing*). Dalam Bahasa Indonesia, rasa terima kasih bisa dipadankan dengan rasa syukur. Kata syukur itu sendiri berasal dari Bahasa Arab yang bermakna ‘pujian atas kebaikan’ dan ‘penuhnya sesuatu’. Dalam terminologi Bahasa Arab, kata syukur memiliki dua makna dasar terkait rasa berterima kasih. Pertama adalah pujian karena kebaikan yang diperoleh, yakni merasa ridha dan puas sekalipun hanya sedikit. Kedua adalah adanya perasaan telah dipenuhi kebutuhan kita dan disertai ketabahan.

Definisi lain menurut Emmons dan Shelton (Snyder, C.R., & Lopez, 2005) bersyukur merupakan suatu rasa takjub, berterima kasih, dan apresiasi terhadap kehidupan yang dirasakan individu. Selain itu, bersyukur dapat diekspresikan kepada orang lain dan obyek impersonal (Tuhan, alam, hewan, dan sebagainya).

Kebersyukuran membuat seseorang akan memiliki pandangan yang lebih positif dan perspektif secara lebih luas mengenai kehidupan, yaitu pandangan bahwa hidup adalah suatu anugerah (Peterson, 2004). Orang yang bersyukur juga memiliki coping yang positif dalam menghadapi kesulitan hidup, mencari dukungan sosial dari orang lain, menginterpretasikan pengalaman dengan sudut pandang berbeda, memiliki rencana dalam memecahkan masalah (McCullough dkk., 2002). Lebih lanjut, beberapa studi yang dilakukan Bono, Emmons, dan McCullough juga menunjukkan bahwa bersyukur dapat mencegah kondisi depresif dan patologis (Peterson, 2004).

Sedangkan menurut (McCullough dkk., 2002) Syukur merupakan salah satu kondisi psikologis sebagai sebuah emosi, sikap, kebajikan moral, sifat kepribadian, atau sebuah cara merespon yang dapat memberi kontribusi terhadap kesehatan mental.

2.3.2. Aspek-aspek Keberasyukuran

Fitzgerald (dalam Listiyandini dkk 2015) mengatakan bahwa bersyukur terdiri dari tiga aspek, yaitu:

1. Memiliki rasa apresiasi (*sesnse of appreciation*) terhadap orang lain, Tuhan, maupun kehidupan. Apresiasi yang hangat terhadap sesuatu atau seseorang karena individu merasakan kesejahteraan dirinya dan kesenangan (*simple pleasure*).
2. Keinginan atau kehendak baik (*goodwill*) yang ditujukan kepada seseorang atau sesuatu. Seseorang akan merasa berkecukupan dan tidak merasa kekurangan terhadap apa yang dimiliki dan dijalani dalam kehidupan.
3. Kecenderungan untuk bertindak positif berdasarkan rasa apresiasi dan kehendak baik yang dimilikinya.

Tindakan dan kehendak baik yang dimiliki seseorang berkaitan dengan apa yang telah diperoleh. Ekspresi syukur merupakan sesuatu yang penting.

2.4. Resiliensi

2.4.1. Pengertian Resiliensi

Resiliensi merupakan hal penting ketika individu membuat keputusan yang berat dan sulit di saat-saat atau kondisi terdesak. Resiliensi merupakan mindset yang mampu untuk meningkatkan seseorang dalam mencari pengalaman baru dan memandang kehidupan sebagai proses yang meningkat. Resiliensi dapat menciptakan dan memelihara sikap yang positif untuk mengeksplorasi, sehingga

seseorang menjadi percaya diri ketika berhubungan dengan orang lain, serta lebih berani mengambil resiko atas tindakannya (*National Association of School Psychologists, 2010*).

Menurut Wolins (dalam Anne Dell 2005) menjelaskan bahwa resiliensi adalah kemampuan luar biasa yang dimiliki individu dalam menghadapi kesulitan, untuk bangkit dari kesulitan yang menjadi fondasi dari semua karakter positif dalam membangun kekuatan emosional dan psikologis sehat. Sedangkan (Reivich, K & Shatte, 2002) mendefinisikan resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk mengatasi, mengendalikan, melalui dan bangkit kembali ketika kesulitan menerpa.

Yu & Zhang (2007) membagi resiliensi ke dalam tiga aspek, yaitu: a) *Tenacity*, yaitu menggambarkan ketenangan hati, ketetapan waktu, dan kontrol diri individu saat menghadapi situasi yang sulit serta saat menghadapi tantangan. b) *Strength*, yaitu fokus pada kapasitas individu untuk dapat pulih kembali dan menjadi lebih kuat setelah mengalami kemunduran dan pengalaman traumatis masa lalu. c) *Optimism*, yaitu merefleksikan kecenderungan individu untuk melihat sisi positif suatu hal dan kepercayaan terhadap diri sendiri serta lingkungan social.

2.4.2. Aspek-Aspek Resiliensi

Menurut (Connor & Davidson, 2003) , mengatakan bahwa resiliensi akan terkait dengan hal – hal di bawah ini:

1. Kompetensi personal, yaitu standar yang tinggi dan keuletan. Ini memperlihatkan bahwa seseorang merasa sebagai orang yang mampu mencapai tujuan dalam situasi kemunduran atau kegagalan.
2. Percaya pada diri sendiri, memiliki toleransi terhadap afek negatif dan kuat atau tegar dalam menghadapi stress, ini berhubungan dengan ketenangan, cepat melakukan coping terhadap stress, berpikir secara hati-hati dan tetap fokus sekalipun sedang dalam menghadapi masalah
3. Menerima perubahan secara positif dan dapat membuat hubungan yang aman dengan orang lain. Hal ini berhubungan dengan kemampuan beradaptasi atau mampu beradaptasi jika menghadapi perubahan.
4. Kontrol atau pengendalian diri dalam mencapai tujuan dan bagaimana meminta atau mendapatkan bantuan dari orang lain.
5. Pengaruh spiritual, yaitu yakin pada Tuhan atau nasib.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menggunakan 5 aspek yang dijelaskan oleh (Connor & Davidson, 2003) sebagai dasar dalam membuat skala alat ukur. Skala resiliensi yang akan digunakan yaitu kompetensi personal, percaya pada diri sendiri, menerima perubahan secara positif dan dapat membuat hubungan yang aman dengan orang lain, kontrol atau pengendalian diri, dan pengaruh spiritual.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis korelasi pearson. Perhitungan analisis data dengan menggunakan *Output Statistics Program SPSS Seri 25 IMB For Macbook Pro* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen. Subjek penelitian adalah karyawan yang terkena PHK. Jumlah sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 50 responden dan tidak dibatasi secara jenis kelamin ataupun jenis pekerjaannya. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *google formulir*. *Link google formulir* diberikan kepada karyawan yang terkena PHK yang disebarakan melalui *What's Up group*. Pengumpulan data dilakukan selama 20 hari.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 aspek yang dijelaskan oleh Connor & Davidson, 2003 (Laura Campbell-Sills, 2007) sebagai dasar dalam membuat skala alat ukur resiliensi yang peneliti turunkan menjadi 28 aitem pernyataan. Metode pengumpulan data menggunakan skala *likert* yang terdiri dari pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavourable*, skala tersebut dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap suatu fenomena yang terdiri atas lima jawaban alternatif yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Dalam skala kebersyukuran peneliti menggunakan 3 aspek yang dijelaskan oleh Fitzgerald (Listiyandini dkk., 2020) sebagai dasar dalam membuat skala alat ukur kebersyukuran yang peneliti turunkan menjadi 15 aitem pernyataan. Metode pengumpulan data menggunakan skala *likert* yang terdiri dari pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavourable*, skala tersebut dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap suatu fenomena yang terdiri atas lima jawaban alternatif yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

Tabel 1 Hasil Uji Korelasi Kebersyukuran dengan Resiliensi.

| | | Perilaku Disiplin | Kontrol Diri |
|-------------------|---------------------|-------------------|--------------|
| Perilaku Disiplin | Pearson Correlation | 1 | ,424** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 75 | 75 |
| Kontrol Diri | Pearson Correlation | ,424** | |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 75 | 75 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson diperoleh hasil bahwa nilai pearson korelasi antara kebersyukuran dengan resiliensi sebesar 0.546. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kebersyukuran dengan resiliensi. Selanjutnya nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat, positif, dan signifikan antara kebersyukuran dengan resiliensi. Maka semakin tinggi kebersyukuran yang dirasakan karyawan korban PHK, maka semakin tinggi pula resiliensi yang dimiliki karyawan korban PHK pada masa pandemi Covid-19.

4.2. Pembahasan

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan resiliensi karyawan korban PHK pada masa pandemi covid-19. yang menggunakan sebanyak 50 sampel penelitian. Penelitian ini berlangsung dari tanggal 18 Februari 2021 hingga 10 Maret 2021. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala kebersyukuran dan resiliensi melalui *link google form* kepada subjek yang sesuai dengan kriteria.

Selanjutnya setelah dilakukan uji coba skala alat ukur, uji validitas dan reabilitas, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner *google form* kepada karyawan korban PHK sebanyak 50 responden penelitian dengan teknik *snowball sampling* dari tanggal 18 Februari 2021 hingga 10 Maret 2021. Sebelum melakukan analisa data maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Kebersyukuran dengan resiliensi karyawan korban PHK pada masa pandemi covid-19. Hasil komputasi analisis regresi linier sederhana menggunakan *Output Statistics Program SPSS Seri 25 IMB For Macbook Pro* untuk menguji hipotesis yang menyatakan kebersyukuran dengan resiliensi karyawan korban PHK pada masa pandemi covid-19. Artinya apabila karyawan memiliki kebersyukuran tinggi maka resiliensi yang dimiliki karyawan korban PHK pada masa pandemic covid-19 juga menjadi tinggi pula. Konteks penelitian ini adalah karyawan korban PHK pada masa pandemi covid-19 di Manado. Sebagian besar individu akan mengalami tekanan ketika dihadapkan dengan PHK, karena penghasilan yang didapat akan terhenti dan berhenti dari berbagai kegiatan yang menyenangkan dan hal ini mengakibatkan suatu perubahan dalam kehidupan seseorang dan memerlukan suatu penyesuaian yang baru bagi individu. Upaya dalam mengatasi perubahan dan tantangan yang dihadapi karyawan yang mengalami PHK, berkaitan erat dengan resiliensi. Resiliensi adalah kapasitas untuk merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan atau trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari. Artinya resiliensi akan membuat seseorang berhasil menyesuaikan diri saat berhadapan dengan kondisi-kondisi yang tidak menyenangkan. Block mengungkapkan bahwa resiliensi memang tidak muncul begitu saja, sehingga perlu dikembangkan pada diri individu (Maisyarah & Matulesy, 2015).

Terdapat faktor eksternal dan internal yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan resiliensi. Kebersyukuran merupakan salah satu faktor internal yang berperan penting. Keyakinan diri sendiri terhadap Tuhan akan menimbulkan efek positif sehingga karyawan yang mengalami PHK mampu mengatasi stress dan mampu menjalani kehidupannya seperti sedia kala lagi. Hal ini juga diperkuat dengan penjelasan dari Fitzgerald (1998) menjelaskan bahwa salah satu bentuk kebersyukuran adalah dengan adanya kecenderungan untuk bertindak positif berdasarkan rasa apresiasi dan kehendak baik yang dimilikinya. Hal itu menunjukkan bahwa kebersyukuran juga merupakan bentuk resiliensi yang berasal dari dalam diri seseorang.

Rujukan

- Antaraneews.com. (n.d.). *Data Perkembangan Covid-19 Di Indonesia Per Provinsi*. Diakses tanggal: 11 Maret 2021. <https://www.antaraneews.com/covid-19>
- Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01). <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.742>
- Connor & Davidson. (2003). Psychometric analysis and refinement of the connor–davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal*.
- Desmita. (2005). *Psikologi Perkembangan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Hanoatubun, S. (2020). Dampak Covid – 19 terhadap Prekonomian Indonesia. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 146-153. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycounts/article/view/423>
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 189–196.
- Kompas.com. (n.d.-a). *Imbas Corona, 3.000 Pekerja di Sulut Dirumahkan dan 1.500 PHK*. Diakses tanggal: 08 April 2020. <https://regional.kompas.com/read/2020/04/08/17485651/imbascorona-3000-pekerja-di-sulut-dirumahkan-dan-1500-phk>
- Kompas.com. (n.d.-b). *Kemenaker: Dampak Corona Dahsyat, 13,9 Persen Perusahaan Kurangi Karyawan*. Diakses tanggal: 01 Juli 2020. <https://money.kompas.com/read/2020/07/01/214000326/kemenaker--dampak-corona-dahsyat-13-9-persen-perusahaan-kurangi-karyawan>
- Kompas.com. (n.d.-c). *Total 1,9 Juta Pekerja Di-PHK dan Dirumahkan akibat Pandemi Virus Corona*.

- Diakses tanggal 01 juli 2020.
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/19/081000465/total-19-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan-akibat-pandemi-virus-corona?page=all>
- Laura Campbell-Sills. (2007). Psychometric Analysis and Refinement of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience. *Journal*, 20(3), 251–262. <https://doi.org/10.1002/jts>
- Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2020). Mengukur rasa syukur: Pengembangan model awal Skala Bersyukur versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 473–496. <https://doi.org/10.24854/jpu39>
- Looker, & G. (2005). *Mengelola Stress*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Maisyarah, M. (2015). Dukungan Sosial, Kecerdasan Emosi Dan Resiliensi Guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 7(1), 225–232.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>
- Ni Made Sintya Noviana Utami, Sindy Sanjiwani, Ari Widiastuti, Ratih Pradnyadani, & R. P. P. (2018). HUBUNGAN RASA SYUKUR DENGAN RESILIENSI PENGUNGGI GUNUNG AGUNG DI KABUPATEN KARANGASEM, BALI. *Journal*, 2012, 106–111.
- Peterson, & S. (2004). *Character Strength and Virtues: A Handbook & Classification*. Oxford University Press.
- Reivich, K & Shatte, A. (2002). *The resilience factor; 7 Essential skill for overcoming life's inevitable obstacle*. Random House, Inc.
- Reswara, A. M. D. (2019). HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN RESILIENSI PADA IBU YANG MEMILIKI ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS. *Skripsi*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Snyder, C.R., & Lopez, S. J. (2005). *Handbook of Positive Psychology*. In *New York: Oxford University Press*.
- Tugade, Michele M., & Fredrickson, Barbara L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 86.
- Yu, X., & Zhang, J. (2007). Factor analysis and psychometric evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with chinese people. *Social Behavior and Personality*, 35(1), 19–30. <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.1.19>
- Zulhartati, Sri. (2010). Pengaruh pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan perusahaan. *Jurnal pendidikan sosiologi dan humaniora*, Vol 1.