

**PENGARUH *HARDINESS* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN
PT. TELKOM INDONESIA WITEL JAMBI**

***THE EFFECT OF HARDINESS ON WORK ENGAGEMENT IN OUTSOURCING
EMPLOYEES OF PT TELKOM INDONESIA WITEL JAMBI***

¹Ariq Zahran, ²Beny Rahim, ³Rion Nofrianda

Jurusan Psikologi

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan

Universitas Jambi, Indonesia

¹ariqzahran73@gmail.com, ²beny.rahim@unja.ac.id, ³rionnofrianda@unja.ac.id

ABSTRACT

Introduction Human resources (HR) are productive individuals who work as the driving force of an organization. In the world of work, employees are required to work optimally and involve themselves in work or Work Engagement. Purpose This study aims to see the effect of hardiness on work engagement in outsourcing employees of PT Telkom Indonesia Witel Jambi.

Method This research uses quantitative methods with a correlational approach, the sampling technique used is purposive sampling technique with data collection techniques surveys. The population in this study were outsourced employees of PT Telkom Indonesia Witel Jambi.

Result Descriptive data shows that most outsourced employees are male and in terms of age, employees in the age of 20-30 are the most respondents. The analysis shows the effect of Hardiness on Work Engagement has a positive influence ($r^2 = 0.246$, $Sig = 0.000$).

Conclusions A positive influence indicates that outsourcing employees of PT. Telkom Indonesia Witel Jambi feel they have resilience in dealing with work pressure and workload. Sufficient resilience has an influence in involving themselves in doing work.

Keywords: *Hardiness, Work Engagement, Outsourcing*

ABSTRAK

Pendahuluan Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi. Dalam dunia kerja, karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal dan melibatkan dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi.

Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional, teknik sampling yang digunakan yaitu teknik purposive sampling. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi.

Hasil Data deskriptif menunjukkan sebagian besar karyawan *outsourcing* berjenis kelamin laki-laki dan dari segi usia, karyawan di usia 20-30 menjadi responden terbanyak. Analisis menunjukkan pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* memiliki pengaruh positif ($R^2 = 0,246$, $Sig = 0,000$).

Kesimpulan Pengaruh yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi merasa memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja dan beban kerja. Ketahanan diri yang cukup memberikan pengaruh dalam melibatkan dirinya.

Kata kunci : *Hardiness, work engagement, outsourcing*

Pendahuluan

Sumber daya manusia makro adalah jumlah orang produktif di sebuah wilayah, dan sumber daya manusia mikro adalah individu yang bekerja di sebuah institusi atau perusahaan. Dalam dunia industri, perusahaan memiliki beberapa komponen penting untuk meningkatkan produktivitas, salah satunya sumber daya manusia (Susan, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia menjadi kegiatan yang penting untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan pada suatu perusahaan, salah satu yang menjadikan karyawan memiliki kompetensi adalah keterlibatan atau keterikatan karyawan dengan pekerjaannya (Royyana, 2021).

Data pada tahun 2022, tercatat dalam data Badan Pusat statistik (BPS) bahwa pekerja yang ada di Indonesia ada 144,01 jiwa. Pada jumlah tersebut pekerja Indonesia mencapai 69,06 persen dari total keseluruhan 208,54 penduduk Indonesia (BPS.go.id). Pekerja di Indonesia memiliki rata-rata jam kerja 7 sampai 8 jam kerja perhari yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga PP No.35 Tahun 2021 yang merupakan bagian dari UU Cipta Kerja. Waktu tersebut yaitu 7 jam kerja dalam sehari, 40 jam dalam seminggu (Kompas.com, 2022).

Indonesia memiliki tingkat keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya yang tergolong rendah dibandingkan negara lainnya dengan peringkat 66 dunia. Indonesia masih jauh tertinggal dengan negara lainnya, dengan jumlah penduduk yang sangat banyak. Indonesia menjadi negara dengan jumlah nilai *engaged* 24,15 %, dapat dilihat dari penelitian organisasi *Gallup's workplace analytics*.

Work engagement adalah jenis sikap kerja yang memungkinkan karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, membuat mereka merasa berharga, mempertimbangkan berapa banyak tugas yang harus mereka selesaikan, dan memiliki harapan untuk masa depan pekerjaan (Qodariah, 2019).

Work engagement merupakan salah satu faktor individu yang terbukti dapat menumbuhkan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi. Keterlibatan memiliki 3 komponen

penting untuk mencapai kesuksesan bagi organisasi. Komponen tersebut terdiri dari tiga yaitu *vigor*, *dedicated*, dan *absorption* (Aprilia dkk., 2015).

Menurut Bakker dan Leiter (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* digambarkan sebagai evaluasi diri positif yang berkorelasi dengan ketahanan atau ketangguhan seseorang (*hardiness*), dan pemahaman terkait kemampuan mengontrol diri dan mempengaruhi lingkungan sekitar. Selanjutnya menurut Olivia (2014) orang-orang dengan kepribadian ini akan memiliki ketahanan psikologis (*hardiness*) yang kuat dan dapat mengatasi tekanan dengan mengubah sumber stres negatif menjadi tantangan yang positif.

Sukoco (2021) menyebut bahwa terdapat faktor internal dan eksternal mempengaruhi *work engagement* setiap individu. Faktor internal termasuk latar belakang kehidupan pribadi, sifat kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan penting, memiliki tujuan, dan memiliki arti, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi tingkat *engagement* antara lain yakni *core value*, bentuk kepemimpinan, perhatian atasan, reputasi perusahaan, kompensasi, deskripsi pembagian tugas yang jelas, adanya sumber daya yang meningkatkan kinerja karyawan, dan pemberian nilai dan tujuan perusahaan kepada karyawan.

Selain itu, di kantor pada perusahaan ini juga tidak ada pengawasan yang ketat terkait presensi yang hanya dilakukan secara online dan pembagian deskripsi tugas yang belum secara detail dijabarkan dalam dokumen. Selain itu, ada banyak persaingan antar perusahaan, kemampuan kinerja karyawan pada perusahaan sangat berpengaruh.

Dari penjelasan pimpinan unit, diperoleh bahwa presensi dan *jobdesc* berpengaruh dalam kinerja karyawan, salah satunya kedisiplinan dan keterikatan karyawan dengan pekerjaan sehingga masih perlu peningkatan dalam hal tersebut. Dalam penelitian Syelviani (2017) menunjukkan bahwa dalam organisasi, deskripsi pekerjaan

sebenarnya dikembangkan agar sumber daya yang ada dapat digunakan secara tepat dan membantu orang-orang yang terlibat dalam organisasi untuk lebih memahami tugas, wewenang, dan tanggung jawab jabatan tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan berhubungan dengan prestasi kerja dan keterikatan karyawan.

Dalam hal ini suatu ketahanan keterkaitan karyawan harus diperhatikan. Berdasarkan hasil pengamatan dan pemahaman yang telah dijelaskan oleh peneliti mengenai teori dan fenomena masalah yang terjadi.

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk menguji hipotesis dan melibatkan lebih banyak subjek atau responden daripada penelitian yang lain. Pada penelitian ada dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Semua variabel harus ditetapkan untuk menentukan jenis, indikator dan skala dari variabel-variabel yang terkait, diperlukan operasionalisasi variabel. Variabel bebas (X) penelitian ini adalah *hardiness* dan variabel terikat (Y) adalah *work engagement*.

Adapun populasi penelitian merujuk kepada kumpulan subjek yang akan menjadi penyamarataan hasil penelitian. Untuk dikategorikan sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus sesuai dan relevan kriteria yang ingin diteliti (Azwar, 2016). Pada hal ini populasi yang diteliti ada karyawan outsourcing di PT. Telkom Indonesia Jambi.

Sugiyono (2013) berpendapat bahwa populasi yang akan menjadi sampel pada penelitian seharusnya berjumlah minimal 30 partisipan. Pada penelitian ini, peneliti menentukan karakteristik responden yaitu sebagai berikut : 1) Karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. 2) Masa kerja minimal 1 tahun. 3) Bersedia menjadi partisipan penelitian dan menjawab dengan sejujurnya.

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala psikologi untuk melihat konstruk psikologi. Skala

ini menggunakan skala *hardiness* dan skala *work engagement*. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu teknik deskriptif, uji asumsi dan uji hipotesis.

Hasil

Hasil analisis karakteristik umum dari responden penelitian ini yaitu karakteristik masa kerja diperoleh bahwa pada Tabel 1 Responden terbanyak adalah karyawan dengan masa kerja baru (1-5 Tahun) lalu diikuti oleh masa kerja sedang dan lama. Dilihat dari hasil tersebut karyawan yang masa kerja baru mendominasi menjadi responden penelitian ini.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Baru (1-5 Tahun)	22 orang	41,6 %
Sedang (5-10 Tahun)	18 orang	33,9 %
Lama (+10 Tahun)	13 orang	24,5 %

Pada penelitian ini, peneliti membagi karyawan menjadi 3 kategori yaitu 20 – 30 tahun, 31 – 40 tahun dan 40 tahun keatas. Responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun. Menurut Oktariani & Sumanai (2018) usia 20-30 tahun individu termasuk usia dewasa awal, sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia Witel Jambi berada pada usia dewasa awal.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30 Tahun	22 orang	41,6 %
31 – 40 Tahun	13 orang	24,5 %
40 Tahun Lebih	18 orang	33,9 %

Hasil analisis karakteristik diperoleh bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, sementara sisanya perempuan. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa karyawan outsourcing didominasi oleh karyawan laki-laki. Hal ini dikarenakan, pada umumnya tingkat partisipasi kerja laki-laki akan selalu lebih tinggi daripada perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah utama bagi keluarga, sehingga hampir semua laki-laki pada usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi (Ukkas, 2017).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	43 orang	81,1 %
Perempuan	10 orang	9,9 %

Hasil kategori data penelitian variabel *hardiness* responden yang mendapat skor rendah yaitu 0 responden, skor sedang 32 responden dan skor tinggi 21 responden.

Tabel 4. Hasil Kategori Data *Hardiness*

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 28$	0	0%
Sedang	$28 < X < 52$	32	60,4%
Tinggi	$52 < X$	21	39,6%

Dari hasil kategori data penelitian variabel *hardiness* disimpulkan bahwa tidak ada karyawan yang merasa ketahanan dirinya rendah. Sebagian karyawan merasa dirinya memiliki ketahanan diri dalam bekerja yang biasa saja atau sedang. Namun, sisanya hampir sebagian dari karyawan *outsourcing* merasa memiliki ketahanan diri dalam bekerja yang tinggi. Berdasarkan dari hasil tersebut, hal ini menjadi salah satu pengaruh keterlibatan kerja karyawan.

Menurut Bakker dan Leither (2010) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya *personal resource* yaitu secara umum ketahanan diri dan kemampuan individu dalam mengontrol diri dalam lingkungan pekerjaan. Berdasarkan teori tersebut termasuk dalam aspek yang ada dalam *hardiness*.

Selanjutnya akan dibagi menjadi beberapa kategori yang akan dijelaskan pada tabel di bawah.

Tabel 5. Hasil Kategori Data *Work Engagement*

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 33,5$	0	0%
Sedang	$33,5 < X < 66,5$	14	26,4%
Tinggi	$66,5 < X$	39	73,6%

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan *outsourcing* termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan beranggapan dirinya memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan saat bekerja disertai semangat yang tinggi, mendedikasikan dirinya kedalam

pekerjaan dan berkonsentrasi penuh serta menikmati dengan senang hati dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan *outsourcing* di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi pada penelitian ini masuk dalam kategori tinggi. Hal ini memenuhi dimensi pada variabel *work engagement* sesuai yang disampaikan oleh Bakker & Leither (2010).

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas agar dapat mengetahui apakah kedua variabel ternormalisasi secara residual. Data dapat dikatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas data menggunakan Kolmogorov smirnov mendapatkan nilai signifikansi 0,200 dengan keterangan normal. Berikut tabel hasil uji normalitas data dibawah.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data

	N	Nilai	Ket
<i>Hardiness – Work Engagement</i>	53	0,200	Normal

Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel linear atau tidak untuk melanjutkan tahapan penelitian selanjutnya yaitu uji korelasi. Hasil uji linearitas dari SPSS mendapatkan nilai *deviation from linearity* 0,855. Berdasarkan hasil tersebut variabel *hardiness* dan *work engagement* memiliki hubungan yang 60 linear karena nilai signifikansinya $> 0,05$. Berikut tabel hasil uji linearitas dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Lineritas

	N	Nilai	Ket
<i>Hardiness – Work Engagement</i>	53	0,855	Linear

Peneliti melakukan uji korelasi untuk melihat gambaran hubungan antara *hardiness* terhadap *work engagement* karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. Hasil korelasi *pearson product moment* terdapat korelasi karena memiliki nilai signifikan 0,000 dengan p value $< 0,05$. Korelasi antar variabel memiliki nilai 0,496 yang termasuk dalam kategori sedang. Berikut tabel hasil korelasi menggunakan SPSS *pearson product moment*.

Tabel 8. Korelasi Pearson Product Moment

Korelasi	Pearson	Sig	Ket
<i>Hardiness – Work Engagement</i>	0,496	0,000	Sedang

Korelasi positif terhadap kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *hardiness* dan *work engagement* bergerak searah sehingga apabila nilai *hardiness* tinggi maka semakin tinggi pula nilai *work engagement* pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. Selanjutnya peneliti melakukan uji 61 regresi untuk melihat gambaran pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. Variabel dapat dikatakan berpengaruh apabila nilai signifikan

Tabel 9. Hasil Uji Regresi

Korelasi	F hitung	R Square	Sig
<i>Hardiness – Work Engagement</i>	16,658	0,246	0,000

Dapat dijelaskan bahwa hasil uji regresi *hardiness* terhadap *work engagement* mendapatkan nilai signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel berpengaruh positif (f hitung = 16,658 dan $p=0.000$). Selanjutnya uji regresi mendapatkan nilai ($R^2= 0,246$) yang membuktikan pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* sebesar 24,6 %.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Penelitian dilakukan di kantor plasa PT. Telkom Indonesia Witel Jambi, pengambilan data pada rentang waktu 19 – 26 Agustus 2024. populasi pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi dengan total responden 53 karyawan. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala *hardiness* yang dikembangkan dari teori Mund (2016) dengan jumlah aitem 16 butir. Kemudian alat ukur skala *work engagement* dikembangkan dari teori Bakker dan Leither (2010) dengan jumlah aitem 22 butir.

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan beberapa kategori yaitu *outsourcing* atau non organik yang telah bekerja lebih dari 1 tahun, jenis kelamin dan usia. Kategori karyawan *outsourcing* berdasarkan masa kerja mendapatkan hasil yaitu karyawan yang memiliki sifat *hardiness* dan *work engagement*. Hasil menunjukkan tingkat yang tinggi paling banyak diperoleh oleh karyawan yang masa kerjanya kurang dari 10 tahun. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang masa kerjanya kurang dari 10 tahun memiliki ketahanan diri, kontrol emosi dan komitmen yang tinggi sehingga memunculkan kerlibatan yang tinggi karyawan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, menandakan masa kerja karyawan memiliki korelasi dengan *work engagement*, sejalan dengan penelitian dari (Kurniawati, 2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan *work engagement* dengan nilai (*spearman’s rho* $r = 0,653$, $p.$

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan usia mendapatkan hasil uji kategori norma, sebagian besar karyawan dewasa awal (20-30 tahun) responden memiliki sifat *hardiness* dan *work engagement* yang tinggi. Karyawan di usia dewasa awal menurut Oktariani dan Sumani (2016) masih berada pada tahap masa pencarian kemantapan dan keinginan untuk mengembangkan dirinya dengan tantangan baru dalam pekerjaan. Selain itu, dari penelitian Sukoco (2020) bahwa karyawan generasi milenial memiliki keterikatan kerja dengan perusahaan berada pada posisi *work engagement* tinggi yang dilihat dari skor total mereka diatas rata-rata hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan.

Pada penelitian sebelumnya, usia karyawan juga memiliki peran yang mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Ramadhan (2021) bahwa usia mampu memprediksi *work engagement* karyawan. Karakteristik yang memiliki sifat *hardiness* salah satunya kemampuan individu untuk mengembangkan diri. Sejalan dengan penelitian ini bahwa karyawan dengan usia tersebut memiliki sifat *hardiness*, sehingga hal ini mempengaruhi keterlibatan kerja

Pengaruh *Hardiness* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan
Pt. Telkom Indonesia Witel Jambi

karyawan. Berdasarkan dari hasil kategori norma karyawan yang berada di usia dewasa awal sebagian besar dalam kategori tinggi.

Selanjutnya peneliti melakukan analisis deskriptif mendapat hasil bahwasanya karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia Witel Jambi sebagian besar dalam kategori sedang. Dilihat dari hasil tersebut bahwa rata-rata karyawan merasa memiliki kemampuan dalam dirinya untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya, kontrol emosi yang stabil dan keinginan untuk mengembangkan dirinya yang tidak terlalu tinggi. Namun, selain itu hampir setengah dari total karyawan merasa memiliki ketahanan yang tinggi dalam dirinya dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, ditandai dengan keinginan untuk berinovasi dan berkembang dalam bekerja. Selain itu juga karyawan yang memiliki sifat *hardiness* menandakan karakteristik *commitment*, *control*, dan *challenge* (Mund, 2016).

Hardiness pada karyawan *outsourcing* juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan dari individu tersebut. Faktor tersebut menurut Maddi (2002) antara lain yaitu dukungan sosial, pola asuh orang tua, kecerdasan emosional dan juga lingkungan keluarga. *Hardiness* karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia witel jambi tergolong sedang, disimpulkan bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat *hardiness* karyawan *outsourcing* tersebut.

Selain itu peneliti melakukan analisis variabel *work engagement* mendapatkan kesimpulan bahwa dari hasil uji sebagian besar karyawan memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan melakukan pekerjaannya dengan semangat bekerja, mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan dan berkonsentrasi pada saat bekerja yang kuat. Sementara sebagian kecil dari keseluruhan masih merasa cukup memiliki keterikatan pekerjaan. Dilihat dari hasil tersebut, karyawan dengan usia dewasa awal sebagian besar memiliki *work engagement* yang tinggi, tingginya keterikatan pekerjaan pada usia tersebut karena berada pada usia produktif.

Pada usia produktif, karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, secara fisik dapat menerima beban kerja yang banyak sehingga karyawan berdedikasi terhadap

pekerjaannya. Banyaknya karyawan yang *work engagement* tinggi menandakan bahwa karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia melibatkan pekerjaan kedalam dirinya sehingga kemungkinan besar dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja di perusahaan. Namun karyawan yang berusia 30 tahun keatas justru sedikit yang memiliki *work engagement* yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin bertambah usia individu maka semakin menurun keterikatan dalam pekerjaannya. Hal tersebut selaras pada penelitian Mufarrikhah (2020) menyatakan bahwa karyawan dengan durasi kerja lebih lama (senior) dan secara umur lebih matang cenderung terlihat kurang engaged dalam pekerjaan.

Selanjutnya pada penelitian ini membuktikan bahwa *hardiness* berkorelasi positif terhadap *work engagement* pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi dengan nilai korelasi (spearman's rho $r = 0,496$, $p < 0,01$). Berdasarkan dari hasil tersebut bahwa hubungan *hardiness* dengan *work engagement* berkorelasi positif sedang. Pada hal ini menandakan bahwa pada saat sifat *hardiness* meningkat maka *work engagement* karyawan ikut meningkat. Berdasarkan dari hasil tersebut bahwa hanya sebagian terdapat hubungan, sisanya terdapat pada faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil tersebut dinilai sejalan dengan penelitian oleh Amar dan Chusumastuti (2024) yang mendapatkan hasil serupa yaitu hubungan positif antara *hardiness* dan keterlibatan kerja ($\beta = 0.459$, $p < 0,01$).

Selanjutnya hasil uji regresi mendapatkan hasil pengaruh yang masih cukup kecil ($R^2 = 0,246$, $p < 0,01$) hasil membuktikan bahwa variabel *hardiness* memberikan pengaruh terhadap variabel terikat dalam hal ini *work engagement* sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dilihat dari hasil tersebut bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Amar dan Chusumastuti (2024) yang menjelaskan bahwa masih ada beberapa faktor lain yang berhubungan yaitu dukungan organisasi, dan kepuasan kerja secara signifikan berdampak dan berhubungan pada keterlibatan kerja (*work*

engagement). Selain itu, faktor kebebasan dan kemandirian diizinkan bagi karyawan dalam menentukan prosedur pekerjaan yang memiliki kontrol atas hasil kerjanya, dalam hal ini PT. Telkom Indonesia Witel Jambi menerapkan fleksibel *work arrangement* guna memberi kebebasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Namun hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Budi (2018). Hasil penelitian terdapat pengaruh *hardiness* dan terhadap *work engagement* (fhitung *perceived organizational support* = 98.470 dan $p=0.000<0,05$). Diperoleh sumbangan efektif secara bersama-sama sebesar 66.8%. Sementara itu berbeda pada penelitian sebelumnya oleh Sutarno dan Suprayitno (2022) yang mendapatkan hasil bahwa *hardiness* yang diposisikan sebagai variabel independen tidak mampu memprediksi *work engagement*.

Pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel *hardiness* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. Kedua variabel memiliki korelasi dan pengaruh positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* maka semakin meningkat *work engagement* pada karyawan. Setelah serangkaian proses penelitian dilakukan, peneliti dapat menjawab seluruh pertanyaan yang ada di dalam rumusan masalah.

Kesimpulan dan Saran

Hardiness berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia Witel Jambi dengan nilai ($R^2 = 0,246$, $p<0,01$). Berdasarkan dari hasil uji regresi tersebut dapat diartikan bahwa *hardiness* hanya berpengaruh 24,6% terhadap *work engagement*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia Witel Jambi.

Gambaran *work engagement* pada karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia Witel Jambi mendapatkan hasil bahwa sebagian besar bahwa karyawan outsourcing memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Sementara itu, hanya sebagian kecil karyawan yang merasa

dirinya memiliki keterlibatan kerja yang sedang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, mendedikasikan dirinya kedalam pekerjaan dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan.

Gambaran *hardiness* pada karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia Witel Jambi mendapatkan hasil yaitu tidak ada karyawan kategori rendah. Rata-rata karyawan memiliki sifat ketahanan diri pada saat bekerja ada pada kategori sedang. Sementara itu sisanya karyawan merasa ketahanan diri yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki komitmen kerja, kontrol emosi yang stabil terhadap tekanan kerja yang timbul, dan merasa memiliki keinginan untuk terus berkembang yang cukup.

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti ingin memberikan saran kepada beberapa pihak yaitu bagi PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. Peneliti memberikan saran kepada PT. Telkom Indonesia Witel Jambi agar dapat menjadikan kepribadian tangguh (*hardiness*) karyawan mendapatkan perhatian dengan melalui beberapa program guna meningkatkan *hardiness* karyawan.

Bagi Karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia Witel Jambi Peneliti menyampaikan saran untuk karyawan outsourcing PT. Telkom Indonesia Witel Jambi agar lebih aktif dalam program yang akan dilaksanakan terutama dalam meningkatkan kepribadian yang tangguh dan segala arahan dari perusahaan.

Bagi Peneliti selanjutnya saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi penelitian selanjutnya yang serupa dengan variabelnya baik *hardiness* maupun *work engagement*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dalam skala yang lebih luas dan meneliti berbagai variabel akan lebih bervariasi sehingga dapat menemukan temuan yang baru.

Daftar Pustaka

Amar, I., & Chusumastuti, D. (2024). Pengaruh *Hardiness*, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Organisasi terhadap *Work Engagement* Dosen di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*.

- Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara self-efficacy dan Hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD Kota Surakarta. *Wacana*, 7(1). Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook Of Human Handbook Of Human Resource Management*. Koganpage.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Ed. 2. Cet.1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). Diambil 3 November 2023, dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen.html>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 1–209.
- Budi, B. S. (2018). Pengaruh *Hardiness* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan IT (*Information And Technology*) PT. Gamatechno Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Gallup - *Workplace Consulting & Global Research*. (n.d.). Diambil 18 Januari 2024, dari <https://www.gallup.com/home.aspx>
- Kompas.(2023).aturan-jam-kerja-menurut-undang-undang. Diambil 3 November 2023,dari<https://nasional.kompas.com/read/2022/04/14/02000031/aturanjam-kerja-menurut-undang-undang>
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan *Job Engagement* Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311 –.
- Lestari, Y. I. (2017). *Fear Of Success* Pada Perempuan Bekerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan *Hardiness*. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55–63.
- Lyu, H., Yao, M., Zhang, D., & Liu, X. (2020). The Relationship Among Organizational Identity, Psychological Resilience and Work Engagement of the First-Line Nurses in the Prevention and Control of COVID-19 Based on Structural Equation Model. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 2379–2386. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S254928>
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2).
- Mund, P. (2016). *Kobasa Concept of Hardiness*. *International Research Journal of Engineering, IT and Scientific Research*, 2(1), 34–40.
- Muslimin, M. (2020). Pengaruh kepribadian hardiness dan kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. *Cognicia*, 8(1), 102–117.
- Nurtjahjanti, H. (Harlina), & Ratnaningsih, I. Z. (Ika). (2011). Hubungan Kepribadian Hardiness Dengan Optimisme Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (Ctki) Wanita Di Blkn Disnakertrans Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 10(2), 126–132. <https://e-resources.perpusnas.go.id:2119/publications/128613/>
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 115 – 129–115 – 129. <https://doi.org/10.22219/JIPT.V2I1.1774>
- Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/STA.V2I1.4033>
- Ramadhan, V. A., & Sahrah, A. (2021). Pengaruh Self-Leadership dan usia terhadap work engagement pada Karyawan Milenial. *Proyeksi*, 16(2), 166–173.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., Muttaqin, Z., Ilmu, D., Bisnis, A., & Unpad, F. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung. *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.

- Syelviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan The Effect Of Job Description On Civil Servant's Performance In Tembilahan Subdistrict Office. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1).
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2)

Pengaruh *Hardiness* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan
Pt. Telkom Indonesia Witel Jambi