

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP RESILIENSI PADA KARYAWAN  
PT. BPRS RAHMANIA DANA SEJAHTERA**

**SKRIPSI**

Skripsi ini Disusun untuk Memenuhi  
Sebagian Syarat Memperoleh  
Derajat Sarjana S-1 Psikologi



**Oleh:**

**SYARIF MAHFUD  
2109110042**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Telah Di Pertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

09 AUG 2025

MENGESAHKAN  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,

Hanna Amalia, S.Psi., M.Si., Psikolog

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Nur Hasmalawati, M.Si

2. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog

3. Sukri Karim, M.Si

4. Sriana Septiawati, M.Si

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syarif Mahfud

NPM : 2109110042

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Resiliensi Pada Karyawan Pt. Bprs Rahmania Dana Sejahtera”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang undang yang berlaku.

Banda Aceh, 4 Agustus 2025

Yang Menyatakan,



Syarif Mahfud

NPM: 2109110042

## MOTTO

“حين تشعر أن الأمل مفقود، تذكر أن صانع الأمل موجود”

"Ketika kamu merasa harapan telah hilang, ingatlah bahwa Dzat pembuat harapan itu ada."

— Imam Ahmad Ibn 'Athailah al-Sakandari.

“سوا بقى الهمم لا تخرق أسوار الأقدار”

"Kuatnya keinginan tidak akan menjebol benteng takdir (ketentuan Allah)."

— Imam Ahmad Ibn 'Athailah al-Sakandari.



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, kasih sayang, serta nikmat iman, kesehatan, dan kekuatan yang mengiringi penyusunan skripsi ini. Di tengah berbagai keterbatasan dan tantangan, hanya berkat pertolongan-Nya karya ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, teladan dalam ilmu, akhlak, dan perjuangan hidup.

**Dengan penuh rasa syukur kupersembahkan skripsi ini kepada :**

Ayahanda tercinta, Bapak Syarifuddin, S.Pd.I, dan Ibunda tersayang, Ibu Tintin Safwarni Idris, S.Pd, atas kasih sayang, doa, serta dukungan tanpa henti yang menjadi sumber kekuatan dalam setiap langkahku.

Kepada Abangku tercinta, Khatibul Umam, terima kasih atas semangat, perhatian, dan dukungan yang selalu menguatkan di setiap proses perjuangan ini.S

Dan kepada Adindaku tersayang, Nuril Azka, terima kasih atas keceriaan, motivasi, serta doa tulus yang menjadi penyemangat di kala lelah.

Semoga segala doa, kasih, dan pengorbanan semoga dibalas dengan limpahan berkah dan rahmat dari Allah SWT.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji serta syukur kepada Allah swt atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Resiliensi Pada Karyawan Pt. Bprs Rahmania Dana Sejahtera” Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Hanna Amalia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Bapak Sukri Karim, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi.
3. Ibu Nur Hasmalawati, M.Si selaku Kepala Program Studi Fakultas Psikologi sekaligus dosen pembimbing II, terima kasih atas bimbingan, kesabaran, waktu, dan motivasi yang Ibu berikan hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing I, terima kasih atas bimbingan, kesabaran, waktu, dan motivasi yang Ibu berikan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kepada seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Terima kasih yang tulus kepada seluruh karyawan PT. BPRS Rahmania

Dana Sejahtera atas waktu, dukungan, dan partisipasinya dalam penelitian ini.

7. Kepada sahabat-sahabat terbaik, Chalis, Fahri Ariyoga, Muhammad Mirda Zhuhri, Muhammad Azkia, Muhammad Qhalby Pratama, dan Arie Wahyu Priady, terima kasih atas ketulusan, kebaikan, dan dukungan yang tak pernah pudar sepanjang perjalanan ini. Kehadiran kalian menjadi penguat di setiap langkah, penghibur di masa sulit, dan teman sejati dalam suka maupun duka. Kalian adalah bagian berharga dari perjuangan ini.
8. Kepada seluruh teman seperjuangan Psikologi Angkatan 2021 Universitas Muhammadiyah Aceh, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, bukan hanya sebagai teman kuliah, tapi sebagai keluarga dalam suka dan duka. Terima kasih atas semangat, bantuan, dan apresiasi yang kalian berikan tanpa diminta. Kebersamaan kita adalah kekuatan yang tak terlihat namun sangat berarti. Semoga kenangan ini abadi, dan langkah kita semua selalu diberkahi.
9. Kepada sahabat-sahabat KKN, meski kita hanya dipertemukan dalam waktu singkat, kebersamaan kalian meninggalkan kesan mendalam. Terima kasih atas semangat, tawa, dan kerja sama yang tak terlupakan. Persembahkan ini untuk kalian, bagian dari perjalanan yang berharga.
10. Kepada dua klub favoritku, Real Madrid dan Manchester United, kalian bukan sekadar klub tapi bagian dari perjalanan hidup, tempat belajar tentang harapan, keyakinan, dan keteguhan. Untuk Real Madrid, klub yang memperkenalkanku pada cinta pertama terhadap sepak bola, Sang Raja Eropa, lebih dari sekadar simbol kejayaan. Remontada Liga Champions 2022

bukan hanya kisah kemenangan dramatis, melainkan pelajaran hidup: tentang bertahan saat runtuh, percaya saat diragukan, dan bangkit di ujung waktu. Persembahan ini untuk mentalitas juara yang kalian tanamkan yang diam-diam ikut menyelamatkanku di tengah lelah dan ragu saat menyusun skripsi ini. *“Hasta el final, ¡Vamos Real!”*

11. Untuk Manchester United, klub yang membentuk kesetiaan meski kini tengah berada dalam fase sulit, semangat, dan sejarah besarlah yang membuat tetap percaya: bahwa badai pasti berlalu, dan kejayaan akan kembali. Dari era emas bersama Sir Alex Ferguson hingga perjuangan membangun ulang fondasi hari ini, kalian adalah cermin tentang kesabaran, harapan, dan proses panjang menuju kebangkitan. Persembahan ini bukan hanya untuk gelar dan kemenangan, tapi untuk nilai-nilai kehidupan yang kalian ajarkan bahwa dalam setiap perjuangan, baik di lapangan hijau maupun dalam menyusun skripsi ini, percaya dan bertahan adalah kunci utama.

Banda Aceh, 4 Agustus 2025

Syarif Mahfud  
NPM: 2109110042

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Keaslian Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Persepsi Dukungan Organisasi .....	12
1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi .....	12
2. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi .....	14
3. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi .....	16
4. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi .....	18
B. Resiliensi Karyawan .....	20
1. Pengertian Resiliensi Karyawan .....	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Resiliensi.....	21
3. Aspek-aspek Resiliensi.....	23
4. Indikator Resiliensi .....	25
C. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Resiliensi.....	27
D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional .....	30
1. Persepsi Dukungan Organisasi .....	30
2. Resiliensi .....	30
C. Populasi dan Sampel .....	31
1. Populasi .....	31
2. Sampel.....	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
1. Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	33
2. Skala Resiliensi .....	33

E. Validitas dan Reliabilitas .....	34
1. Validitas .....	34
2. Reliabilitas.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Asumsi.....	35
2. Uji Hipotesis.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
A. Orientasi Kanchah.....	37
1. Profil PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera.....	37
B. Persiapan Penelitian .....	38
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	39
2. Penyusunan Alat Ukur .....	39
C. Pelaksanaan Penelitian.....	39
D. Hasil Penelitian .....	40
1. Uji Instrumen.....	40
2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian .....	43
3. Uji Asumsi.....	46
4. Uji Hipotesis.....	48
E. Pembahasan.....	49
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Keseluruhan Karyawan Pt. Bprs Rahmania Dana Sejahtera.....	31
Tabel 2	Blueprint Skala Persepsi Dukungan Organisasi .....	33
Tabel 3	Blueprint Skala Resiliensi .....	34
Tabel 4	Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang.....	41
Tabel 5	Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Valid Gugur .....	41
Tabel 6	Hasil Analisis Aitem Skala Resiliensi Sebelum Aitem Aidak Bagus Dibuang .....	41
Tabel 7	Hasil Analisis Aitem Skala Resiliensi Setelah Aitem Tidak Bagus Dibuang .....	42
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Sebelum Aitem Valid Dibuang.....	43
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang.....	43
Tabel 10	Nilai Mean Dan Sd Variabel Persepsi Dukungan Organisasi Dan Resiliensi .....	44
Tabel 11	Norma Pengkategorian .....	44
Tabel 12	Hasil Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi Dan Resiliensi .....	45
Tabel 13	Hasil Uji Normalitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	46
Tabel 14	Hasil Uji Normalitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	47
Tabel 15	Hasil Uji Linearitas.....	47
Tabel 16	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala (koesioner) Persepsi Dukungan Organisasi.....	59
Lampiran 2	Skala (koesioner) Resiliensi .....	60
Lampiran 3	Skala (koesioner) Persepsi Dukungan Organisasi Sesudah dibuang Aitem Tidak Bagus.....	62
Lampiran 4	Skala (koesioner) Resiliensi Sesudah dibuang Aitem Tidak Bagus .....	63
Lampiran 5	Tabulasi Data Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Aitem Dibuang .....	64
Lampiran 6	Tabulasi data Resiliensi Sebelum Aitem Dibuang.....	65
Lampiran 7	Tabulasi Data Penelitian Dukungan Persepsi Organisasi Sesudah Aitem Bagus Dibuang .....	65
Lampiran 8	Tabulasi Data Penelitian Resiliensi Sesudah Aitem Bagus Dibuang .....	67
Lampiran 9	Reliabilitas dan Analisis Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Aitem Bagus Dibuang .....	68
Lampiran 10	Reliabilitas dan Analisis Persepsi Dukungan Organisasi Sesudah Aitem Bagus Dibuang .....	69
Lampiran 11	Skala Resiliensi Sebelum Aitem Bagus Dibuang.....	70
Lampiran 12	Skala Resiliensi Setelah Aitem Bagus Dibuang.....	72
Lampiran 13	Hasil Uji Asumsi .....	74
Lampiran 14	Hasil Uji Asumsi .....	75
Lampiran 15	Hasil Uji Hipotesis .....	76
Lampiran 16	Sk Pembimbing .....	77
Lampiran 17	Surat Izin Penelitian .....	77
Lampiran 18	Surat Balasan Telah Melakukan Penelitian.....	77
Lampiran 19	Biodata.....	77

# PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RESILIENSI PADA KARYAWAN PT. BPRS RAHMANIA DANA SEJAHTERA

**Syarif Mahfud**

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Banda Aceh  
[syarifmahfud95@gmail.com](mailto:syarifmahfud95@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi pada karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera. Persepsi dukungan organisasi merupakan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraannya, sementara resiliensi adalah kemampuan individu dalam beradaptasi dan bertahan menghadapi tekanan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linear sederhana. Sampel penelitian berjumlah 33 orang yang diambil dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui skala *Likert* berbasis indikator dari Savitri & Komalasari (2021) untuk persepsi dukungan organisasi dan Reivich & Shatté (2011) untuk resiliensi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $R^2$  sebesar 0,612. Artinya, 61,2% variabel resiliensi dapat dijelaskan oleh persepsi dukungan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat resiliensi karyawan dalam menghadapi tantangan kerja di PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera.

**Kata Kunci:** Persepsi dukungan organisasi, Resiliensi, Karyawan

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Rahmania Dana Sejahtera merupakan salah satu pilar penting dalam sistem keuangan syariah di Indonesia yang berperan dalam menyediakan layanan perbankan bagi masyarakat kecil dan menengah. Berbeda dengan bank umum PT, BPRS memiliki skala usaha yang lebih kecil dan fokus pada pembiayaan berbasis prinsip syariah seperti mudharabah (bagi hasil), musyarakah (kemitraan), dan murabahah (jual beli). Selain menyediakan layanan keuangan berbasis syariah, keberadaan BPRS juga memiliki nilai sosial karena sebagian besar aktivitasnya berorientasi pada pemberdayaan ekonomi masyarakat lokal dan pelaku usaha mikro.

Menurut data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2023, terdapat 163 BPRS aktif di seluruh Indonesia dengan total aset mencapai lebih dari Rp 19 triliun. Pertumbuhan tersebut menunjukkan kontribusi signifikan BPRS terhadap peningkatan inklusi keuangan syariah, terutama di daerah yang belum terjangkau oleh bank konvensional. Namun demikian, kinerja PT. BPRS tidak luput dari berbagai tantangan struktural dan operasional yang perlu mendapatkan perhatian agar peran strategisnya dapat terus berkelanjutan.

Faktanya di tengah perannya yang krusial PT. BPRS menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks. Persaingan yang semakin ketat dengan lembaga keuangan digital, tingginya rasio kredit bermasalah *Non Performing Financing* (NPF) sebesar 8,12% pada akhir 2022 serta tekanan regulasi dari OJK

membuat banyak PT. BPRS harus melakukan berbagai strategi untuk tetap bertahan. Kondisi ini berdampak langsung pada beban kerja karyawan, di mana karyawan dituntut untuk tetap produktif, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta menghadapi tekanan operasional yang tinggi (Fahmi & Nur, 2022).

Dalam menghadapi tekanan tersebut, peran organisasi dalam memberikan dukungan terhadap karyawan menjadi sangat penting. Menurut Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis (2017) persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan ini dapat berupa perhatian dari pimpinan, penghargaan terhadap kinerja, kebijakan yang adil, serta penyediaan fasilitas dan sumber daya kerja yang memadai.

Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis dan kemampuan adaptif karyawan. Zhang, Wang, & Li (2023) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menjadi mediator antara tekanan kerja dan niat bertahan kerja. Artinya, persepsi dukungan organisasi yang baik dapat meredam dampak negatif dari stres kerja dan memperkuat daya tahan psikologis individu.

Persepsi dukungan organisasi lahir dari teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang menekankan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian dan dukungan, mereka cenderung merespons dengan sikap positif seperti keterlibatan

kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi (Park, & Kim, 2024).

Dalam konteks organisasi modern yang dinamis, POS (*Perceived Organizational Support*) bukan hanya elemen pendukung, melainkan fondasi penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan berkelanjutan. Organisasi yang menunjukkan penghargaan, menyediakan bantuan saat dibutuhkan, dan memperhatikan keseimbangan kerja hidup, akan membangun persepsi positif dari karyawan terhadap organisasinya (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Menurut Huang, Li, & Jiang (2024), tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi berkorelasi positif dengan skor resiliensi pada perawat gawat darurat yang bekerja dalam kondisi ekstrem. Dinamika hubungan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi benar-benar peduli, menghargai kontribusi karyawan, dan memberikan bantuan yang memadai, maka muncul persepsi positif terhadap lingkungan kerja yang mendukung. Persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) menciptakan rasa aman psikologis, meningkatkan kepercayaan terhadap institusi, dan membangun harapan positif terhadap masa depan pekerjaan.

Zhang, Wang, & Li (2023) menemukan bahwa POS (*Perceived Organizational Support*) berperan sebagai mediator antara tekanan kerja dan niat bertahan kerja. Ini berarti, dalam kondisi tekanan tinggi, persepsi bahwa organisasi mendukung mereka mampu meredam dampak negatif stres dan menjaga motivasi untuk tetap bertahan. Sementara itu, Liu, Zhang, Wang, & Chen (2024) menambahkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi dapat memperkuat kontrol diri, meningkatkan efikasi diri, serta mengurangi kelelahan

emosional. Karyawan yang merasa didukung akan lebih siap secara mental dalam menghadapi tantangan dan lebih cepat bangkit dari kondisi krisis, sehingga tingkat resiliensi mereka meningkat secara signifikan.

Dalam menghadapi berbagai tekanan, PT. BPRS tidak hanya memerlukan strategi bisnis yang kuat, tetapi juga kesiapan individu dalam menghadapi dinamika kerja yaitu resiliensi. Resiliensi merupakan salah satu kapasitas psikologis positif yang memungkinkan individu untuk beradaptasi, mengelola stres, serta mempertahankan kinerja dalam menghadapi tekanan (Luthans, Youssef, & Morgan 2023). Tingkat resiliensi yang tinggi pada karyawan menjadi modal penting agar PT. BPRS mampu bertahan di tengah kompetisi dan tekanan regulatif yang terus meningkat

Astika & Saptoto (2016) mengungkapkan bahwa resiliensi memiliki peran penting dalam terjadinya keterikatan kerja. Individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi, ketika menghadapi kesulitan, cenderung mampu melakukan koping secara adaptif, mempertahankan stabilitas emosional, serta menjaga fokus terhadap tujuan kerja meskipun berada dalam tekanan. Resiliensi yang tinggi membuat seseorang lebih optimis, gigih, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Individu seperti ini biasanya mampu mengelola stres dengan baik, cepat bangkit dari kegagalan, serta menunjukkan komitmen dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Menurut McNaughton dan Gray (2017), **resiliensi atau ketahanan** yang berarti **memantul atau bangkit kembali**, istilah ini menggambarkan kemampuan seseorang atau suatu sistem untuk pulih setelah mengalami tekanan,

kesulitan, atau perubahan yang signifikan. Dalam konteks psikologis, resiliensi dipahami sebagai **kapasitas adaptif individu** dalam menghadapi situasi menantang, sedangkan dalam konteks organisasi, resiliensi mencerminkan **kemampuan lembaga atau perusahaan untuk bertahan dan beradaptasi secara efektif terhadap krisis atau perubahan lingkungan.**

Wang, Cooke, & Huang, (2014) mengungkapkan bahwa adanya tenaga kerja yang tangguh akan mampu merespon secara positif dan kompeten dalam menghadapi kesulitan serta sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan kemakmuran di masa depan. Sedangkan menurut Bhamra (2015), resiliensi bukan sekadar kemampuan bertahan terhadap tekanan, tetapi proses aktif yang mencakup adaptasi, fleksibilitas, dan transformasi dalam menghadapi perubahan. Dalam konteks organisasi, resiliensi menjadi pondasi penting untuk menjaga stabilitas, mengelola risiko, dan berinovasi di tengah ketidakpastian lingkungan bisnis.

Menurut Limnios, Mazzarol, Ghadouani, & Schilizzi, (2014) resiliensi diartikan sebagai sejauh mana suatu sistem mampu menoleransi gangguan tanpa kehilangan kemampuan dasarnya untuk berfungsi dan beradaptasi. Pandangan ini menekankan bahwa resiliensi bukan hanya tentang kemampuan untuk kembali ke keadaan semula setelah gangguan, tetapi juga tentang kapasitas sistem untuk menyerap tekanan, beradaptasi, serta mempertahankan identitas dan strukturnya di tengah perubahan yang kompleks.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan resiliensi karyawan adalah persepsi dukungan organisasi, yaitu sejauh mana organisasi memberikan

perhatian, penghargaan, serta fasilitas yang dapat membantu karyawan menghadapi tantangan kerja. Dukungan ini dapat berupa pengakuan atas kerja keras, kepemimpinan yang suportif, kebijakan kesejahteraan karyawan, serta penyediaan sumber daya yang memadai. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan memiliki daya tahan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya (Salim & Tjalla, 2022).

Situasi ini mengindikasikan adanya peran penting resiliensi di sisi lain, responden menunjukkan minimnya persepsi dukungan organisasi, seperti kurangnya komunikasi dan interaksi sosial di lingkungan kerja. Dukungan organisasi yang baik dapat memperkuat resiliensi karyawan dan mendorong mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi positif dalam organisasi (Kim & Shin, 2020). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung secara psikologis agar resiliensi karyawan dapat terus berkembang.

Faktanya di PT. BPRS karyawan menghadapi berbagai tekanan operasional dan regulasi, dukungan organisasi berperan penting dalam menjaga kesejahteraan dan ketahanan mereka dalam bekerja. Namun, sejauh mana dukungan organisasi benar-benar berpengaruh terhadap resiliensi karyawan masih menjadi pertanyaan yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan BPRS, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan berinisial P.A di PT BPRS Rahmania Dana Sejahtera pada 24 Februari 2025 menunjukkan bahwa tekanan kerja tinggi, target berat, dan kurangnya komunikasi menimbulkan stres serta keinginan untuk berhenti. Namun, tuntutan ekonomi membuat karyawan tetap bertahan. Kondisi ini menggambarkan bahwa **resiliensi** dan persepsi **dukungan organisasi** di PT. BPRS masih rendah, sehingga perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan.

*“Kekgitula dek, kadang capek, stress, banyak pikiran karna tekanan kerja disini belum lagi kami harus kejar target sama pak bos kalo ga kena teguran sama bos, kadang merasa kek ga enak aja kalo mau kerja malas ke kantor, belum lagi sama kawan kerja disini jarang ngomong jadi kegitula ngomong pas ada perlu ajaagak susah untuk beradaptasi disini, pernah juga pengen keluar gamau kerja lagi disini udah nyerah Cuma kita kan butuh uang buat kasi ke keluarga balom lagi saya sudah bekeluarga kalo ga kerja ya gada uang buat anak-anak lagipun kalo sekarang mau cari kerja sekarang mau cari kerja kan susah jadi mau gamau kegini aja jalanin ajalah .”*

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh staf PT BPRS Rahmania Dana Sejahtera dapat disimpulkan bahwa responden menghadapi tekanan kerja yang tinggi, baik dari target yang harus dicapai maupun interaksi yang minim dengan rekan kerja dan atasan. Responden mengungkapkan perasaan enggan datang ke kantor dan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja. Namun, tanggung jawab terhadap keluarga dan kebutuhan ekonomi membuat responden memilih untuk tetap bertahan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk menyelidiki lebih lanjut bagaimana dukungan organisasi terhadap resiliensi pada karyawan. Hal ini menjadi penting karena karyawan sering kali menghadapi tekanan yang memunculkan emosi negatif dan juga perasaan tidak aman, dengan demikian, penelitian bertujuan untuk memahami lebih dalam tentang “Pengaruh Persepsi

Dukungan Organisasi Terhadap Resiliensi Karyawan di PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang penulis teliti adalah “Apakah ada Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Resiliensi Karyawan Di PT. BPRS Bank Dana Sejahtera?”.

## **C. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian sangat penting sebagai bukti untuk memastikan tidak adanya plagiarisme antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan pada berbagai situs publikasi literasi, terkait dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Resiliensi Karyawan di PT. Bprs Dana Sejahtera”.

Berikut beberapa penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, dimana penelitian berikut memiliki beberapa karakteristik yang sama dalam hal tema dan kajian, meskipun dalam kriteria subjek, jumlah, lokasi, variabel independen, dan metode yang digunakan ada yang berbeda.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri, Dewi Octaria dan Diyah Sulistyorini (2021), dengan Judul “Pengaruh *job crafting* dan resiliensi terhadap *adaptive performance* karyawan *developer startup* di Kota Malang” . (1) Mayoritas *Job Crafting* karyawan tinggi, (2) Mayoritas Resiliensi karyawan Sedang, (3) Mayoritas *Adaptive Performance* karyawan sedang. Berdasarkan analisis statistik diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh *Job Crafting* terhadap

*Adaptive performance* ( $B=0.700$ , sig.  $p<0.05$ ), (2) terdapat pengaruh Resiliensi terhadap *Adaptive Performance* ( $B=1.385$ , sig.  $p<0.05$ ), (3) Terdapat pengaruh *Job Crafting* dan Resiliensi terhadap *Adaptive Performance* (sig.  $p<0.05$ ,  $r^2 = 0.692$ ).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Debby Anggraini (2021), dengan judul “Hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan media massa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan media massa. Subjek penelitian ini yaitu 42 orang karyawan PT KIP menghasilkan signifikan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT KIP adalah 0.668 ( $p \leq 0.05$ ) yang masuk dalam kategori tinggi dan searah. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan Media Massa.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Gloria Wilona Kawilarang dan Anissa Lestari Kadiyono (2021), dengan judul “Gambaran Resiliensi Karyawan Swasta yang Terkena PHK Akibat Pandemi COVID-19”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan upaya karyawan sektor swasta untuk tetap berusaha di tengah situasi PHK yang terjadi pada masa pandemi COVID-19 atau yang lebih dikenal dengan istilah resiliensi. Data diperoleh dari 124 responden, dengan cara menyebarkan kuesioner online di seluruh Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat resiliensi karyawan swasta yang terkena PHK berada pada level sedang dengan presentase sebesar 64,5%, menjelaskan bahwa mereka memiliki upaya dalam

mengatasi masalah namun cenderung kurang stabil, memiliki emosi yang tidak terorganisir dan mengalami pasang surut, dan aspek pada dimensi resiliensi tinggi adalah aspek kompetensi personal yang meliputi ketekunan dan kemandirian.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami lebih dalam, dan mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan di PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi mahasiswa khususnya dibidang psikologi.
  - b. Memberikan pengetahuan terhadap pengembangan ilmu psikologi khususnya bidang Industri dan Organisasi.
  - c. Menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait dimasa mendatang, hendaknya bisa meneliti lebih lanjut atau dalam hal-hal yang berhubungan dengan dukungan organisasi dan resiliensi.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak perusahaan dalam meningkatkan resiliensi terhadap karyawan dan

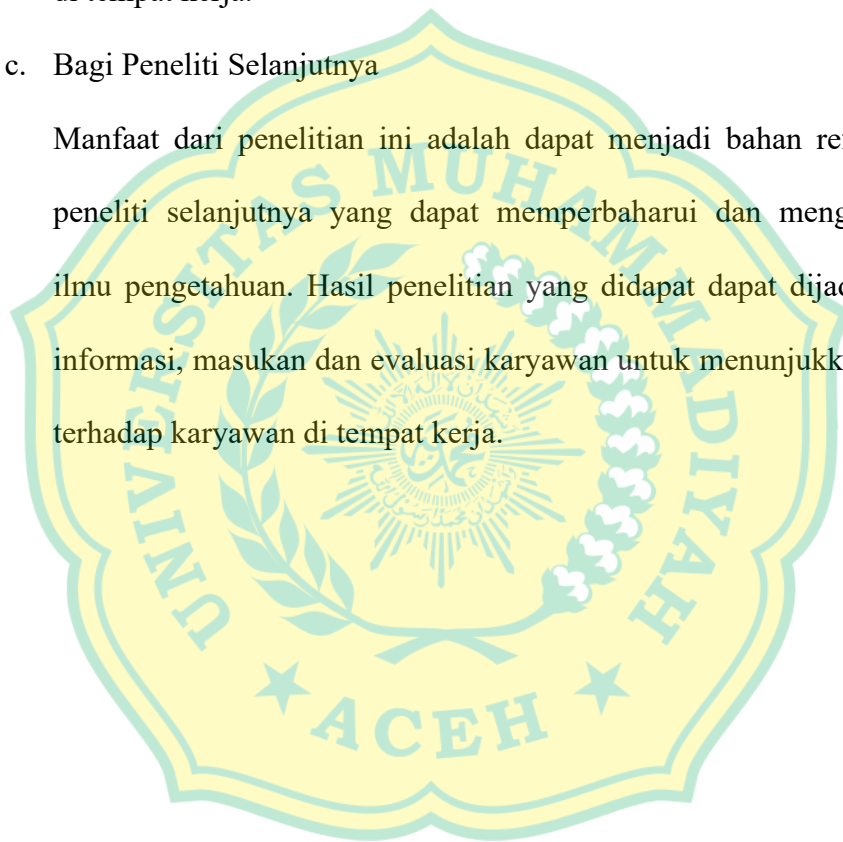
pertimbangan untuk dapat memberikan dukungan organisasi pada karyawan dalam perusahaan

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian yang didapat dapat dijadikan bahan informasi, masukan dan evaluasi karyawan untuk menunjukkan resiliensi terhadap karyawan di tempat kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang dapat memperbaharui dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Hasil penelitian yang didapat dapat dijadikan bahan informasi, masukan dan evaluasi karyawan untuk menunjukkan resiliensi terhadap karyawan di tempat kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Persepsi Dukungan Organisasi**

##### **1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi**

Persepsi adalah proses di mana individu menangkap, menginterpretasikan, dan memberikan makna terhadap rangsangan dari lingkungannya. Menurut Robbins dan Judge (2013), persepsi merupakan suatu proses di mana individu mengorganisir dan menafsirkan kesan sensorik untuk memberikan makna pada lingkungan. Persepsi ini bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh pengalaman, nilai, harapan, dan faktor-faktor pribadi lainnya yang berbeda pada setiap individu. Ogbonnaya, Tillman, & Gonzalez. (2018) dukungan mengacu pada bantuan, perhatian, atau fasilitas yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan atau kinerja. Dalam konteks organisasi, dukungan tidak hanya mencakup aspek material seperti fasilitas kerja, tetapi juga aspek psikologis seperti perhatian, pengakuan, dan kepedulian terhadap kondisi karyawan.

Eisenberger, (2020) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi terbentuk ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan apresiasi atas upaya yang dilakukan dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, karyawan cenderung mempersonifikasikan organisasi dan membentuk penilaian terhadap bagaimana organisasi memperlakukan mereka secara adil dan manusiawi. Lebih lanjut, Suifan, Abdallah, & Janini, (2018) menambahkan bahwa persepsi dukungan organisasi mencerminkan bagaimana

karyawan menilai penghormatan terhadap peran karyawan dan perhatian terhadap kesejahteraan dalam lingkungan kerja. Selain itu, Benlioglu, & Baskan, (2014) mengungkapkan bahwa persepsi ini dipengaruhi oleh evaluasi terhadap kondisi kerja dan implementasi kebijakan sumber daya manusia yang adil, termasuk pemberian penghargaan, keadilan dalam perlakuan, dan dukungan dari atasan. Elemen-elemen ini menciptakan sikap positif yang memperkuat loyalitas dan kinerja karyawan.

Persepsi dukungan organisasi merujuk kepada pengukuran seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan menghargai upaya atau kerja keras yang dilakukan serta peduli kepada kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Secara substansi, dukungan yang ditawarkan bisa berupa kompensasi atau tunjangan, promosi, membina koneksi yang positif antara pimpinan dan bawahan, atau melengkapi instalasi yang dapat diterima untuk meningkatkan kondisi kerja yang baik. Ketika karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi dan merasa terpenuhi kebutuhan maka akan ada menimbulkan rasa berhutang budi dan merasa mempunyai keharusan untuk membalas hal tersebut (Murniasih & Sudarma, 2016).

Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai tingkat dimana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian karyawan terhadap kesejahteraan karyawan (Afzali, Motahari, & Shirkouhi 2014). Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi merujuk pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang mereka berikan

serta memperhatikan kesejahteraan karyawan.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi, yaitu:

### a. Keadilan

Keadilan dalam perusahaan menjadi dua aspek, yaitu aspek struktural dan aspek sosial.

- 1) Aspek struktural melibatkan aturan formal dan formal dan kebijakan perusahaan mengenai keputusan-keputusan yang dapat mempengaruhi karyawan (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, (2012)).
- 2) Aspek sosial perusahaan meliputi memperlakukan karyawan dengan manusiawi dan hormat (Dierendonck, & Patterson, 2015).

### b. Dukungan dari supervisor

Melibatkan bagaimana atasan menilai kontribusi karyawan dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

### c. Rewards

*Reward* dipandang sebagai hal yang penting oleh karyawan di dalam perusahaan karena dianggap sebagai bentuk dukungan.

Menurut Al-Taie & Khattak (2024), praktik sumber daya manusia yang strategis dan partisipatif seperti pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis penghargaan, serta pengembangan karier berperan signifikan dalam membentuk persepsi dukungan organisasi di mata karyawan.

### a. Pelatihan dan pengembangan kompetensi agar karyawan merasa dihargai jika

organisasi menyediakan pelatihan berkelanjutan.

- b. Sistem penghargaan dan insentif inovatif yaitu penghargaan berbasis kontribusi inovatif menumbuhkan semangat eksplorasi dan loyalitas.
- c. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan ketika karyawan diajak terlibat dalam proses kerja yang strategis, mereka merasa perannya penting, yang memperkuat persepsi dukungan organisasi.

Menurut Holtzen, (2024) ada 3 faktor yang bisa mempengaruhi persepsi karyawan, yaitu:

- a. Transparansi gaji distributif mengacu pada keterbukaan informasi mengenai besaran gaji, termasuk gaji pokok pribadi, gaji rekan kerja dalam perusahaan, dan gaji pekerja di industri yang sama.
- b. Transparansi gaji prosedural merujuk pada keterbukaan informasi mengenai penentuan gaji, seperti informasi tentang gaji variabel serta prosedur kenaikan gaji.

Dari penjelasan faktor di atas dapat disimpulkan bahwa, Berdasarkan uraian di atas, persepsi dukungan organisasi terbentuk melalui perpaduan antara keadilan, perhatian pimpinan, sistem penghargaan yang sesuai, serta praktik manajemen yang terbuka dan melibatkan karyawan, dengan adanya keadilan baik dari sisi kebijakan maupun interaksi sosial, mendorong perasaan dihargai dan diperlakukan setara di tempat kerja. Kepedulian atasan terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawan memperkuat ikatan emosional mereka terhadap organisasi. Di sisi lain, sistem reward serta pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi dan kontribusi nyata memberi nilai lebih terhadap pekerjaan yang

dilakukan. Selain itu, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan strategis menumbuhkan rasa memiliki dan meningkatkan keterlibatan. Keterbukaan informasi mengenai gaji, baik dari aspek pembagian maupun prosedur, juga membangun kepercayaan terhadap organisasi. Oleh karena itu, ketika karyawan merasakan adanya keadilan, apresiasi, kesempatan berkembang, serta transparansi, maka persepsi terhadap dukungan organisasi akan meningkat secara signifikan.

### **3. Aspek–aspek Persepsi Dukungan Organisasi**

Shanock & Eisenberger (2020) menjelaskan ada 3 aspek yang mengenai dukungan organisasi terhadap karyawan, yaitu :

- a) *Feedback* yaitu umpan balik yang diberikan kepada karyawan mengenai kinerja, perilaku, atau pencapaian terhadap organisasi.
- b) Simpati perasaan peduli dan memahami kondisi karyawan dianggap sebagai wujud dukungan organisasi.
- c) Meningkatkan kepercayaan para pegawai bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja positif, harmonis, dan produktif seperti membangun komunikasi yang terbuka, mengapresiasi dan membangun kepercayaan melalui dengan tanggung jawab.

Stout (2024) mengelompokkan dukungan sosial di tempat kerja ke dalam empat aspek utama, yaitu:

- a) Dukungan emosional berupa perhatian, empati, dan kepedulian dari rekan kerja atau atasan untuk mengurangi stres kerja. Contoh: atasan yang mendengarkan keluhan karyawan atau rekan kerja.

- b) Dukungan instrumental berupa bantuan langsung dalam bentuk sumber daya atau perlengkapan kerja untuk meningkatkan produktivitas. Contoh: penyediaan alat kerja, bantuan dalam menyelesaikan tugas berat, atau program mentoring.
- c) Dukungan informasional berupa bimbingan, nasihat, atau pelatihan untuk membantu karyawan dalam pekerjaan. Contoh: pelatihan keterampilan, arahan kerja dari supervisor, dan panduan untuk mengatasi tantangan di tempat kerja.

Berikutnya, Serhan (2024) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat diberikan melalui desain pekerjaan yang baik, yang meliputi:

- a. Dukungan autonomi organisasi memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Contoh: kebebasan menentukan metode kerja atau fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas.
- b. Dukungan pengembangan penyediaan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Contoh: pelatihan dan *workshop*, kesempatan pendidikan, dan *coaching* profesional.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran krusial dalam membangun lingkungan kerja yang positif, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Dukungan tersebut tercermin melalui pemberian masukan yang konstruktif, empati terhadap kondisi karyawan, serta penguatan kepercayaan dalam hubungan kerja. Selain itu, dukungan sosial yang mencakup aspek emosional, praktis, dan informatif

membantu karyawan dalam menghadapi tekanan dan meningkatkan performa kerja. Pemberian kebebasan dalam menjalankan tugas serta akses terhadap pengembangan diri juga mendorong rasa keterlibatan dan kepemilikan terhadap pekerjaan. Secara keseluruhan, dukungan yang menyeluruh dari organisasi membuat karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

#### **4. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi**

Savitri & Komalasari (2021) menyatakan ada empat indikator dalam mengukur dukungan organisasi, yakni:

- a. Penghargaan sebagai apresiasi atas pencapaian karyawan serta untuk mendorong peningkatan kerja karyawan.
- b. Pengembangan untuk meningkatkan kemampuannya memperhatikan pekerjaan dan tugas karyawan.
- c. Kondisi kerja yang nyaman, rasa aman dan kepedulian organisasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan melibatkan dukungan dari rekan kerja serta lingkungan kerjanya.
- d. Kesejahteraan karyawan seberapa besar perhatian organisasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Eisenberger (2020), dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraannya dan menghargai kontribusi karyawan. Indikatornya meliputi:

- a. Penghargaan dan apresiasi pengakuan atas kontribusi dan pencapaian karyawan.

- b. Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan merasa organisasi memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental mereka.
- c. Dukungan manajerial dan rekan kerja manajer memberikan dukungan moral dan motivasi.

Al (2016) menekankan bahwa dukungan organisasi berkontribusi pada resiliensi karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan tekanan kerja. Indikatornya meliputi:

- a. Fleksibilitas organisasi kebijakan yang memungkinkan karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan.
- b. Penyediaan sumber daya kerja akses ke teknologi, informasi, dan pelatihan yang diperlukan.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung pemimpin yang responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Dari penjelasan indikator di atas maka dapat disimpulkan bahwa, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi terbentuk dari beragam dimensi yang saling berkaitan, seperti pemberian apresiasi, perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental, pengembangan kemampuan, keluwesan kebijakan kerja, hingga tersedianya sumber daya yang dibutuhkan. Bentuk dukungan ini tidak hanya berasal dari kebijakan formal organisasi, tetapi juga dari interaksi sosial, khususnya dukungan manajerial dan rekan kerja. Ketika karyawan merasakan penghargaan, kepedulian, serta lingkungan kerja yang mendukung, persepsi positif terhadap organisasi pun akan menguat, sehingga meningkatkan ketahanan, keterlibatan, dan performa kerja mereka.

## **B. Resiliensi Karyawan**

### **1. Pengertian Resiliensi Karyawan**

Resiliensi merupakan kemampuan untuk menyesuaikan terhadap masalah yang berat yang sedang terjadi didalam kehidupan (Reivich & Shatte, 2011). Sedangkan menurut Kuntz, Malinen, & Niswall (2016) mendefinisikan resiliensi karyawan sebagai kemampuan perilaku, didukung oleh organisasi, yang mencerminkan pemanfaatan sumber daya dan kemampuan untuk terus beradaptasi pada bekerja.

Adapun melalui prespektif psikologi positif, mengatakan prespektif psikologi positif memperlakukan resiliensi sebagai salah satu dari empat konstruk positif utama dari modal psikologis (*PsyCap*) (kemanjuran diri, harapan, optimisme, dan ketahanan) yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk peningkatan kinerja (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, (2012).

Luthans, Youssef Morgan, & Avolio, (2020) mengatakan perspektif ini mengandaikan kelenturan ketahanan (misalnya melalui pelatihan dan pengembangan), yang dapat dikembangkan dan dimobilisasi untuk hasil individu dan organisasi yang positif. Cooper, Liu, & Tarba (2014) menjelaskan dalam konteks lingkungan perusahaan, resiliensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk pulih dari kemunduran dengan tetap efektif dalam menghadapi berbagai tuntutan yang berat dan keadaan sulit, serta tumbuh lebih kuat selama prosesnya. Sejalan dengan ini, menyatakan bahwa keberadaan tenaga kerja yang tangguh akan mampu merespon secara positif dan kompeten dalam menghadapi kesulitan, yang sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan

kemakmuran di masa depan, Wang, Cooke, & Huang (2014).

Resiliensi adalah kemampuan dalam menghadapi situasi yang menyakitkan dapat membuat seseorang bertransformasi sehingga dapat memelihara kondisi individu agar tetap kompeten dalam menghadapi berbagai macam penyebab stres dalam hidup (Hendriani, 2018). Berdasarkan peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan definisi di atas bahwa resiliensi karyawan merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi saat bekerja, dimana individu memiliki kemandirian, harapan, optimisme, dan ketahanan yang dapat diukur dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Resiliensi**

Hawabi (2011) mengemukakan faktor-faktor resiliensi yang diidentifikasi berdasarkan berbagai sumber. Terdapat tiga istilah yang diungkapkan, yaitu:

- b. Individu kekuatan dari dalam diri, meliputi rasa bangga, dicintai, empati, kemandirian, dan tanggung jawab.
- c. Dukungan atau bantuan eksternal seperti dorongan menuju kemandirian dan layanan dari instansi (misal: rumah sakit, dokter).
- d. Kemampuan sosial yang mencakup pengelolaan emosi, membangun hubungan terpercaya, komunikasi, dan pemecahan masalah.
- e. Prinsip moral dan kepercayaan spiritual menjadi dasar nilai yang memberikan arah, makna, dan tujuan dalam kehidupan seseorang.

Bonanno & Diminich (2019) menekankan bahwa resiliensi tergantung pada kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dan kognisi. Faktor-faktornya, yaitu:

- a. Fleksibilitas kognitif merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan cara berpikir dan merespons situasi secara dinamis, termasuk mencari pendekatan baru dalam mengatasi tantangan.
- b. Pengelolaan emosi yang adaptif mengacu pada kapasitas seseorang dalam menjaga kestabilan emosional, tetap berpikir jernih, dan tidak terbawa stres secara berlebihan saat menghadapi tekanan.
- c. Relasi sosial yang mendukung keberadaan hubungan interpersonal yang positif dan saling menguatkan, yang dapat menjadi sumber daya emosional ketika menghadapi kesulitan.

Zuelsdorff, Okonkwo, Clark, Hermann, Asthana, & Sager, (2023) menyatakan bahwa terdapat empat faktor utama yang berkontribusi terhadap terbentuknya resiliensi pada karyawan, yaitu:

- a. Pengembangan kepercayaan diri dan fleksibilitas kognitif, melalui pelatihan pemecahan masalah, berperan dalam meningkatkan ketangguhan individu terhadap tekanan kerja.
- b. Penciptaan iklim kerja yang mendukung, seperti adanya pimpinan yang memberikan dukungan serta budaya organisasi yang mendorong ketahanan psikologis, terbukti dapat memperkuat daya lenting karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.
- c. Pemantauan kondisi kesehatan secara menyeluruh, baik fisik maupun mental—melalui instrumen seperti survei tingkat kelelahan kerja (*burnout*).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa resiliensi terbentuk dari perpaduan faktor internal dan eksternal yang saling melengkapi

dalam memperkuat daya tahan psikologis seseorang. Faktor internal meliputi potensi individu seperti kepercayaan diri, kemandirian, rasa tanggung jawab, kemampuan berpikir fleksibel, serta kecakapan dalam mengelola emosi secara sehat. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup dukungan dari lingkungan sosial, termasuk hubungan interpersonal yang positif, suasana kerja yang kondusif, dan akses terhadap layanan pendukung profesional. Nilai-nilai moral dan kepercayaan spiritual turut menjadi fondasi penting yang memberi arah dan makna dalam menghadapi tantangan.

### 3. Aspek-aspek Resiliensi

Rutter (2012) mengembangkan konsep resiliensi sebagai proses dinamis yang dapat berubah tergantung pada lingkungan individu. Dia menjelaskan ada 4 aspek, yaitu:

- a. Efektivitas pemecahan masalah kemampuan berpikir logis dan menemukan solusi dalam situasi sulit.
- b. Sikap optimis memiliki pandangan positif terhadap masa depan dan percaya bahwa kesulitan dapat diatasi.
- c. Kemampuan sosial mampu membangun dan menjaga hubungan yang mendukung.
- d. kontrol diri memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tekanan.

Masten, (2014) menyatakan bahwa resiliensi bukanlah sesuatu yang luar biasa, tetapi dapat dikembangkan oleh setiap individu melalui aspek, yaitu:

- a. Konektivitas sosial hubungan yang kuat dengan keluarga, teman, dan

lingkungan mendukung ketahanan seseorang.

- b. Pengaturan emosi kemampuan mengelola stres, kecemasan, dan emosi negatif saat menghadapi tantangan.
- c. Kemandirian & kemampuan beradaptasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan menemukan cara untuk mengatasi masalah.

Menurut Wut, Lee, dan Xu (2022), terdapat beberapa faktor utama yang berperan dalam membentuk resiliensi karyawan, yaitu:

- a. Mentalitas tumbuh membentuk sikap terbuka terhadap tantangan sebagai peluang untuk berkembang secara profesional dan pribadi.
- b. Pemahaman diri menunjukkan kemampuan individu dalam mengenali emosi dan mengatur respons terhadap situasi penuh tekanan.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung Menyediakan suasana kerja yang aman dan suportif, yang memperkuat ketahanan mental karyawan.
- d. Gaya kepemimpinan yang memberdayakan menciptakan iklim kerja di mana atasan memberikan kepercayaan, dukungan, dan ruang bagi karyawan untuk mengambil inisiatif dan tumbuh.

Berdasarkan uraian berbagai aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa resiliensi merupakan kapasitas adaptif seseorang untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan pulih dari tekanan atau tantangan melalui interaksi antara faktor individu dan lingkungan. Resiliensi bersifat fleksibel dan dapat ditumbuhkan melalui pengalaman serta keterampilan yang relevan. Kemampuan seperti menyelesaikan masalah secara logis, mengelola emosi, mempertahankan hubungan sosial yang positif, bersikap optimis, dan mampu berdiri mandiri, menjadi pondasi penting

dalam membangun ketangguhan psikologis. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung serta gaya kepemimpinan yang memberi ruang untuk berkembang turut memperkuat daya tahan individu dalam menghadapi kesulitan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

#### 4. Indikator Resiliensi

Reivich & Shatté (2011) mengidentifikasi tujuh indikator utama yang mencerminkan tingkat resiliensi seseorang, yaitu,

- a. Regulasi emosi, yaitu kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan, konflik, atau kegagalan.
- b. Pengendalian diri, yaitu kemampuan untuk menahan dorongan emosional yang dapat merugikan diri sendiri atau orang lain.
- c. Identifikasi masalah, yaitu kemampuan untuk menganalisis sumber masalah secara akurat, dan berpikir sistematis untuk menemukan solusi.
- d. Efikasi diri, yaitu kepercayaan terhadap kemampuan diri untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan.
- e. Realistis dan optimis, yaitu kemampuan untuk memiliki harapan positif terhadap masa depan sambil tetap berpijak pada realitas dan logika.
- f. Empati, kemampuan untuk mengidentifikasi ekspresi atau gerakan yang menunjukkan keadaan emosional dan psikologis sesama karyawan.
- g. Keterjangkauan, yaitu kemampuan untuk memahami, merasakan, dan menghargai perasaan serta perspektif orang lain.

Rademacher, Kraft, Eckart, & Fiebach, (2023) mengemukakan indikator resiliensi, yaitu:

- a. Kemampuan menjalin relasi positif karyawan memiliki kecakapan dalam menciptakan kerja sama yang saling mendukung dan membangun koneksi sosial yang sehat di lingkungan kerja.
- b. Dorongan internal untuk berprestasi memiliki motivasi yang berasal dari dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal tanpa mengandalkan dorongan dari luar.
- c. Sikap optimis terhadap masa depan Menunjukkan harapan dan pandangan positif terhadap hasil yang akan dicapai, meskipun sedang berada dalam situasi yang penuh tantangan.
- d. Kematangan dalam mengambil keputusan di bawah tekanan mampu tetap tenang, dan membuat keputusan secara tepat meski berada dalam tekanan atau ketidakpastian.

Werner (2012) mengidentifikasi bahwa karyawan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi, yaitu:

- a. Dukungan sosial relasi yang harmonis dan stabil, baik di dalam maupun luar lingkungan kerja.
- b. Pola pikir positif individu dengan sikap optimis cenderung memandang hambatan sebagai kesempatan untuk berkembang dan tetap gigih dalam situasi sulit.
- c. Kemampuan pemecahan masalah kemampuan untuk mengevaluasi situasi secara logis dan menemukan solusi tepat memungkinkan individu tetap tangguh di tengah tekanan pekerjaan.

Berdasarkan uraian indikator yang telah dipaparkan, resiliensi dapat

dimaknai sebagai kapasitas psikologis individu untuk bertahan, pulih, dan menyesuaikan diri secara adaptif saat menghadapi tekanan, kegagalan, maupun dinamika pekerjaan yang penuh tantangan. Resiliensi mencerminkan tidak hanya kemampuan dalam mengelola emosi dan membuat keputusan yang tepat, tetapi juga keterampilan membangun hubungan yang positif, mempertahankan dorongan internal, serta memelihara sikap optimis terhadap masa depan. Secara umum, resiliensi mencakup dua dimensi utama: aspek intrapersonal, seperti efikasi diri, regulasi emosi, pola pikir optimis, dan kemampuan berpikir analitis; serta aspek interpersonal, meliputi dukungan sosial, kemampuan berempati, dan relasi kerja yang konstruktif.

### **C. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Resiliensi**

Saat ini, era dunia kerja yang semakin dinamis dan penuh tantangan, kemampuan individu untuk tetap tangguh menghadapi tekanan menjadi kompetensi yang sangat berharga. Resiliensi karyawan, atau kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan dan mempertahankan kinerja optimal, semakin dipandang sebagai faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan keberlangsungan organisasi (Britt, Shen, Sinclair, Grossman, & Klieger, 2021). Salah satu determinan yang secara signifikan memengaruhi tingkat resiliensi ini adalah persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*), yang didefinisikan sebagai keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan benar-benar peduli terhadap kesejahteraannya (Eisenberger, Malone, & Presson, 2020).

Menurut Kurtessis, (2017) dukungan organisasi mencerminkan apresiasi nyata terhadap kontribusi karyawan, yang tercermin dalam bentuk keadilan,

perhatian dari atasan, serta upaya berkelanjutan untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan menilai bahwa organisasi secara konsisten menunjukkan kepedulian dan menghargai keberadaan karyawan, maka akan terbentuk persepsi positif terhadap organisasi tersebut (Maan, Abid, Butt, ashfaq, & Ahmed 2020). Persepsi inilah yang kemudian menjadi sumber daya psikologis penting dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

Penelitian Eisenberger, Malone, & Presson (2016) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak hanya membentuk sikap dan loyalitas, tetapi juga memperkuat resiliensi karyawan. Karyawan yang merasa didukung lebih mampu mengelola stres, beradaptasi terhadap perubahan, dan fokus pada tujuan meski dalam tekanan.

Larasati (2020) menyatakan bahwa resiliensi terdiri dari empat tahap, yaitu menghadapi tekanan, beradaptasi, pemulihan, dan pertumbuhan. Setiap tahap membantu individu menjadi lebih kuat menghadapi tantangan. Roche & Huang (2023) menekankan pentingnya dukungan organisasi seperti fleksibilitas kerja, pengembangan, apresiasi, dan dukungan emosional untuk meningkatkan motivasi dan mengurangi stres karyawan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan asumsi awal yang menyatakan adanya keterkaitan antara dua atau lebih variabel yang dirumuskan berdasarkan landasan teori atau hasil pengamatan sebelumnya, serta memerlukan pembuktian melalui proses penelitian ilmiah (Sugiyono, 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera.

Ho : Tidak terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017), variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh kesimpulan. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan PT BPRS Rahmania Dana Sejahtera, maka variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi:

1. Variabel bebas (X) : Persepsi Dukungan Organisasi
2. Variabel terikat (Y) : Resiliensi

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Persepsi Dukungan Organisasi**

Menurut Eisenberger (2020), persepsi dukungan organisasi adalah pandangan karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai upaya yang diberikan karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Peneliti mengukur persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Savitri & Komalasari (2021), yang mengidentifikasi 4 aspek persepsi dukungan organisasi yaitu, penghargaan, pengembangan, kondisi kerja yang nyaman, dan kesejahteraan karyawan.

##### **2. Resiliensi**

Resiliensi merupakan kemampuan untuk menyesuaikan terhadap masalah yang berat yang sedang terjadi di dalam kehidupan (Reivich & Shatte, 2011), peneliti mengukur resiliensi menggunakan indikator yang dikembangkan oleh

Reivich & Shatte (2011), yaitu regulasi emosi, pengendalian, identifikasi masalah, efikasi diri, realistis dan optimis, empati, dan keterjangkauan.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah populasi penelitian 33 orang berdasarkan hasil dari wawancara salah satu karyawan. Berikut adalah data tentang berapa banyak karyawan yang bekerja di P.T. BPRS Rahmania Dana Sejahtera:

**Tabel 1**  
**Jumlah Keseluruhan Karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Dewan Komisaris	1 Orang
2.	DPS	2 Orang
3.	Direktur Utama	1 Orang
4.	Direktur Kepatuhan	1 Orang
5.	Kabag <i>Recovery</i>	1 Orang
6.	Kabag Marketing	1 Orang
7.	PE Manajemen Risiko Kepatuhan Dan APU-PPT	1 Orang
8.	Kabag Operasional	1 Orang
9.	PE Audit Internal	1 Orang
10.	<i>Recovery</i>	6 Orang
11.	<i>Account Officer</i>	6 Orang
12.	Admin Pembiayaan	1 Orang
13.	<i>Accounting</i>	1 Orang
14.	<i>Costumer Service</i>	1 Orang
15.	Teller	1 Orang
16.	IT	1 Orang
17.	<i>Content &amp; Creative</i>	1 Orang
18.	<i>Security</i>	1 Orang
19.	<i>Founding</i>	1 Orang
20.	OB	3 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>33 Orang</b>

Data dari PT BPRS Rahmania Dana Sejahtera (2025).

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugioyono, 2019). Sampel disebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat-sifat atau mendukung yang diselaraskan dengan hasil pengolahan data, (Sugiyono, 2019). Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode probability sampling, Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, (sugiyono, 2017).

Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh, Sampel jenuh adalah seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, terutama jika jumlah populasi relatif kecil atau dalam penelitian yang ingin memperoleh data dari keseluruhan populasi dengan teknik sampel jenuh atau sensus, (Sugiyono 2017). Berdasarkan uraian di atas sampel dalam penelitian ini seluruh jumlah populasi yang berjumlah 33 orang.

### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan proses pengumpulan data jenis kuantitatif yaitu dengan metode skala likert. Skala likert pada dasarnya menyajikan sejumlah pernyataan sikap dengan alternatif jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap isi pernyataan tersebut (Azwar, 2012). Dalam pengumpulan metode skala, subjek akan diminta merespon pertanyaan-pertanyaan tertulis yang sesuai pada diri subjek dengan alternatif pilihan jawaban, hal ini bertujuan untuk mengungkap hal-hal yang penting untuk diteliti.

Penelitian ini menggunakan skala Likert empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS), yang disusun dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Bobot untuk pernyataan *favorable* adalah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* adalah SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4 (Azwar, 2012).

### 1. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Peneliti menyusun skala untuk mengukur persepsi dukungan organisasi berdasarkan indikator Savitri & Komalasari (2021). Persepsi dukungan organisasi ini menggambarkan penilaian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan agar kesejahteraan dan kebutuhan karyawan yang mendorong rasa dihargai, dukungan emosional, serta loyalitas terhadap organisasi (Savitri & Komalasari 2021).

**Tabel 2**  
**Blueprint Skala Persepsi Dukungan Organisasi**

No	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah	Bobot
1.	Penghargaan	4	4	8	25%
2.	Pengembangan	4	4	8	25%
3.	Kondisi kerja yang nyaman	4	4	8	25%
4.	Kesejahteraan karyawan	4	4	8	25%
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

### 2. Skala Resiliensi

Peneliti menyusun skala untuk mengukur resiliensi berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Reivich & Shatté (2011). Resiliensi adalah kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali dari tekanan atau tantangan pekerjaan, serta belajar dan berkembang menjadi lebih kuat dalam menghadapi situasi kerja yang sulit ( Reivich & Shatté 2011).

**Tabel 3**  
**Blueprint Skala Resiliensi**

No	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah	Bobot
1.	Regulasi Emosi	3	3	2	14.3%
2.	Pengendalian Diri	3	3	2	14.3%
3.	Identifikasi Masalah	3	3	2	14.3%
4.	Efikasi Diri	3	3	2	14.3%
5.	Realistis dan Optimis	3	3	2	14.3%
6.	Empati	3	3	2	14.3%
7.	Keterjangkauan	3	3	2	14.3%
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Azwar (2017) mengemukakan validitas adalah sejauh mana ketetapan dan kecermatan akan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas yang akan dilakukan dengan menggunakan validitas isi. Validitas isi yaitu validitas diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional dari panel ahli yang berkompeten atau professional *judgement* (Azwar, 2017). Pada penelitian ini yang akan menjadi panel ahli yang berkompeten atau professional *judgement* adalah dosen pembimbing.

### 2. Reliabilitas

Azwar (2017) reliabilitas menunjuk pada sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila diukur kembali terhadap subjek yang sama dalam kondisi yang sama. Artinya, hasil dari pengukuran dapat dipercaya jika pengukuran dalam beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama. Jika ada perbedaan dari waktu ke waktu maka hasil dari pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil skor yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2017).

Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach ( $\alpha$ )* dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 26.0 for windows. Suatu item dikatakan memiliki reliabel apabila koefisien reliabilitas atau  $P > 0,7$  begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2018).

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi**

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mencari pengaruh maka data yang diperoleh akan diuji dengan syarat uji normalitas dan linearitas.

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan menggunakan *probability*, karena analisis grafik yang lebih handal daripada hanya dengan melihat grafik histogram untuk melihat normalitas residual. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali, 2011).

#### **b. Uji Linieritas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Dengan uji ini, peneliti dapat memastikan bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat. Jika hasilnya menunjukkan hubungan linear, berarti model yang digunakan sesuai dan

layak untuk analisis regresi.

## 2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, peneliti akan melakukan uji hipotesis untuk melihat seberapa besar pengaruh dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan. Uji hipotesis yang akan digunakan adalah uji regresi linear sederhana. Menurut Ghozali (2018), uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24.0 for Windows. Kriteria pengujian ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*), yaitu jika nilai  $P < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai  $P > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Orientasi Kancah

Orientasi kancah merupakan tahapan yang harus dilaksanakan sebelum melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengenal kancah penelitian yang lebih spesifik serta mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, guna mendapat informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera. Sasaran penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera.

#### 1. Profil PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera

PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Rahmania Dana Sejahtera merupakan lembaga keuangan yang menjalankan operasional berdasarkan prinsip syariah Islam dan berlokasi di Provinsi Aceh, tepatnya di Jl. T. Hamzah Bendahara No. 35-36, Kecamatan Kota Juang, Kabupaten Bireuen, didirikan oleh Yayasan Rahmania *Foundation* dan Yayasan Gerbang Anak Sejahtera beserta sejumlah tokoh pribadi, bank ini resmi beroperasi sejak 28 April 2010. Tujuannya adalah mendukung perekonomian masyarakat, khususnya dalam sektor produktif, serta menyediakan layanan perbankan alternatif yang aman dan sesuai nilai-nilai Islam, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 1998.

BPRS ini merupakan bank syariah kedua yang berdiri di wilayah Kabupaten Bireuen dari sepuluh BPRS yang ada di Provinsi Aceh. Legalitas operasionalnya

didukung oleh keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/18/KEP.GBI/DPG/2010 serta surat izin usaha dari direktorat perbankan syariah. Kinerja keuangannya mendapat pengakuan positif, dibuktikan dengan penghargaan dari OJK sebagai bank dengan pertumbuhan aset terbaik di Aceh tahun 2017, serta penghargaan "Sangat Baik" dari Info Bank untuk tahun 2016 hingga 2019.

Kesuksesan BPRS Rahmania Dana Sejahtera tidak terlepas dari kontribusi karyawan sebagai elemen kunci dalam menjalankan operasional lembaga. Persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi menjadi aspek vital yang dapat memengaruhi tingkat ketahanan atau resiliensi karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris keterkaitan antara persepsi dukungan organisasi dan resiliensi karyawan.

## **B. Persiapan Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa persiapan yang dilakukan oleh peneliti untuk menghindari adanya kesalahan yang tidak diinginkan dalam proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan beberapa tahap diantaranya melakukan observasi dan wawancara pada beberapa sasaran subjek penelitian dilokasi penelitian yang dituju yaitu PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera. Setelah itu, peneliti menyusun alat ukur yang digunakan dalam pengambilan data penelitian.

## 1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 278/UM6/F/2025. Selanjutnya pada tanggal 21 Juli 2025, peneliti mengajukan perizinan kepada Direktur PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera, dan dikeluarkan surat izin dari Direktur PT. BPRS Rahmanisa Dana Sejahtera dengan nomor surat 258/BPRS-RDS/VII/2025.

## 2. Penyusunan Alat Ukur

Peneliti menggunakan alat ukur skala *likert* sebagai alat ukur untuk mengukur pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera. Peneliti menyusun 32 aitem dari skala persepsi dukungan organisasi berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Savitri & Komalasari (2021) dan 42 aitem dari skala resiliensi berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Reivich & Shatte (2011).

## C. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera dalam kurun waktu 1 (satu) hari. Pembagian skala penelitian dilakukan secara daring menggunakan *google form* dan membagikan *link google form* tersebut secara langsung kepada 33 karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera. Setelah sekala terkumpul dan terisi, selanjutnya peneliti melakukan olah data menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 27.0 for windows.

## **D. Hasil Penelitian**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan sebuah aitem. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan menggunakan penilaian ahli yang berperan sebagai dosen pembimbing. Dosen pembimbing akan mengevaluasi dan memberikan saran terhadap aitem yang akan diuji. Setelah menyusun dan memperbaiki aitem-aitem tersebut, dosen pembimbing akan menyatakan validitas aitem pada variabel tersebut dan jika aitem dianggap valid, maka penelitian dapat dilakukan.

#### **b. Diskriminasi Aitem Uji Coba**

Untuk mengevaluasi aitem yang cocok, dilakukan diskriminasi aitem dengan memeriksa nilai *Item-Total Correlation* yang kurang dari 0,3. Dalam penelitian ini, aitem-aitem yang memiliki nilai *Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3 dianggap cocok untuk digunakan pada penelitian selanjutnya, sesuai dengan (Azwar, 2017).

Hasil analisis aitem menunjukkan bahwa dari 32 aitem pada skala persepsi dukungan organisasi, 23 aitem dinyatakan layak digunakan, sedangkan 9 aitem tidak memenuhi kriteria dan harus dieliminasi. Rincian hasil analisis disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Aitem Tidak bagus Dibuang**

No	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Penghargaan	<b>1, 2, 3, 4</b>	17, 18, 19, 20	8
2.	Pengembangan	<b>5, 6, 7, 8</b>	21, 22, 23, 24	8
3.	Kondisi kerja yang nyaman	<b>9, 10, 11, 12</b>	25, 26, 27, 28	8
4.	Kesejahteraan karyawan	<b>13, 14, 15, 16</b>	29, 30, 31, 32	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Ket : nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Sesudah Aitem Tidak bagus Dibuang**

No	Aspek	Nomor aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Penghargaan	4	17, 18, 19, 20	5
2.	Pengembangan	5, 7, 8	21, 22, 23, 24	7
3.	Kondisi kerja yang nyaman	10, 11	25, 26, 27, 28	6
4.	Kesejahteraan karyawan	13	29, 30, 31, 32	5
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>16</b>	<b>23</b>

Setelah analisis aitem dilakukan, sebanyak 28 dari 42 aitem skala resiliensi dinyatakan layak, sementara 14 aitem tidak layak dan harus dikeluarkan. Rincian hasil analisis disajikan berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Diskriminasi Analisis Aitem Skala Resiliensi Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang**

No	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Regulasi emosi	1, 2, <b>3</b>	22, 23, 24	6
2.	Pengendalian diri	<b>4, 5, 6</b>	25, 26, <b>27</b>	6
3.	Identifikasi masalah	<b>7, 8, 9</b>	28, 29, 30	6
4.	Efikasi diri	<b>10, 11, 12</b>	31, 32, 33	6
5.	Realistis dan optimis	13, <b>14, 15</b>	34, 35, 36	6
6.	Empati	16, 17, 18	37, <b>38, 39</b>	6
7.	Keterjangkauan	<b>19, 20, 21</b>	40, 41, 42	6
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>42</b>

Ket : nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid.

**Tabel 7**  
**Hasil Diskriminasi Analisis Aitem Skala Resiliensi Setelah Aitem Tidak Bagus Dibuang**

No	Aspek	Nomor aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Regulasi Emosi	1, 2	22, 23, 24	5
2.	Pengendalian Diri	5	25, 26	3
3.	Identifikasi Masalah	7	28, 29, 30	4
4.	Efikasi Diri	11, 12	31, 32, 33	5
5.	Realistis dan optimis	13, 15	34, 35, 36	5
6.	Empati	18	37	2
7.	Keterjangkauan	19	40, 41, 42	4
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>

**c. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien formula *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM versi 26.0 *for windows*. Sebuah instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai koefisien reliabilitasnya melebihi 0,70, karena hal tersebut menunjukkan adanya konsistensi yang kuat antar item dalam instrumen tersebut (Sugiyono, 2019). Hasil uji reliabilitas dari skala persepsi dukungan organisasi dengan jumlah aitem 32 aitem menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,912. Setelah aitem tidak bagus dibuang, ada 23 yang tersisa dengan koefisien reliabilitas meningkat hingga 0,926. Pada skala resiliensi hasil uji reliabilitas dengan jumlah aitem 42 aitem menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai koefisien sebesar 0,876. Setelah aitem tidak bagus dibuang, ada 28 aitem yang tersisa dengan koefisien reliabilitas meningkat 0,916. Angka tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik sehingga skala persepsi dukungan organisasi dan skala resiliensi pada penelitian ini dikatakan reliabel dan baik serta layak digunakan

sebagai instrumen penelitian ini. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas Sebelum Aitem Valid Dibuang**

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
Persepsi Dukungan Organisasi	0,917	32
Resiliensi	0,876	42

Sumber : Olah data *spss 27.0 for windows*, tahun 2025

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang**

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
Persepsi Dukungan Organisasi	0,926	23
Resiliensi	0,916	28

Sumber : Olah data *spss 27.0 for windows*, tahun 2025

## 2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

### a. Deskripsi Subjek Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera. Populasi dari penelitian ini terdiri dari 33 karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi diambil sebagai sampel, sehingga tidak ada anggota populasi yang dikecualikan.

### b. Deskripsi Data Penelitian

Penjelasan tentang data penelitian diberikan untuk menggambarkan karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, kategori komunikasi interpersonal dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Deskripsi data diperoleh dari nilai *mean* (M) dan nilai standar deviasi (SD).

Nilai *Mean* dan SD dari variable persepsi dukungan organisasi :

**Tabel 10**  
**Nilai Mean dan SD Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Resiliensi**

Persepsi Dukungan Organisasi	<i>Mean</i>	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
Persepsi Dukungan Organisasi	64,24	44	84	11,028
Resiliensi	82,15	58	103	11,649

Sumber : Olah data *spss 27.0 for windows*, tahun 2025

Analisis tingkat persepsi dukungan organisasi dan resiliensi pada masing-masing subjek penelitian dilakukan untuk memahami kondisi individu secara lebih mendalam. Penelitian menggunakan pedoman kategorisasi dari Azwar (2021), untuk menentukan klasifikasi kondisi subjek berdasarkan hasil pengukuran, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Norma Pengkategorian**

No	Tingkatan/Kategori	Skor
1.	Rendah	$X < (M - 1.SD)$
2.	Sedang	$X < (M - 1.SD) \leq X (M+1.SD)$
3.	Tinggi	$(M+1.SD) \leq X$

Berdasarkan tabel standar yang tertera, diketahui skor untuk masing-masing kategori dari variabel persepsi dukungan organisasi dan resiliensi sebagai berikut.

a. Persepsi Dukungan Organisasi

Interval kategori:

1. Rendah:  $X < (64,24 - 11,028) = X < 53$
2. Sedang:  $X < (64,24 + 11,028) = 54 \leq X < 74$   
 $= 54 \leq X < 74$
3. Tinggi:  $X \geq 75,27 = 75$

## b. Resiliensi

Interval kategori:

1. Rendah:  $X < (82,15 - 11,649) = X < 70$
2. Sedang:  $70,50 \leq X < (82,15 + 11,649)$   
 $= 70,50 \leq X < 93,80 = 71 \leq X < 94$
3. Tinggi:  $X \geq 93,80 = 95$

**Tabel 12**  
**Hasil Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Resiliensi**

Variabel	Rendah Frekuensi Presentase Data Penelitian			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Persepsi Dukungan Organisasi	0 - 53	54 - 74	75 - 76	33 (100%)
	6 (18,2%)	21 (63,6%)	6 (18,2%)	
Resiliensi	0 - 70	71 - 94	95 - 96	33 (100%)
	7 (21,2%)	22 (66,7%)	4 (12,1%)	

**Sumber : Olah data spss 27.0 for windows, tahun 2025**

Berdasarkan hasil deskripsi variabel persepsi dukungan organisasi diatas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 6 karyawan dengan persentase 18,2%, kategori sedang sebanyak 21 karyawan dengan persentase 63,6% dan kategori tinggi sebanyak 6 karyawan dengan persentase 18,2% dari 33 karyawan PT. BPRS Rahmania dan Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Rahmania dan Sejahtera memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi.

Sementara itu, hasil deskripsi variabel resiliensi diatas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 7 karyawan dengan persentase 21,2%, kategori sedang sebanyak 22 karyawan dengan persentase 66,7% dan kategori tinggi sebanyak 4 karyawan dengan persentase 12,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT.

BPRS Rahmania dana Sejahtera memiliki resiliensi yang tinggi.

### 3. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* untuk mengevaluasi sebaran data dalam suatu kelompok dan menentukan apakah distribusinya bersifat normal atau tidak (Santoso, 2017). Hasil uji normalitas penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Normalitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi**

Variabel	Nilai Kolmogorov	Nilai Sig
Persepsi Dukungan Organisasi	0,007	0,007
Resiliensi	0,037	0,037

Sumber : Olah data *spss 27.0 for windows*, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai sig uji normalitas dari variabel persepsi dukungan organisasi 0,007 artinya nilai  $P < 0,05$ , dengan demikian uji asumsi normalitas data pada variabel penelitian ini tidak terpenuhi. Begitu juga hasil uji normalitas bahwa nilai uji normalitas dari variabel Resiliensi 0,037 artinya nilai  $P < 0,05$ , dengan demikian uji asumsi normalitas data pada variabel penelitian ini tidak terpenuhi.

Kondisi ini menandakan pelanggaran terhadap asumsi dasar regresi, sehingga diperlukan metode tambahan untuk menguji keandalan data. Salah satu metode yang digunakan adalah simulasi Monte Carlo. Monte Carlo digunakan dalam SPSS karena mampu menghasilkan data acak yang merepresentasikan distribusi aktual, meskipun data asli tidak normal. Metode ini membantu memperkirakan distribusi statistik secara lebih akurat dan

mengurangi bias akibat data ekstrem. Selain itu, Monte Carlo juga efektif dalam mengestimasi risiko dan memperkuat validitas analisis (Mawarti, 2017).

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Normalitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi**

Variabel	Nilai Kolmogorov	Nilai Sig
Persepsi Dukungan Organisasi	0,202	0,202
Resiliensi	0,206	0,206

Sumber : Olah data spss 27.0 for windows, tahun 2025.

Berdasarkan hasil uji Monte Carlo, diketahui bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan oleh peningkatan nilai signifikansi dari yang sebelumnya dari variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,007 menjadi 0,202 dan pada variabel resiliensi sebesar 0,037 menjadi 0,206 setelah dilakukan uji Monte Carlo. Karena nilai signifikansi sebesar 0,236 melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Test For Linearity* untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel. Hubungan antara kedua variabel dianggap linear jika nilai signifikansi  $P < 0,05$ , sedangkan jika nilai signifikansi  $P > 0,05$ , maka hubungan dianggap tidak linear. Hasil uji penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Nilai F	Nilai Sig
Persepsi Dukungan Organisasi dan Resiliensi	54,144	0,000

Sumber : Olah data spss 27.0 for windows, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas terlihat bahwa kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 54,144 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau  $P < 0,05$ . Hal ini menandakan adanya hubungan linear yang signifikansi antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi.

#### **4. Uji Hipotesis**

Setelah memenuhi uji asumsi, peneliti melanjutkan dengan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketergantungan suatu variabel terhadap variabel lainnya, menilai signifikansinya, serta memprediksi besarnya nilai variabel terikat (Y) yang di pengaruhi variabel bebas (X) Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linear sederhana karena hanya melibatkan satu variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi dan satu variabel terikat yaitu resiliensi.

##### **a. Uji Regresi Linear Sederhana**

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh persepsi dukungan organisas terhadap resiliensi. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini didasarkan pada nilai signifikansi (sig), yaitu jika nilai sig  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisas terhadap resiliensi. Sebaliknya, jika nilai sig  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hasil dari analisis regresi linier sederhana tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Variabel	<i>R Square</i>	Nilai Sig
Persepsi Dukungan Organisasi	0,612	0,000

Sumber : Olah data *spss 27.0 for windows*, tahun 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap resiliensi. Nilai *R Square* sebesar 0,612 menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap resiliensi sebesar 61,2%, sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel persepsi dukungan organisasi.

Dengan demikian, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat resiliensi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam lingkungan kerja.

#### **E. Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap resiliensi karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear sederhana yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ), serta nilai *R Square* sebesar 0,612. Artinya, persepsi dukungan organisasi menyumbang pengaruh sebesar 61,2% terhadap tingkat resiliensi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Temuan ini memperkuat teori Savitri & Komalasari (2021) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mencakup empat aspek utama, yaitu: penghargaan, pengembangan, kondisi kerja yang nyaman, dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks penelitian ini, karyawan yang merasakan adanya penghargaan dari organisasi, pengembangan, kondisi kerja yang aman dan nyaman, dan mendapatkan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi. Ini selaras dengan data empiris yang menunjukkan bahwa 87,8% responden memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi dan 72,7% responden memiliki tingkat resiliensi tinggi.

Lebih lanjut, aspek-aspek resiliensi dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori Reivich & Shatte (2011), yang meliputi: regulasi emosi, pengendalian diri, identifikasi masalah, efikasi diri, realistis dan optimis, empati, dan keterjangkauan. Karyawan dengan dukungan organisasi yang kuat menunjukkan kemampuan lebih dalam mengelola tekanan emosional, berpikir realistis saat menghadapi tantangan, serta tetap optimis dan mampu menyelesaikan masalah secara adaptif. Keterhubungan antara persepsi terhadap dukungan dan indikator resiliensi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif berperan penting dalam membangun ketahanan psikologis karyawan.

Penelitian Sari dan Yuliana (2020) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap resiliensi tenaga kesehatan selama masa pandemi COVID-19, dengan nilai *R Square* sebesar 0,598. Dalam penelitiannya, dukungan dari organisasi, khususnya dalam bentuk perhatian dan bantuan selama masa krisis, terbukti meningkatkan ketahanan mental tenaga medis

dalam menjalankan tugas di bawah tekanan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi memiliki pengaruh yang luas dan relevan di berbagai konteks, termasuk di sektor kesehatan dan sektor keuangan syariah seperti yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian lain oleh Nursalim, Isnaini, Fauziah (2019) juga mendukung hasil tersebut, di mana ditemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap resiliensi pada guru honorer. Dalam konteks dunia pendidikan, para guru yang merasa diperhatikan dan difasilitasi oleh institusinya cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tantangan, baik dari sisi ekonomi maupun beban kerja. Meskipun konteks institusinya berbeda, namun secara konseptual, persepsi dukungan organisasi tetap menjadi salah satu determinan utama dalam membentuk resiliensi individu di tempat kerja.

Selanjutnya, penelitian oleh Pratiwi dan Rachmawati (2022) pada karyawan swasta juga menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 64,5% terhadap peningkatan resiliensi karyawan. Dukungan dalam bentuk motivasi, penghargaan, dan kebijakan yang berpihak pada karyawan menjadikan individu lebih mampu menyesuaikan diri secara mental dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini memperkuat temuan bahwa lingkungan organisasi yang suportif sangat menentukan kapasitas resiliensi karyawan dalam berbagai jenis pekerjaan.

Dengan demikian, Hasil penelitian ini menguatkan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor utama dalam membentuk resiliensi karyawan. Teori Savitri & Komalasari (2021) dan Reivich & Shatte (2011) saling melengkapi dalam

menjelaskan bagaimana penghargaan, pengembangan, kondisi kerja yang nyaman, dan kesejahteraan karyawan berperan penting dalam membangun ketahanan kerja yang berkelanjutan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera. Dari hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *R Square* sebesar 0,612, yang berarti bahwa sebesar 61,2% tingkat resiliensi karyawan dapat dijelaskan oleh persepsi mereka terhadap dukungan organisasi. Sebagian besar responden memiliki persepsi dukungan organisasi pada kategori tinggi (87,8%) dan resiliensi yang juga tinggi (72,7%), yang menandakan bahwa semakin kuat persepsi terhadap dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula kemampuan individu dalam beradaptasi dengan tekanan kerja.

#### B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajemen PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera

Saran dari peneliti, penting untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui penghargaan, komunikasi terbuka, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

2. Bagi Karyawan PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera

Saran dari peneliti, diharapkan mampu memanfaatkan dukungan yang diberikan organisasi secara positif dalam membangun daya tahan mental dan

sikap adaptif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran dari peneliti untuk peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti stres kerja atau kepemimpinan untuk memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi resiliensi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afzali, A., Motahari, A. A., & Shirkouhi, L. H. (2014). Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment, and organizational learning on job performance: An empirical investigation. *Technical Gazette*, 21(3), 623–629.
- Al-Taie, M., & Khattak, M. N. (2024). The impact of perceived organizational support and human resources practices on innovative work behavior: Does gender matter? *Frontiers in Psychology*, 15, 1401916. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401916>
- Anggraini, A., & Anggraini, D. (2021). Hubungan antara resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan media massa. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 45–52.
- Asosiasi Bank Syariah Indonesia. (2023). *Laporan tahunan perkembangan SDM perbankan syariah*. <https://www.asbisindo.or.id/laporan-sdm-2023>
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap work engagement. *Gajah Mada Journal of Psychology*, 2(1), 38–47.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017a). *Metode penelitian psikologi II*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017b). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi revisi). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-3). Pustaka Pelajar.
- Bank Indonesia. (2023). *Laporan stabilitas keuangan syariah*. <https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/Pages/LSKS-2023.aspx>
- Benlioglu, C., & Baskan, G. (2014). Factors affecting employee retention through perceived organizational support. *Journal of Accounting, Finance and Management*, 2(2), 78–85.
- Bhamra, R. (2015). *Organizational resilience: Concepts, integration, and practice*. CRC Press.
- Bonanno, G. A., & Diminich, E. D. (2019). Positive adjustment to adversity. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 60(4), 439–451.

- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2021). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, 14(4), 558–573. <https://doi.org/10.1017/iop.2021.43>
- Cooper, C. L., Liu, Y. P., & Tarba, S. Y. (2014). Resilience, HRM practices and organizational performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2378–2401.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Desmita. (2015). *Psikologi perkembangan peserta didik*. Remaja Rosdakarya.
- Eisenberger, R. (2020). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000175-000>
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support. Society for Human Resource Management.
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124.
- Fahmi, I., & Nur, A. (2022). *Manajemen perbankan syariah*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi ke-5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hendriani, W. (2018). *Resiliensi psikologis*. Kencana.
- Huang, Y., Li, X., & Jiang, L. (2024). Perceived organizational support and resilience among emergency nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(1), 34–48.

- Kawilarang, G. W., & Kadiyono, A. L. (2021). Resiliensi karyawan swasta terdampak PHK. *Jurnal Psikologi*, *19*(1), 28–37. <https://doi.org/10.22146/jpsi.63777>
- Kim, M., & Shin, Y. (2020). POS and employee resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(21), 8089.
- Kuntz, J. R. C., Malinen, S., & Näswall, K. (2016). Employee resilience. *Consulting Psychology Journal*, *68*(2), 53–66.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support. *Journal of Management*, *43*(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Limnios, E. M., Mazzarol, T., Ghadouani, A., & Schilizzi, S. G. M. (2014). The resilience architecture framework. *European Management Journal*, *32*(1), 104–116. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2012.11.007>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2020). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2014). *Ordinary magic*. Guilford Press.
- Nursalim, M., Isnaini, N., & Fauziah, R. (2019). POS dan resiliensi guru honorer. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *7*(2), 112–124.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Statistik perbankan syariah 2023*. <https://www.ojk.go.id>
- Park, J., & Kim, H. (2024). POS and public employees' outcomes. *Behavioral Sciences*, *14*(3), 153. <https://doi.org/10.3390/bs14030153>
- Reivich, K., & Shatté, A. (2011). *The resilience factor*. Broadway Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-15). Salemba Empat.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. In M. Ungar (Ed.), *The social ecology of resilience* (pp. 87–100). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0586-37>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Wang, J., Cooke, F. L., & Huang, W. (2014). Workforce resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 23782401. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.877058>
- Werner, E. E. (2012). Resilience from longitudinal studies. In M. Ungar (Ed.), *The social ecology of resilience* (pp. 87–100). Springer.
- Zhang, Y., Wang, Y., & Li, X. (2023). Psychological resilience and intention to stay. *Frontiers in Psychology*, 14, 1407206.
- Zuelsdorff, M., Okonkwo, O. C., Clark, L. R., Hermann, B., Asthana, S., & Sager, M. A. (2023). Resilience, stress, and cortisol. *Healthcare*, 11(8), 1072. <https://doi.org/10.3390/healthcare11081072>



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Skala 1. Skala (koesiner) Persepsi Dukungan Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Organisasi memberikan penghargaan atas kinerja yang telah saya berikan.				
2.	Menurut saya, kontribusi karyawan selalu dihargai oleh atasan.				
3.	Saya mendapatkan pengakuan atas hasil kerja yang telah saya berikan.				
4.	Pencapaian kerja saya mendapat perhatian dari organisasi.				
5.	Organisasi memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya.				
6.	Saya didorong untuk mengikuti program pengembangan diri.				
7.	Organisasi menyediakan kesempatan untuk saya belajar dan bertumbuh.				
8.	Saya merasa organisasi mendukung perkembangan karier saya.				
9.	Lingkungan kerja saya bersih dan tertata rapi.				
10.	Saya merasa nyaman bekerja karena fasilitas yang memadai.				
11.	Suasana kerja mendukung saya untuk fokus dan produktif.				
12.	Tempat kerja saya aman dari gangguan fisik atau psikologis.				
13.	Organisasi memberikan tunjangan yang mendukung kebutuhan saya.				
14.	Kesehatan dan keselamatan kerja menjadi perhatian utama organisasi.				
15.	Organisasi membantu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi saya.				
16.	Saya merasa kebutuhan dasar saya diperhatikan oleh organisasi.				
17.	Saya merasa organisasi tidak menghargai usaha karyawan.				
18.	Kinerja karyawan tidak diapresiasi oleh atasan.				
19.	Saya tidak pernah mendapatkan pujian meskipun bekerja keras.				
20.	Organisasi tidak peduli terhadap prestasi kerja karyawan.				
21.	Karyawan tidak pernah dilibatkan dalam pelatihan atau pengembangan.				
22.	Menurut saya, organisasi kurang memperhatikan pertumbuhan karier karyawan.				
23.	Tidak ada peluang pengembangan diri yang diberikan				

	kepada saya.				
24.	Organisasi tidak membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi kerja.				
25.	Fasilitas kerja saya tidak mendukung kenyamanan dalam bekerja.				
26.	Suasana kerja di kantor membuat saya tidak nyaman.				
27.	Saya merasa lingkungan kerja terlalu bising dan tidak kondusif.				
28.	Organisasi tidak menyediakan tempat kerja yang layak.				
29.	Saya tidak mendapatkan tunjangan yang layak dari organisasi.				
30.	Organisasi kurang peduli terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.				
31.	Tidak ada dukungan dari organisasi dalam hal keseimbangan kerja dan kehidupan.				
32.	Saya merasa kesejahteraan saya tidak menjadi prioritas organisasi.				

### Lampiran 2 Skala 2. Skala (koesioner) Resiliensi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	SS	S
1.	saya mampu menenangkan diri saat menghadapi tekanan.				
2.	Saya bisa tetap berpikir jernih meskipun sedang marah.				
3.	Saya dapat mengelola perasaan negatif dengan baik.				
4.	Saya dapat menahan diri untuk tidak bereaksi secara spontan saat stres.				
5.	Saya mampu berpikir sebelum bertindak ketika sedang emosi.				
6.	Saya bisa mengendalikan keinginan sesaat demi tujuan jangka panjang.				
7.	Saya mampu mengenali inti dari masalah yang saya hadapi.				
8.	Saya dapat membedakan masalah utama dan masalah tambahan.				
9.	Saya dapat membedakan masalah utama dan masalah tambahan.				
10.	Saya merasa kesulitan melihat solusi dari masalah yang kompleks.				
11.	Saya percaya pada kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan masalah.				
12.	Saya merasa mampu bertahan dalam situasi sulit.				
13.	Saya percaya masa depan saya akan menjadi lebih baik.				
14.	Saya cenderung melihat sisi positif dalam setiap situasi.				

15.	Saya dapat membuat perencanaan secara realistis.				
16.	Saya dapat memahami perasaan orang lain.				
17.	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan orang lain dalam situasi sulit.				
18.	Saya peduli terhadap apa yang dialami orang di sekitar saya.				
19.	Saya melihat tantangan sebagai kesempatan untuk bertumbuh.				
20.	Saya tidak takut mencoba hal baru meskipun ada risiko.				
21.	Saya tetap aktif mencari peluang meski pernah gagal.				
22.	Saya mudah panik dalam situasi sulit.				
23.	Emosi saya tidak terkendali saat ada masalah.				
24.	Saya sulit mengelola emosi ketika sedang stress.				
25.	Saya langsung bereaksi tanpa berpikir Panjang.				
26.	Saya sulit menahan dorongan emosi saya.				
27.	Saya menyesali keputusan yang saya buat karena terburu-buru.				
28.	Saya bingung mencari penyebab dari masalah yang saya hadapi.				
29.	Saya kesulitan menentukan langkah awal dalam menyelesaikan masalah.				
30.	Saya merasa kesulitan melihat solusi dari masalah yang kompleks.				
31.	Saya merasa tidak cukup mampu menghadapi masalah besar.				
32.	Saya meragukan kemampuan diri saya sendiri.				
33.	Saya merasa tidak memiliki kekuatan untuk berubah.				
34.	Saya merasa tidak ada harapan untuk masa depan saya.				
35.	Saya cenderung berpikir pesimis saat menghadapi masalah.				
36.	Saya merasa segala hal akan berakhir buruk.				
37.	Saya tidak memperhatikan perasaan orang lain.				
38.	Saya sulit memahami emosi orang lain.				
39.	Saya merasa tidak perlu melibatkan diri dengan masalah orang lain.				
40.	Saya enggan mencoba hal baru karena takut gagal.				
41.	Saya lebih memilih diam saat dihadapkan pada tantangan baru.				
42.	Saya merasa tidak perlu keluar dari zona nyaman saya.				

**Lampiran 3 Skala 3. Skala (koesioner) Persepsi Dukungan Organisasi  
Sesudah dibuang Aitem Tidak Bagus**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pencapaian kerja saya mendapat perhatian dari organisasi.				
2.	Organisasi memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya.				
3.	Organisasi menyediakan kesempatan untuk saya belajar dan bertumbuh.				
4.	Saya merasa organisasi mendukung perkembangan karier saya.				
5.	Saya merasa nyaman bekerja karena fasilitas yang memadai.				
6.	Suasana kerja mendukung saya untuk fokus dan produktif.				
7.	Saya merasa kebutuhan dasar saya diperhatikan oleh organisasi.				
8.	Saya merasa organisasi tidak menghargai usaha karyawan.				
9.	Kinerja karyawan tidak diapresiasi oleh atasan.				
10.	Saya tidak pernah mendapatkan pujian meskipun bekerja keras.				
11.	Organisasi tidak peduli terhadap prestasi kerja karyawan.				
12.	Karyawan tidak pernah dilibatkan dalam pelatihan atau pengembangan.				
13.	Menurut saya, organisasi kurang memperhatikan pertumbuhan karier karyawan.				
14.	Tidak ada peluang pengembangan diri yang diberikan kepada saya.				
15.	Organisasi tidak membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi kerja.				
16.	Fasilitas kerja saya tidak mendukung kenyamanan dalam bekerja.				
17.	Suasana kerja di kantor membuat saya tidak nyaman.				
18.	Saya merasa lingkungan kerja terlalu bising dan tidak kondusif.				
19.	Organisasi tidak menyediakan tempat kerja yang layak.				
20.	Saya tidak mendapatkan tunjangan yang layak dari organisasi.				
21.	Organisasi kurang peduli terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.				
22.	Tidak ada dukungan dari organisasi dalam hal keseimbangan kerja dan kehidupan.				
23.	Saya merasa kesejahteraan saya tidak menjadi prioritas organisasi.				

**Lampiran 4 Skala 4. Skala (koesioner) Resiliensi Sesudah dibuang Aitem Tidak Bagus**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	SS	S
1.	saya mampu menenangkan diri saat menghadapi tekanan.				
2.	Saya bisa tetap berpikir jernih meskipun sedang marah.				
3.	Saya mampu berpikir sebelum bertindak ketika sedang emosi.				
4.	Saya mampu mengenali inti dari masalah yang saya hadapi.				
5.	Saya percaya pada kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan masalah.				
6.	Saya merasa mampu bertahan dalam situasi sulit.				
7.	Saya percaya masa depan saya akan menjadi lebih baik.				
8.	Saya dapat membuat perencanaan secara realistis.				
9.	Saya peduli terhadap apa yang dialami orang di sekitar saya.				
10.	Saya melihat tantangan sebagai kesempatan untuk bertumbuh.				
11.	Saya mudah panik dalam situasi sulit.				
12.	Emosi saya tidak terkendali saat ada masalah.				
13.	Saya sulit mengelola emosi ketika sedang stress.				
14.	Saya langsung bereaksi tanpa berpikir Panjang.				
15.	Saya sulit menahan dorongan emosi saya.				
16.	Saya bingung mencari penyebab dari masalah yang saya hadapi.				
17.	Saya kesulitan menentukan langkah awal dalam menyelesaikan masalah.				
18.	Saya merasa kesulitan melihat solusi dari masalah yang kompleks.				
19.	Saya merasa tidak cukup mampu menghadapi masalah besar.				
20.	Saya meragukan kemampuan diri saya sendiri.				
21.	Saya merasa tidak memiliki kekuatan untuk berubah.				
22.	Saya merasa tidak ada harapan untuk masa depan saya.				
23.	Saya cenderung berpikir pesimis saat menghadapi masalah.				
24.	Saya merasa segala hal akan berakhir buruk.				
25.	Saya tidak memperhatikan perasaan orang lain.				
26.	Saya enggan mencoba hal baru karena takut gagal.				
27.	Saya lebih memilih diam saat dihadapkan pada tantangan baru.				
28.	Saya merasa tidak perlu keluar dari zona nyaman saya.				









### Lampiran 9 Reliabilitas Dan Analisis Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Aitem Bagus Dibuang

#### Item-Total Statistics

#### Reliability Statistics

	Cronbach's		Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Alpha	N of Items		
	.912	32		
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted		
A01	89.0909	153.460	.273	.913
A02	89.1515	153.445	.285	.912
A03	89.3030	150.718	.271	.910
A04	89.3030	147.468	.583	.908
A05	89.1818	151.153	.393	.911
A06	89.2424	152.189	.232	.911
A07	89.2121	152.172	.429	.910
A08	89.2727	148.705	.504	.909
A09	88.8485	151.945	.240	.910
A10	89.0606	149.684	.552	.909
A11	89.0909	149.960	.548	.909
A12	89.1212	153.797	.298	.912
A13	89.2424	150.314	.489	.909
A14	89.0909	153.148	.283	.911
A15	89.2424	157.252	.135	.914
A16	89.3333	151.542	.232	.911
A17	89.7576	146.377	.653	.907
A18	89.7576	144.252	.731	.905
A19	89.6061	150.434	.423	.910
A20	89.6970	148.030	.601	.908
A21	89.5758	150.689	.468	.910
A22	89.6970	151.718	.455	.910
A23	89.5758	147.939	.558	.908
A24	89.6364	144.864	.646	.907
A25	89.5152	150.758	.399	.911

A26	89.4848	148.258	.507	.909
A27	89.4545	149.881	.484	.909
A28	89.4848	147.133	.538	.909
A29	89.6061	146.496	.663	.907
A30	89.5152	148.883	.590	.908
A31	89.6364	151.989	.412	.910
A32	89.6667	151.292	.395	.911

**LAMPIRAN 10 Reliabilitas dan Analisis Persepsi Dukungan Organisasi Sesudah Aitem Bagus Dibuang**

<b>Reliability Statistics</b>				
Cronbach's				
Alpha	N of Items			
.926	23			
<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A04	61.2727	115.455	.317	.927
A05	61.1515	119.383	.321	.931
A07	61.1818	119.841	.334	.930
A08	61.2424	115.814	.318	.928
A10	61.0303	117.093	.329	.927
A11	61.0606	116.934	.326	.927
A13	61.2121	117.235	.337	.928
A17	61.7273	108.392	.761	.919
A18	61.7273	107.392	.784	.919
A19	61.5758	109.814	.651	.921
A20	61.6667	108.354	.813	.919
A21	61.5455	110.068	.722	.920
A22	61.6667	112.354	.629	.922
A23	61.5455	109.381	.685	.921
A24	61.6061	106.309	.787	.918
A25	61.4848	109.383	.665	.921
A26	61.4545	107.068	.779	.919
A27	61.4242	108.877	.758	.919
A28	61.4545	106.318	.788	.918
A29	61.5758	109.127	.733	.920

A30	61.4848	109.570	.779	.919
A31	61.6061	111.996	.618	.922
A32	61.6364	111.926	.544	.923

### LAMPIRAN 11 Skala Resiliensi Sebelum Aitem Bagus Dibuang

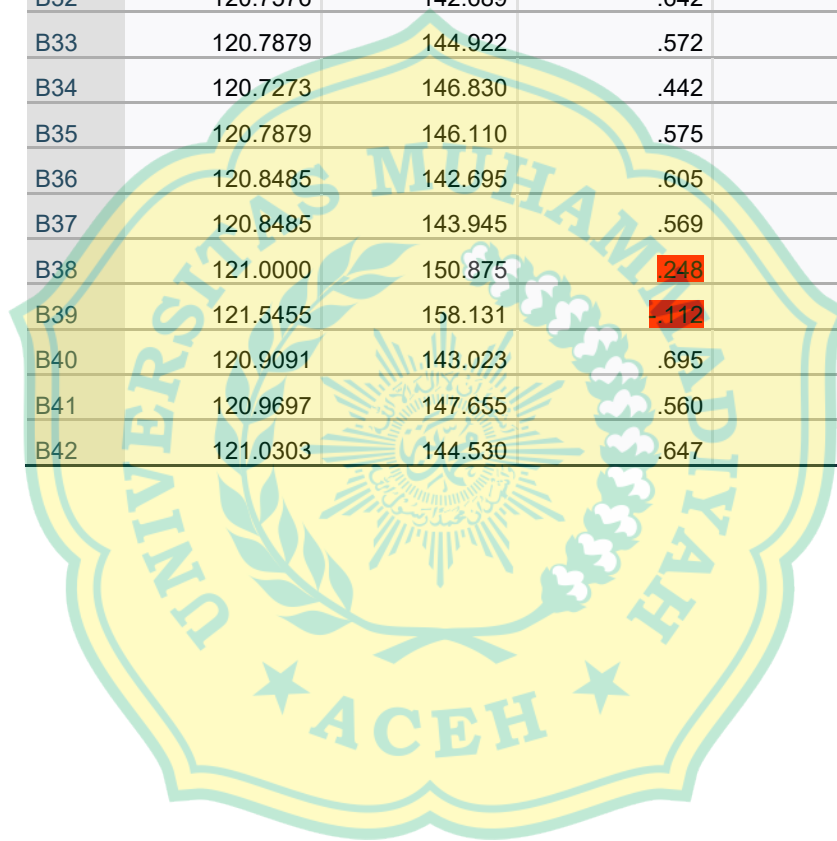
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	42

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B01	120.5455	151.193	.382	.874
B02	120.6667	153.729	.352	.876
B03	120.6061	150.809	.277	.874
B04	120.6061	154.371	.127	.876
B05	120.4848	151.383	.307	.874
B06	120.5455	151.256	.278	.874
B07	120.5455	151.818	.394	.874
B08	120.6364	152.426	.254	.875
B09	120.5758	152.752	.237	.875
B10	121.0000	158.938	-.163	.882
B11	120.4848	147.008	.517	.870
B12	120.4848	147.320	.467	.871
B13	120.4848	147.070	.453	.871
B14	120.4545	152.006	.259	.875
B15	120.5152	150.258	.359	.873
B16	120.5455	155.818	.016	.878
B17	120.6364	158.864	-.171	.882
B18	120.6970	147.718	.386	.872
B19	120.6061	147.184	.454	.871
B20	120.5152	151.008	.266	.875
B21	120.5758	152.564	.189	.876
B22	121.0909	149.898	.327	.874
B23	121.0909	143.585	.616	.868

B24	121.0303	142.780	.608	.868
B25	120.9091	148.023	.443	.871
B26	120.9697	144.780	.611	.868
B27	121.3636	158.864	<b>-.156</b>	.883
B28	120.9697	148.905	.436	.872
B29	120.9697	148.905	.378	.873
B30	121.0606	147.309	.449	.871
B31	120.9394	148.434	.411	.872
B32	120.7576	142.689	.642	.867
B33	120.7879	144.922	.572	.869
B34	120.7273	146.830	.442	.871
B35	120.7879	146.110	.575	.869
B36	120.8485	142.695	.605	.868
B37	120.8485	143.945	.569	.869
B38	121.0000	150.875	<b>.248</b>	.875
B39	121.5455	158.131	<b>-.112</b>	.883
B40	120.9091	143.023	.695	.867
B41	120.9697	147.655	.560	.870
B42	121.0303	144.530	.647	.868



### LAMPIRAN 12 Skala Resiliensi Setelah Aitem Bagus Dibuang

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	28

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B01	78.9697	134.280	.360	.920
B02	79.0909	136.398	.375	.921
B05	78.9091	134.460	.360	.919
B07	78.9697	134.405	.370	.919
B11	78.9091	130.210	.308	.916
B12	78.9091	130.273	.383	.917
B13	78.9091	129.898	.386	.917
B15	78.9394	133.434	.322	.919
B18	79.1212	131.485	.380	.919
B19	79.0303	129.405	.320	.917
B22	79.5152	126.633	.509	.913
B23	79.5152	121.133	.767	.909
B24	79.4545	120.568	.740	.909
B25	79.3333	124.729	.643	.911
B26	79.3939	122.871	.736	.910
B28	79.3939	126.121	.614	.912
B29	79.3939	124.996	.603	.912
B30	79.4848	124.008	.640	.911
B31	79.3636	124.801	.626	.911
B32	79.1818	120.028	.805	.908
B33	79.2121	122.172	.740	.909
B34	79.1515	124.445	.571	.912
B35	79.2121	124.297	.694	.911
B36	79.2727	119.580	.784	.908
B37	79.2727	121.080	.736	.909

B40	79.3333	121.979	.773	.909
B41	79.3939	126.621	.629	.912
B42	79.4545	123.568	.716	.910

### Correlations

		Persepsi Dukungan Organisasi	Resiliensi
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Resiliensi	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

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

### Kategori Persepsi Dukungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	18.2	18.2	18.2
	Sedang	21	63.6	63.6	81.8
	Tinggi	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

### Kategori Resiliensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	21.2	21.2	21.2
	Sedang	22	66.7	66.7	87.9
	Tinggi	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## Lampiran 13 Hasil Uji Asumsi

### A. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi dukungan organisasi	
N		33	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	64.2424	
	Std. Deviation	11.02846	
Most Extreme Differences	Absolute	.182	
	Positive	.076	
	Negative	-.182	
Test Statistic		.182	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.206 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.196
		Upper Bound	.216

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		resiliensi	
N		33	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	64.24	
	Std. Deviation	11.028	
Most Extreme Differences	Absolute	.182	
	Positive	.076	
	Negative	-.182	
Test Statistic		.182	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.202 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.192
		Upper Bound	.213

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

## Lampiran 14 Hasil Uji Asumsi

### B. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Resiliensi *	Between Groups	(Combined)	3802.776	21	181.085	3.692	.015
Persepsi		Linearity	2655.370	1	2655.370	54.144	<b>.000</b>
Dukungan Organisasi		Deviation from Linearity	1147.406	20	57.370	1.170	.407
Within Groups			539.467	11	49.042		
Total			4342.242	32			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.088	7.704		3.776	.001
	Persepsi Dukungan Organisasi	.826	.118	.782	6.986	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Resiliensi

## Lampiran 15 Hasil Uji Hipotesis

### A. Uji Regresi Linear Sederhana

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.612	.599	7.377

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi

#### Correlations

		Persepsi Dukungan Organisasi	Resiliensi
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Resiliensi	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

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

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2655.370	1	2655.370	48.798	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1686.872	31	54.415		
	Total	4342.242	32			

a. Dependent Variable: Persepsi Dukungan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Resiliensi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.088	7.704		3.776	.001
	x	.826	.118	.782	6.986	.000

a. Dependent Variable: Resiliensi

## Lampiran 16 Sk Pembimbing



**SURAT KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
NOMOR: 036/UM.M6/KEP/F/2025**

**TENTANG**

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2024-2025  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing Skripsi Mahasiswa Tahun Akademik 2024-2025;  
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;  
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;  
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;  
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;  
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/2020 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2025
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** :  
**Pertama** : **Menunjuk Saudara;**  
**Nur Hasmalawati, M.Si**  
**Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog**  
Untuk Membimbing Skripsi:  
Nama : Syarif Mahfud  
NPM : 2109110042  
Prodi : Psikologi  
Judul : Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Resiliensi pada Karyawan PT. BPRS Bank Perekonomian Rahmania Dana Sejahtera
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing Skripsi Mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh,  
Pada Tanggal : 18 Sya'ban 1446 H  
17 Februari 2025 M

**Dekan,**

**Hanna Amalia, M.Psi., Psikolog**  
NIK: 198108102013052001

## Lampiran 17 Surat Izin Penelitian



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245

Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 278/UM.M<sub>6</sub>/F/2025  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Direktur PT. BPRS Bank Rahmania Dana Sejahtera

Di -  
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 19 Juli 2025, atas nama :

Nama : Syarif Mahfud  
 NPM : 2109110042  
 Semester : VIII (delapan)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Resiliensi Karyawan PT. BPRS Bank Rahmania Dana Sejahtera

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 24 Muharram 1447 H  
 19 Juli 2025 M

Wakil Dekan,  
  
 Sukri Karim, M.Si

## Lampiran 18 Surat Balasan Telah Penelitian



Nomor : 258/BPRS-RDS/VII/2025

Bireuen, 21 Juli 2025

Lampiran: -

Kepada Yth,  
 Wakil Dekan Fakultas Psikologi  
 Universitas Muhammadiyah Aceh  
 Di  
 Banda Aceh

**Perihal : Konfirmasi Permohonan Penelitian**

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Salam sejahtera semoga Bapak/Ibu beserta staf selalu dalam keadaan sehat dan dilindungi Allah S.W.T. Amin.

Berdasarkan surat permohonan Bapak/Ibu No.278/UM.M6/f/2025 perihal Permohonan Izin Penelitian di PT. BPRS Rahmania Dana Sejahtera dapat kami **SETUJUI** dengan Judul Skripsi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Resiliensi Karyawan PT.BPRS Rahmania Dana Sejahtera.

Kami akan selalu terbuka dan menghargai apabila ada penawaran kerja sama dalam aspek lainnya untuk mendukung Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Demikian yang dapat disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

**PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah  
 Rahmania Dana Sejahtera**

**T. Ahmad Naufal  
 Direktur Utama**

## Lampiran 20 Biodata

### BIODATA PENULIS

#### A. PENULIS

Nama : Syarif Mahfud  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Kota Bakti, 26 Juli 2002  
 Jenis Kelamin : Laki-Laki  
 Agama : Islam  
 Alamat : Gampong Paloh, Kec. Pidie, Kab. Pidie  
 Pekerjaan : Mahasiswa

#### B. ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Syarifuddin, S.Pd.I  
 Pekerjaan : Pensiunan PNS  
 Nama Ibu : Tintin Safwarni Idris, S.Pd  
 Pekerjaan : PNS  
 Alamat : Gampong Paloh

#### C. RIWAYAT PENDIDIKAN

TK Pertiwi : 2006 - 2008  
 SD 1 Peukan Pidie : 2008 - 2014  
 SMP 2 Peukan Pidie : 2014 - 2017  
 SMK 3 Sigli : 2017 – 2020  
 Unmuha : 2021 – 2025