

**PENGARUH RESILIENCE DAN LEADER SAFETY
COMMITMENT TERHADAP JOB REATTACHMENT
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

NUR KHOFIFAH MILENIA SAFITRI

NIM. 111811133019

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

2022

**PENGARUH RESILIENCE DAN LEADER SAFETY
COMMITMENT TERHADAP JOB REATTACHMENT
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Airlangga Surabaya

Disusun Oleh:

NUR KHOFIFAH MILENIA SAFITRI

NIM. 111811133019

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

SURABAYA

2022



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang telah saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam Skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila pada kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam Skripsi saya, maka saya bersedia menerima sanksi dan konsekuensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 10 Juni 2022

Menyetujui

(Nur Khofifah Milenia Safitri)

HALAMAN PERSETUJUAN

**(PENGARUH RESILIENCE DAN LEADER SAFETY
COMMITMENT TERHADAP JOB REATTACHMENT
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19)**

Surabaya, 10 Juni 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Seger Handoyo', with a stylized, cursive script.

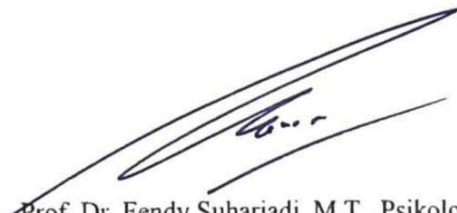
Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog

(NIP. 196702161991031001)

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan dewan penguji pada hari Rabu, tanggal
29 Juni 2022 dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,



Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog
NIP. 196601171990021001

Sekretaris,



Herison P. Purba, S.Psi., M.Sc
NIP. 198304222014041001

Anggota,



Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog
NIP. 196702161991031001

HALAMAN MOTTO

“Kita adalah perencana atas apa yang akan kita lalui, tetapi sesungguhnya Allah
adalah perencana terbaik atas rencana-rencana kita” (QS. Al-Anfal:30)

“Terus berpikiran positif, tidak peduli seberapa keras kehidupan yang dijalani”
(Ali bin Abi Thalib)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yaitu Ibu Agus Kusuma Irawati dan Bapak Anton Hariyadi, Adik-adik yang saya cintai, beserta keluarga besar yang saya sayangi. Semoga selalu dapat membanggakan ayah dan ibu beserta keluarga.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan kasih karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari bahwa semuanya tidak terlepas dari bantuan orang-orang yang senantiasa mendukung dan membantu penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
2. Ibu Ika Yuniar Cahyanti, M.Psi., Psikolog selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan masukan dari awal perkuliahan penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah memberi bimbingan, saran, masukan dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Ibu Reza Lidia Sari, S.Psi, M.Si yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis menjadi *rater* alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang turut memberikan kemudahan dan kelancaran selama perkuliahan.
6. Kedua orang tua penulis, Ibu Agus Kusuma Irawati dan Bapak Anton Hariyadi yang telah mendukung dan memotivasi penulis. Terima kasih atas doa yang tidak pernah putus untuk kebaikan penulis.

7. Suci dan Aisyah, selaku saudara penulis. Terima kasih sudah menemani dan menghibur penulis saat kesusahan.
8. Mas Nirwan, terima kasih sudah menemani, mendengarkan keluh kesah dan menghibur penulis saat kesusahan.
9. Pemuja Bapak Introvert Group's, Grace Malau, Riries Sitoesmi, Nadia Ramadhan, dan El Ghivarel selaku teman dekat penulis. Terima kasih telah menemani, mendukung dan memberi semangat kepada penulis. Terima kasih telah mewarnai hari-hari penulis.
10. Terimakasih kepada teman-teman penulis Liana Ritonga, Aisyah, Bagas, Atina Sekar, Qaulan, Theresia Tabita, selaku teman penulis. Terima kasih telah menemani, mendukung dan membantu penulis.
11. Teman-Teman Poss18le yang telah memberikan warna dalam perkuliahan penulis.
12. Kepada seluruh teman-teman penulis yang mungkin tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan yang selalu diberikan kepada penulis.
13. Seluruh responden yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penulis.
14. Kucing-kucing kesayanganku Chloe, Jimmy, Bubu, dan Pinpin yang terkadang membuat kesal tetapi penulis bahagia karena memilikinya untuk menjadi penghibur dikala penulis merasa letih dan sedih.
15. Seluruh pihak lainnya yang berkontribusi pada penyusunan skripsi ini.

16. Terakhir, terimakasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang sampai saat ini. Terimakasih pada diri saya yang tak pernah memutuskan untuk berhenti berjuang meskipun keadaan dan situasi terkadang tidak sesuai harapan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca

Surabaya, 10 Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Job Reattachment	13
2.2 Resilience.....	16
2.2.1 Pengertian Resilience.....	16
2.2.2 Kemampuan Dasar Resilience	19
2.3 Leader Safety Commitment	23
2.4 Hubungan antara Job Reattachment dengan Resilience dan Leader Safety Commitment	24

2.5 Kerangka Konseptual.....	26
2.6 Hipotesis	26
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN	27
3.1 Tipe Penelitian	27
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
3.3 Definisi Operasional Penelitian	28
3.3.1 Definisi Operasional Variabel <i>Job Reattachment</i>	28
3.3.2 Definisi Operasional Variabel <i>Resilience</i>	28
3.3.3 Definisi Operasional Variabel <i>Leader Safety Commitment</i>	28
3.4 Subjek Penelitian (Populasi dan Teknik Sampling).....	29
3.4.1 Populasi Penelitian.....	29
3.4.2 Teknik Sampling.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5.1 Alat Ukur Job Reattachment	30
3.5.2 Alat Ukur Resilience.....	31
3.5.3 Alat Ukur Leader Safety Commitment	32
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
3.6 Analisis Data.....	37
BAB IV	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Subjek Penelitian.....	38
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	39
4.2.1 Waktu dan Tempat Pelaksanaan	39
4.2.2 Persiapan Sebelum Pengambilan Data.....	39
4.2.3 Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	40
4.3 Hasil Penelitian	40
4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	40
4.3.2 Deskripsi Penormaan	41
4.3.3 Hasil Uji Asumsi.....	43
4.3.4 Uji Regresi	47
4.4 Pembahasan.....	58
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	62

BAB V	63
SIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	63
5.2.1 Saran bagi Perusahaan/Instansi/Organisasi	63
5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Alternatif Skala Job Reattachment	31
Tabel 3.2 Blueprint Skala Job Reattachment	31
Tabel 3.3 Skor Alternatif Skala Resilience	31
Tabel 3.4 Blueprint Skala Resilience	32
Tabel 3.5 Skor Alternatif Skala Leader Safety Commitment	32
Tabel 3.6 Blueprint Skala Leader Safety Commitment	32
Tabel 3.7 Hasil Rater Professional Judgement Alat Ukur Job Reattachment	34
Tabel 3.8 Hasil Rater Professional Judgement Alat Ukur Resilience	34
Tabel 3.9 Hasil Rater Professional Judgement Alat Ukur Leader Safety Commitment ...	35
Tabel 3.10 Reliabilitas Alat Ukur	36
Tabel 4.11 Karakteristik Demografis	38
Tabel 4.12 Descriptive Statistics	40
Tabel 4.13 Norma Kategorisasi Subjek	41
Tabel 4.14 Norma Kategorisasi Job Reattachment	42
Tabel 4.15 Norma Kategorisasi Resilience	42
Tabel 4.16 Norma Kategorisasi Leader Safety Commitment	43
Tabel 4.17 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	44
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas	45
Tabel 4.19 Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.20 Hasil Uji T Variabel Resilience	48
Tabel 4.21 Hasil Uji F Variabel Resilience	49
Tabel 4.22 Model Summary Uji Regresi Linear Sederhana Resilience	49
Tabel 4.23 Hasil Uji T Variabel Leader Safety Commitment	51

Tabel 4.24 Hasil Uji F Variabel Leader Safety Commitment.....	52
Tabel 4.25 Model Summary Uji Regresi Sederhana Leader Safety Commitment	53
Tabel 4.26 Model Summary Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.27 ANOVA Uji Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.28 Uji Regresi Berganda secara Parsial	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2. Form Professional Judgement	73
Lampiran 3 Skor Kasar Subjek Penelitian	76
Lampiran 4 Hasil Analisis Data Demografi.....	96
Lampiran 5. Hasil Analisis Deskriptif	101
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi	102
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi	104

ABSTRAK

Nur Khofifah Milenia Safitri, 111811133019, Pengaruh Resilience dan Leader Safety Commitment terhadap Job Reattachment Karyawan di Masa Pandemi COVID-19, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2022

xix + 68 halaman, 7 lampiran

Pandemi COVID-19 yang melanda dunia telah mengubah seluruh aspek kehidupan masyarakat, mulai dari cara hidup, kebiasaan dalam bekerja, hingga tata kelola sumber daya manusia dalam organisasi, terutama pada karyawan. Menanggapi krisis kesehatan masyarakat ini pemerintah membuat kebijakan baru yakni menerapkan *work from home* sehingga dapat menahan penyebaran covid-19 dan kemudian beralih kembali ke *work from office*. Selain itu, kebiasaan karyawan selama *work from home* membuat karyawan nyaman sehingga tidak ingin kembali bekerja secara *work from office*. Oleh karena itu, pandemi COVID-19 menempatkan beban yang signifikan pada sumber daya mereka untuk mengatasi tantangan yang dihasilkan. Keterikatan kembali karyawan dalam menghadapi pekerjaan fisik menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan di masa pandemi. Resiliensi, komitmen pemimpin akan keselamatan dan *job reattachment* menjadi fokus penting untuk mengatasi permasalahan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *resilience* dan *leader safety commitment* terhadap *job reattachment* karyawan di masa pandemi covid-19.

Penelitian ini melibatkan 200 responden karyawan WFH (*Work From Home*) dan saat ini kembali melakukan WFO (*Work From Office*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan diukur menggunakan alat ukur *resilience*, *leader safety commitment*, dan *job reattachment scale*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Data diolah dengan teknik analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear.

Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job reattachment*, *leader safety commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job reattachment*. Kemudian, ketika diteliti secara bersama-sama hasil menunjukkan bahwa *resilience* dan *leader safety commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job reattachment*.

Kata kunci: resilience, komitmen keselamatan pemimpin, job reattachment, COVID-19

Daftar Pustaka, 27 (1987-2021)

ABSTRACT

Nur Khofifah Milenia Safitri, 111811133019, The Influence of Resilience and Leader Safety Commitment on Employee Job Reattachment During the COVID-19 Pandemic, Undergraduate Thesis, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2022

xix + 68 pages, 7 appendix

The COVID-19 pandemic that has hit the world has changed all aspects of people's lives, from the way of life, habits at work, to the management of human resources in organizations, especially employees. In response to this public health crisis, the government made a new policy, namely implementing work from home so that it can contain the spread of COVID-19 and then switch back to working from the office. In addition, employee habits during work from home make employees comfortable so they don't want to go back to work from office. Therefore, the COVID-19 pandemic is placing a significant burden on their resources to address the resulting challenges. Employee reattachment in dealing with physical work is a challenge for employees during the pandemic. The resilience, leader safety commitment and job reattachment is an important focus to overcome this problem. This study aims to determine the effect of resilience and leader safety commitment on employee job reattachment during the COVID-19 pandemic.

This study involved 200 respondents from WFH (Work From Home) employees and are currently back doing WFO (Work From Office). This research uses a quantitative approach and is measured using resilience, leader safety commitment, and job reattachment scales. The method used in this research is a survey method by distributing questionnaires. The data was processed by descriptive statistical analysis techniques, linear regression analysis.

The results of this study state that resilience has a positive and significant effect on job reattachment, leader safety commitment has a positive and significant effect on job reattachment. Then, when examined together, the results show that resilience and leader safety commitment have a positive and significant effect on job reattachment.

Keywords: *resilience, leader safety commitment, job reattachment, COVID-19*

Bibliography, 27 (1987-2021)