

## **Pengaruh Resilience dan Emotional Intelligence Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19: Work Engagement Sebagai Intervening**

**Linda Aprilia<sup>1</sup>, Jauhar Faradis<sup>2\*</sup>**

<sup>1,2</sup> Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

\* Corresponding author: [jauhar.faradis@uin-suka.ac.id](mailto:jauhar.faradis@uin-suka.ac.id)

### **Article Info**

#### **Article History**

Received : 31-08-2022

Revised : 31-08-2022

Accepted : 31-08-2022

Published : 31-08-2022

#### **Article DOI:**

<https://doi.org/10.14421/jbmib.2022.011-04>

### **ABSTRACT**

**Research Aims:** This study aims to determine the effect of resilience and emotional intelligence during the pandemi Covid-19 at BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta through work engagement as an intervening variable.

**Design/methodology/approach:** The sampling technique used is purposive sampling. The population in this study were 38 employees of BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. The data collection methods used were questionnaires and interviews, and the data analysis tools used were multiple linear regression and path analysis using software IBM SPSS 25.0.

**Research Findings:** The results of this study indicate that the resilience variable does not affect work engagement but does affect employee performance during the pandemi Covid-19, the emotional intelligence variable does affect work engagement but does not affect employee performance during the pandemi Covid-19, the work engagement variable affect employee performance during the pandemi Covid-19, and the work engagement variable was unable to mediate the effect of resilience on employee performance but was able to mediate the effect of emotional intelligence on employee performance during the pandemi Covid-19 at BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

**Keywords:** Resilience, Emotional Intelligence, Work Engagement, Performance

### **PENDAHULUAN**

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah salah satu industri perbankan syariah yang saya pilih untuk diteliti. Berikut data pertumbuhan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia dari 2017-2021:

Tabel 1. Perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) 2017-2021

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Jumlah Bank	167	167	164	163	165
Jumlah Kantor	441	495	506	627	670
ROA	2,55%	1,87%	2,61%	2,01%	1,73%
NPF	9,68%	9,30%	7,05%	7,24%	6,95%

Sumber : [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

Berdasarkan data perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di atas, presentase ROA (Return on Asset) selama 3 tahun terakhir yaitu tahun 2019-2021 mengalami penurunan dalam menghasilkan laba perusahaan karena adanya pandemi Covid-19. Kemudian salah satu BPRS di Yogyakarta yang didirikan tahun 1993 adalah “BPRS Bangun Drajat Warga”. Meskipun merupakan Lembaga Keuangan Syariah tertua di Yogyakarta, namun BPRS Bangun Drajat Warga hingga sekarang masih bertahan. Di tengah pandemi Covid-19, BPRS Bangun Drajat Warga berupaya untuk konsisten mengungguli Lembaga Keuangan Syariah lainnya.

Kemudian dari sisi kinerja keuangan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, pada kurun waktu 5 tahun terakhir (2017-2021) menghadapi pasang surut atau biasa disebut dengan fluktuatif. Hal ini ditunjukkan oleh data ROA (Return on Asset) dan NPF (Non Performing Financing) pada BPRS Bangun Drajat Warga sebagai berikut:

Tabel 2. Perkembangan Keuangan BPRS Bangun Drajat Warga 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>ROA</b>	2.41%	2.35%	2.2%	1.77%	1.99%
<b>NPF</b>	9.8%	9.28%	12.11%	6.24%	5.97%

Sumber : [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)

Secara teoritis, seharusnya semakin tinggi presentase ROA (*Return on Asset*), semakin rendah presentase NPF (*Non Performing Finance*). Namun, menurut data perkembangan keuangan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, perkembangan ROA (*Return on Asset*) selama 3 tahun terakhir yakni 2019-2021 mengalami penurunan dalam menghasilkan laba perusahaan akibat dampak pandemi Covid-19.

Selain berurusan dengan operasional, perbankan syariah juga memperhatikan karyawan khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) (Astuti, 2018). Sumber daya manusia adalah aset terpenting karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada karyawannya, terutama dalam hal kinerja. Tujuan perusahaan dapat terpenuhi jika karyawan berkinerja baik. Menurut Robbins (2006), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu iklim organisasi, kepemimpinan, keterlibatan kerja, kecerdasan emosional, inisiatif, motivasi, ketahanan kerja, dan disiplin kerja. Di antara beberapa faktor tersebut, peneliti memilih beberapa variabel yang jarang diteliti pada penelitian sebelumnya, seperti *resilience* (ketahanan kerja), *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), dan *work engagement* (keterlibatan kerja).

Connor & Davidson (2003) mendefinisikan *resilience* sebagai kualitas personal yang memungkinkan seseorang untuk berjuang menghadapi kesulitan. *Resilience* menjadi sangat penting di masa pandemi Covid-19 karena akan menguntungkan baik perusahaan maupun individu karyawan. Karyawan yang memiliki *resilience* tinggi akan merasa siap untuk menjalankan tugasnya meskipun banyak kendala dan tantangan yang dihadapi selama masa pandemi Covid-19.

Begitu pula dengan *emotional intelligence* karyawan tentunya dapat mempengaruhi kinerjanya di masa pandemi Covid-19. Menurut Goleman (2009), *emotional intelligence* adalah kemampuan emosional meliputi kemampuan mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi masalah, memotivasi diri sendiri, mampu mengatur suasana hati, berempati, dan membangun hubungan dengan orang lain. *Emotional intelligence* yang tinggi akan membantu karyawan dalam menghadapi konflik secara tepat, khususnya yang dihadapi selama masa pandemi Covid-19 dan dalam menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hal ini menjadi catatan penting bagi perusahaan karena mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*.

Di sisi lain, *work engagement* digunakan sebagai variabel *intervening* dalam penelitian ini untuk melihat apakah variabel tersebut berperan sebagai perantara dalam mempengaruhi *resilience* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*. Menurut Schaufeli et al. (2002), *work engagement* merupakan berpikir positif, khususnya dengan melakukan sesuatu di tempat kerja, serta dicirikan oleh semangat (ketahanan mental saat di tempat kerja), dedikasi, dan antusiasme (ikut serta dalam pekerjaan, bersemangat, dan perasaan senang dalam bekerja), serta absorpsi (konsentrasi dan kesenangan dalam bekerja).

Faktor *resilience*, *emotional intelligence*, dan *work engagement* semuanya akan berdampak pada kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*, baik secara langsung maupun tidak langsung. Objek penelitian yang dipilih peneliti yaitu bersama karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta untuk penelitian ini. Kinerja karyawan menurut Pradhan & Jena (2017), didefinisikan sebagai kinerja seseorang sesudah melakukan usaha yang dibutuhkan pada pekerjaan terkait.

Penelitian sebelumnya dari Khaeriah, Haeruddin, & Surahman Batara (2019) memiliki variabel yang sama yaitu *work engagement* sebagai variabel *intervening* dalam mempengaruhi *resilience* terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kabupaten Wajo dan menghasilkan beberapa kesenjangan penelitian sebelumnya yang beragam. Selanjutnya penelitian ini dilatarbelakangi oleh penelitian dari Sholiha (2019) yang memiliki variabel serupa yaitu *work engagement* yang merupakan variabel *intervening* dalam mempengaruhi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang serta menghasilkan beberapa *gap* penelitian sebelumnya yang beragam. Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian tambahan terhadap variabel-variabel tersebut.

Steven & Prihatsanti (2017), menemukan bahwa terdapat pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* pada pegawai Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. Hal ini sesuai dengan temuan Siliyah & Hadi (2021), yang menemukan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap *work engagement* pada guru di SMAN 1 Bangil. Kemudian hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian Wulandari & Prahara (2020) tentang *emotional intelligence*, terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan *work engagement* pada wanita karir yang sudah menikah. Selanjutnya hal ini juga didukung oleh penelitian dari Wulandari & Ratnaningsih (2017), menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *emotional intelligence* dan *work engagement* pada guru SMA.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Kinerja**

Kinerja karyawan menurut Pradhan & Jena (2017), didefinisikan sebagai kinerja individu sesudah melakukan usaha yang dibutuhkan pada pekerjaan terkait. Kemudian kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2008), didefinisikan sebagai kontribusi karyawan terhadap perusahaan, kemudian diidentifikasi berdasarkan pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas saat melakukan tugas sesuai tanggungjawabnya.

Kinerja menurut Rahman et al. (2020), didefinisikan sebagai pencapaian prestasi kerja yang sudah dilakukan sesuai tujuan perusahaan. Sedangkan kinerja menurut Ong & Mahazan (2020),

didefinisikan sebagai outcome untuk meningkatkan kompetensi pengembangan karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007) adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan saat melakukan tugas sesuai tanggungjawabnya. Selanjutnya, kinerja menurut Simamora (2005), didefinisikan sebagai pemenuhan syarat bekerja yang pada akhirnya terlihat dalam kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan. Selain itu menurut Sugiyanto (2013), kinerja mengacu pada kinerja karyawan yang diukur sesuai dengan standar/kriteria perusahaan.

Sutrisno (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai hasil dari perilaku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan saat melakukan tugas sesuai tanggungjawabnya. Menurut Robbins (2004), kinerja didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dan dalam batas kemampuan seseorang, serta harus didukung oleh kualitas dan ketepatan kerja.

Kinerja karyawan menurut Dessler (2006) adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan hasil kerja sebenarnya dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian menurut Robbins (2008), kinerja adalah hasil kerja karyawan berdasarkan kriteria spesifik pekerjaan tertentu. Selanjutnya Hasibuan (2001) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Kinerja karyawan menurut beberapa pendapat di atas adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Timbal balik (*feedback*) yang diberikan oleh perusahaan guna menghargai sumber daya manusianya juga akan mempengaruhi kinerja para karyawannya.

### **Resiliensi**

Connor & Davidson (2003) mendefinisikan resiliensi sebagai kualitas personal yang memungkinkan seseorang untuk berjuang menghadapi kesulitan. Kemudian menurut Newman (2005), resiliensi diartikan sebagai kemampuan manusia untuk beradaptasi terhadap tragedi, trauma, kesulitan, dan stres dalam kehidupan yang terjadi secara terus menerus. Lebih lanjut Grotberg (2001) mendefinisikan resiliensi kemampuan manusia untuk mengatasi dan menguatkan diri dalam menghadapi kesulitan, termasuk faktor manusia atau bencana alam. Selain itu, Revich dan Shatte (2002) mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan individu untuk menghadapi trauma atau kesulitan secara positif, yang diperlukan dalam menghadapi tekanan kehidupan sehari-hari.

Limnios et al. (2014) mendefinisikan resiliensi sebagai jumlah gangguan yang dapat ditoleransi oleh sistem. Selanjutnya, Athota et al. (2020) menemukan bahwa faktor *resilience* dapat memainkan peran penting dalam menjelaskan mengapa interaksi komunitas global menyebabkan meningkatnya kegiatan kerja yang mengharuskan seseorang jadi lebih kuat. Menurut Reivich & Shatte (2002), *resilience* dapat mempengaruhi perilaku kerja, kesehatan mental dan fisik, serta kualitas hubungan seseorang. Selanjutnya, Cooper et al. (2014), mendefinisikan *resilience* sebagai kemampuan karyawan untuk pulih dari kemunduran sambil tetap efektif dalam menghadapi keadaan sulit dan tumbuh lebih kuat dalam prosesnya.

Menurut beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, *resilience* adalah kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan atau masalah yang sedang berlangsung agar dapat bangkit kembali menjadi lebih baik lagi. *Resilience* menjadi sangat penting di masa

pandemi *Covid-19* karena akan menguntungkan baik perusahaan maupun individu. Resilience yang tinggi akan membuat mereka mampu menjalankan tugasnya meskipun banyak hambatan dan tantangan yang dihadapi selama masa pandemi *Covid-19*

### ***Kecerdasan Emosional***

*Emotional intelligence* menurut Goleman (2009) adalah kemampuan emosional yakni kemampuan mengendalikan diri, mempunyai ketahanan saat mengalami masalah, memotivasi diri sendiri, dapat mengatur suasana hati, serta memahami dan membangun hubungan dengan orang lain. Selanjutnya menurut Cooper & Sawaf (2002), *emotional intelligence* merupakan kemampuan merasakan, memahami, serta dengan selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi untuk sumber energi dalam mempengaruhi manusia. Kemudian menurut Wirawan (2012), *emotional intelligence* didefinisikan sebagai kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan emosi orang lain.

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2001) merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan diri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi secara baik. Kemudian menurut Goleman (2015), *emotional quotient (EQ)* adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, dan mengendalikan emosinya sendiri dan orang lain. Selanjutnya *emotional intelligence* menurut Jung (2016), adalah kemampuan karyawan untuk mengendalikan emosi.

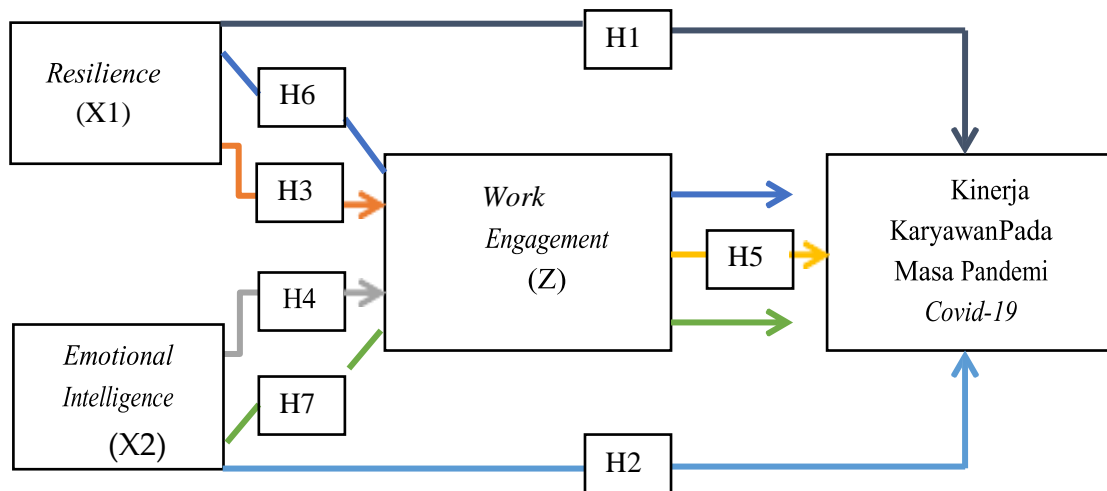
Menurut beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, *emotional intelligence* adalah kemampuan individu untuk mengendalikan emosinya agar dapat memecahkan masalah dan menjalani hidup dengan lebih efektif. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu karyawan dalam menangani konflik secara tepat, terutama yang dihadapi selama masa pandemi *Covid-19* dan akan menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini menjadi catatan penting bagi perusahaan karena mempengaruhi kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*.

### ***Keterlibatan Kerja***

Menurut Schaufeli et al. (2002), *work engagement* merupakan berpikiran positif, khususnya berpikir tentang menyelesaikan sesuatu di tempat kerja dan dicirikan oleh *vigor* (ketahanan mental saat di tempat kerja), dedikasi (berpartisipasi pada pekerjaan, antusiasme, serta merasa tertantang), absorpsi (kesenangan saat di tempat kerja). Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan anggota organisasi yang memiliki semangat tinggi dan memiliki dedikasi penuh terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan yang memiliki *work engagement* dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Organisasi dengan anggota yang memiliki *work engagement* cenderung memiliki anggota yang tidak meninggalkan pekerjaannya, berusaha untuk kemajuan karir, dan secara tidak langsung mengembangkan tempat individu tersebut bekerja (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Menurut beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, *work engagement* mengacu pada karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya untuk memajukan karir dan perusahaan. Kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19* pasti dipengaruhi *work engagement* yang tinggi.

## Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian pada dasarnya adalah memperoleh hasil dengan cara ilmiah yakni rasional, sistematis, dan empiris (Sugiyono, 2013). Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menekankan pada analisis penelitian yang menggunakan perhitungan untuk memperoleh hasil dalam bentuk numerik guna mengetahui seberapa besar pengaruh personalitas, pertimbangan pasar kerja, dan motivasi terhadap minat berkarir pada mahasiswa di Lembaga Keuangan Syariah.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mengandalkan sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti atau orang yang membutuhkannya (Misbahuddin dan Hasan, 2014). Data primer untuk penelitian ini berasal dari tanggapan responden atau kuesioner yang disebarakan pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Sedangkan data sekunder adalah data yang diterbitkan oleh organisasi bukan pengelolanya (Siregar, 2013). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi berbagai buku, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dalam penelitian ini menjelaskan tentang karakteristik mahasiswa perbankan syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam memilih berkarir. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, dan asal angkatan.

Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin, Data Usia, Data Angkatan

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	19	50%
Perempuan	19	50%
Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
21 - 30 Tahun	19	50%
31 - 40 Tahun	13	34,2%
41 - 50 Tahun	1	2,6%
> 50 Tahun	5	13,2%
Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
SMA/Sederajat	9	23,7%
Diploma I/II/III	2	5,3%
Strata 1 (S1)/Sederajat	27	71,1%
Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1 - 5 Tahun	24	63,2%
6 - 10 Tahun	6	15,8%
11 - 15 Tahun	3	7,9%
16 - 20 Tahun	1	2,6%
> 20 Tahun	4	10,5%

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 21-30 tahun. mayoritas responden memiliki pendidikan Strata 1 (S1)/Sederajat. Ini berarti bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 2 - 5 tahun.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian ini untuk menguji valid atau tidaknya data kuesioner. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka data dari kuesioner dapat dikatakan valid. Baris *degree of freedom* ( $df = \text{sampel} - 2$ ) dan nilai signifikansi 5% (0.05) pada dua arah digunakan untuk membaca  $r_{tabel}$ .

Berdasarkan data kuesioner penelitian ini, maka diperoleh  $df = 38 - 2 = 36$ . Kemudian pada kolom tingkat signifikansi untuk uji dua arah (0.05) diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.3202. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari setiap item pertanyaan jika dilihat dari perbandingan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ :

TABEL 4.5 HASIL UJI VALIDITAS

No	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Variabel X1 : Resilience (Resiliensi / Ketahanan Kerja)</b>				
1	Item 1	0.344	0.3202	Valid
2	Item 2	0.356	0.3202	Valid
3	Item 3	0.397	0.3202	Valid
4	Item 4	0.486	0.3202	Valid
5	Item 5	0.608	0.3202	Valid
6	Item 6	0.364	0.3202	Valid
7	Item 7	0.404	0.3202	Valid

8	Item 8	0.686	0.3202	Valid
9	Item 9	0.723	0.3202	Valid
10	Item 10	0.584	0.3202	Valid
11	Item 11	0.536	0.3202	Valid
12	Item 12	0.639	0.3202	Valid
13	Item 13	0.337	0.3202	Valid
14	Item 14	0.638	0.3202	Valid
15	Item 15	0.404	0.3202	Valid
<b>Variabel X2 : Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)</b>				
16	Item 1	0.627	0.3202	Valid
17	Item 2	0.498	0.3202	Valid
18	Item 3	0.554	0.3202	Valid
19	Item 4	0.545	0.3202	Valid
20	Item 5	0.618	0.3202	Valid
21	Item 6	0.333	0.3202	Valid
22	Item 7	0.694	0.3202	Valid
24	Item 9	0.573	0.3202	Valid
25	Item 10	0.754	0.3202	Valid
26	Item 11	0.626	0.3202	Valid
27	Item 12	0.606	0.3202	Valid
28	Item 13	0.744	0.3202	Valid
29	Item 14	0.695	0.3202	Valid
30	Item 15	0.424	0.3202	Valid
<b>Variabel Z : Work Engagement (Keterlibatan Kerja)</b>				
31	Item 1	0.485	0.3202	Valid
32	Item 2	0.492	0.3202	Valid
33	Item 3	0.723	0.3202	Valid
34	Item 4	0.554	0.3202	Valid
35	Item 5	0.671	0.3202	Valid
36	Item 6	0.584	0.3202	Valid
37	Item 7	0.806	0.3202	Valid
38	Item 8	0.657	0.3202	Valid
39	Item 9	0.490	0.3202	Valid
40	Item 10	0.658	0.3202	Valid
41	Item 11	0.670	0.3202	Valid
42	Item 12	0.656	0.3202	Valid
43	Item 13	0.593	0.3202	Valid
44	Item 14	0.450	0.3202	Valid
45	Item 15	0.738	0.3202	Valid
<b>Variabel Y : Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19</b>				
46	Item 1	0.506	0.3202	Valid
47	Item 2	0.441	0.3202	Valid
48	Item 3	0.661	0.3202	Valid



49	Item 4	0.720	0.3202	Valid
50	Item 5	0.544	0.3202	Valid
51	Item 6	0.680	0.3202	Valid
52	Item 7	0.717	0.3202	Valid
53	Item 8	0.652	0.3202	Valid
54	Item 9	0.469	0.3202	Valid
55	Item 10	0.656	0.3202	Valid
56	Item 11	0.765	0.3202	Valid
57	Item 12	0.726	0.3202	Valid
58	Item 13	0.740	0.3202	Valid
59	Item 14	0.712	0.3202	Valid
60	Item 15	0.417	0.3202	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2022

### Hasil Uji Reliabilitas

Indikator dari suatu variabel yang terdapat pada data kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika respon terhadap suatu pernyataan konsisten, dimana pengukuran suatu subjek dan hasil yang diperoleh sama. Data kuesioner disebut reliabel jika nilai *Coronbach's Alpha* > 0,60. Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel X1 (*resilience*), X2 (*emotional intelligence*), Z (*work engagement*), dan Y (kinerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*):

**TABEL 4.6 HASIL UJI RELIABILITAS**

Variabel	<i>Coronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
X1 ( <i>Resilience</i> )	0.760	> 0.60	Reliabel
X2 ( <i>Emotional Intelligence</i> )	0.817	> 0.60	Reliabel
Z ( <i>Work Engagement</i> )	0.864	> 0.60	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi <i>Covid-19</i> )	0.876	> 0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut, maka masing-masing variabel mempunyai nilai *Coronbach's Alpha* yaitu X1 (*Resilience*) = 0.760, X2 (*Emotional Intelligence*) = 0.817, Z (*Work Engagement*) = 0.864, dan Y (Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi *Covid-19*) = 0.876. Hasilnya, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Coronbach's Alpha* > 0.60, menunjukkan bahwa semua instrumen pada penelitian ini reliabel. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan bisa dipercaya dan digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.19 Hasil Uji t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	
X1 ( <i>Resilience</i> ) = H1	2.165	2.02809	0.038	0.05
X2 ( <i>Emotional Intelligence</i> ) = H2	1.476	2.02809	0.149	
Z ( <i>Work Engagement</i> ) = H5	4.005	2.02809	0.000	

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, variabel Y (kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19) dipengaruhi oleh variabel X1 (*resilience*) dan Z (*work engagement*) karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $Sig. < 0.05$ . Sedangkan variabel X2 (*emotional intelligence*) tidak mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19) karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  serta nilai  $Sig. > 0.05$ .

**Tabel 4.20 Hasil Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
X1 ( <i>Resilience</i> ) = H3	1.035	2.02809	0.308
X2 ( <i>Emotional Intelligence</i> ) = H4	3.900	2.02809	0.000

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Dari tabel tersebut, variabel Z (*work engagement*) dipengaruhi oleh variabel X2 (*emotional intelligence*) karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $Sig. < 0.05$ . Sedangkan variabel X1 (*resilience*) tidak mempengaruhi variabel Z (*work engagement*) karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan nilai  $Sig. > 0.05$ .

**Hasil Analisis Jalur**

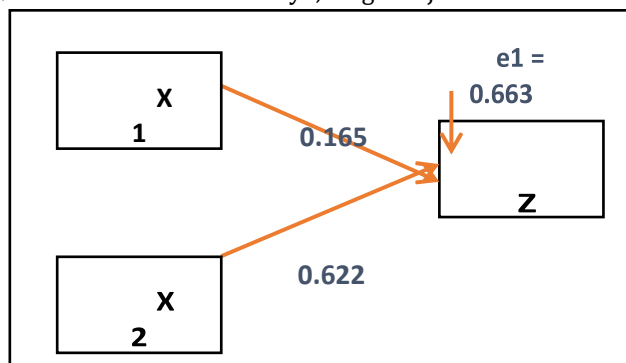
**Tabel 4.21 Jalur Model 1**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.536	3.259

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1  
b. Dependent Variable: Total Z

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas, maka besarnya nilai *R Square* adalah 0.561. Ini berarti kontribusi pengaruh X1 (*resilience*) serta X2 (*emotional intelligence*) dengan Z (*work engagement*) sebesar 56,1%, selebihnya 43,9% adalah variabel yang tidak termasuk pada penelitian. Sedangkan nilai  $e1 = \sqrt{1 - 0.561} = 0.663$ . Hasilnya, diagram jalur model struktur I terlihat seperti ini:



**Gambar 4.1 Diagram Jalur Model Struktur 1**

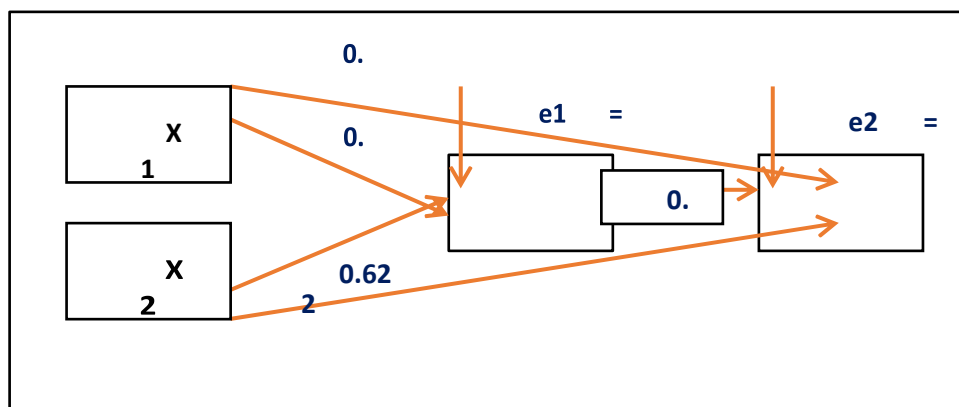
**Tabel 4.22 Jalur Model 2**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.763	.742	2.318

a. Predictors: (Constant), Total Z, Total X1, Total X2  
b. Dependent Variable: Total Y

Sumber = Data Primer Diolah 2022

Dari tabel tersebut, maka diketahui besarnya nilai *R Square* adalah 0.763. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi  $X_1$  (*resilience*),  $X_2$  (*emotional intelligence*), dan  $Z$  (*work engagement*) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*) sebesar 76,3%, kemudian 23,7% sisanya berasal dari variabel yang tidak termasuk dalam penelitian. Sedangkan nilai  $e_2$  dicari melalui rumus  $e_2 = \sqrt{1 - 0.763} = 0.487$ . Hasilnya, diagram jalur model struktur II terlihat seperti ini:



**Gambar 4.2 Diagram Jalur Model II**

### Hasil Analisis Jalur 1

Berdasarkan diagram jalur di atas, maka pengaruh langsung variabel  $X_1$  (*resilience*) terhadap variabel  $Z$  (*work engagement*) sebesar 0.261. Kemudian pengaruh tidak langsung variabel  $X_1$  (*resilience*) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*) melalui  $Z$  (*work engagement*) dihitung dengan mengalikan nilai beta  $X_1$  terhadap  $Z$  dengan nilai beta  $Z$  terhadap  $Y$  yakni  $0.165 \times 0.505 = 0.083$ . Variabel  $X_1$  (*resilience*) memiliki pengaruh total sebesar  $0.261 + 0.083 = 0.344$  terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*). Perhitungan di atas menunjukkan nilai pengaruh langsung yaitu 0.261 serta nilai pengaruh tidak langsung yaitu 0.083, menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih rendah dari nilai pengaruh langsung. Ini berarti variabel  $X_1$  (*resilience*) tidak berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan pada masa pandemi *Covid-19*) secara tidak langsung melalui variabel  $Z$  (*work engagement*).

### Hasil Analisis Jalur 2

Berdasarkan diagram jalur di atas, maka pengaruh langsung variabel  $X_2$  (*emotional intelligence*) dengan variabel  $Z$  (*work engagement*) yaitu 0.210. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel  $X_2$  (*emotional intelligence*) melalui variabel  $Z$  (*work engagement*) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*) dihitung dengan mengalikan nilai beta  $X_2$  terhadap  $Z$  dengan nilai beta  $Z$  terhadap  $Y$  yakni  $0.622 \times 0.505 = 0.314$ . Variabel  $X_2$  (*emotional intelligence*) memiliki pengaruh total sebesar  $0.210 + 0.314 = 0.524$  terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan pada masa pandemi *Covid-19*) adalah. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut, maka menunjukkan nilai pengaruh langsung yaitu 0.210 serta pengaruh tidak langsung yaitu 0.314, artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih tinggi dari nilai pengaruh langsung. Ini berarti variabel  $X_2$  (*emotional intelligence*) secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan

dengan variabel Y (kinerja karyawan pada masa pandemi *Covid-19*) melalui variabel Z (*work engagement*).

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Resiliensi terhadap Work Engagement***

Secara teoritis, jika tingkat *resilience* (ketahanan kerja) tinggi, maka *work engagement* (keterlibatan kerja) karyawannya juga akan tinggi, sehingga terdapat hubungan yang signifikan. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, maka mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat *resilience* (ketahanan kerja) yang dimiliki oleh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta tidak mempengaruhi *work engagement* (keterlibatan kerja) karyawan di masa pandemi *Covid-19*. Hal ini dikarenakan karyawan di sini dituntut selalu terlibat dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya sesuai tugasnya masing-masing.<sup>3</sup>

Connor & Davidson (2003) mendefinisikan *resilience* (resiliensi) sebagai kualitas personal yang memungkinkan seseorang untuk berjuang menghadapi kesulitan. Tentunya sangat bermanfaat bagi individu untuk menjaga kesehatannya dalam menghadapi stress yang ada sebagai tantangan dan bukan sebagai tekanan tinggi. Kemudian menurut Schaufeli dkk (2002), *work engagement* didefinisikan sebagai menyelesaikan sesuatu di tempat kerja dan dicirikan oleh *vigor* (ketahanan mental saat di tempat kerja), dedikasi (berpartisipasi pada pekerjaan, antusias, dan merasa tertantang), absorpsi (kesenangan pada saat di tempat kerja, serta mampu memisahkan kesulitan pribadi dari pekerjaan). Individu dengan tingkat *resilience* tinggi juga memperlihatkan *work engagement* yang paling tinggi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Siliyah & Hadi, 2021), yang menyatakan bahwa resiliensi dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan atau bisa dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan resiliensi terhadap keterlibatan kerja karyawan. Namun penelitian ini mendukung dari Khaeriah, Haeruddin, & Batara (2019) yang menemukan *resilience* (ketahanan kerja) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Emotional Intelligence (X2) terhadap Work Engagement***

Hasil penelitian ini mengungkapkan X2 (*emotional intelligence*) berpengaruh terhadap Z (*work engagement*) di masa pandemi *Covid-19*. Hal tersebut dilihat dari hasil regresi yaitu dengan nilai signifikansi lebih rendah dari  $\alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), serta nilai  $t_{hitung}$  X2 yaitu 3.900 dan  $t_{tabel}$  yaitu 2.02809 yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Alhasil, H4 yang menyatakan X2 (*emotional intelligence*) memiliki pengaruh positif dengan Z (*work engagement*) selama masa pandemi *Covid-19* diterima (H4 diterima dan  $H_0$  ditolak).

Kemudian pada hasil wawancara dengan salah satu karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, maka mengatakan karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta memiliki sinergitas pada saat bekerja dan saling membantu. Dalam hal ini cenderung mewakili kemampuan berempati dan membentuk hubungan sosial yang positif. Aspek mengenali emosi atau empati orang lain, seperti kemampuan merasakan apa yang orang lain rasakan, memahami sudut pandang orang lain, membina hubungan saling percaya, dan menyadari perasaan, kebutuhan, dan minat orang lain (Goleman, 2009). Selanjutnya individu dengan kemampuan membangun hubungan yang baik akan mampu memecahkan masalah, menciptakan sinergi dalam

kelompok, dan dapat berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Goleman, 2009). Menurut Goleman (2009), *emotional intelligence* merupakan kemampuan emosional yakni kemampuan mengendalikan diri, mempunyai ketahanan ketika menghadapi masalah, memotivasi diri sendiri, dapat mengatur suasana hati, serta memahami dan membangun hubungan dengan orang lain. Kemudian *work engagement* menurut Schaufeli et al. (2002) merupakan berpikir positif, khususnya berpikir tentang melakukan sesuatu di tempat kerja serta dicirikan oleh semangat (ketahanan mental saat di tempat kerja), dedikasi (berpartisipasi pada pekerjaan, antusias, dan merasa tertantang), absorpsi (kesenangan pada saat di tempat kerja, serta mampu memisahkan kesulitan pribadi dari pekerjaan). Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Prahara (2020) dan Wulandari & Ratnaningsing (2020) yang menyatakan *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) memiliki pengaruh positif dengan keterlibatan kerja.

### ***Pengaruh Work Engagement (Z) terhadap Kinerja Karyawan***

*Work engagement* ditemukan memiliki pengaruh positif dengan Y (kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*). Hal tersebut dilihat dari hasil regresi yaitu dengan nilai signifikansi kurang dari  $\alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), serta nilai  $t_{hitung}$  Z sebesar 4.005 dan  $t_{tabel}$  yaitu 2.02809 yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian,  $H_5$  yang menyatakan Z (*work engagement*) memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan di masa pandemi *Covid-19* diterima ( $H_5$  diterima dan  $H_0$  ditolak).

Kemudian pada hasil wawancara dengan salah satu karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, maka mengatakan *work engagement* (keterlibatan kerja) mempunyai pengaruh positif dengan kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*. Aspek *vigor* (semangat serta ketahanan mental), *dedication* (andil dan tertib dalam bekerja), dan *absorption* (fokus dan senang dalam bekerja) secara keseluruhan yang dimiliki karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta membuat mereka mampu untuk menyelesaikan tuntutan terhadap target yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini kemudian membuat hubungan antara keterlibatan kerja karyawan dan kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta memiliki pengaruh positif.

*Work engagement* menurut Schaufeli et al. (2002) merupakan berpikir positif, khususnya berpikir tentang menyelesaikan sesuatu di tempat kerja dan dicirikan oleh *vigor* (ketahanan mental saat di tempat kerja), dedikasi (berpartisipasi pada pekerjaan, antusias, dan merasa tertantang), absorpsi (kesenangan pada saat di tempat kerja, serta mampu memisahkan kesulitan pribadi dari pekerjaan). Kemudian kinerja karyawan menurut Pradhan & Jena (2017), didefinisikan sebagai kinerja individu sesudah melakukan usahayang dibutuhkan pada pekerjaan terkait. Individu yang sangat terlibat dalam pekerjaan akan memberikan upaya terbaiknya karena individu tersebut menikmati pekerjaannya. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriani (2017) dan Imawati & Amalia (2011) yang menyatakan *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Resilience terhadap Kinerja Karyawan dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening***

Pada penelitian ini diperoleh hasil yaitu secara tidak langsung *resilience* melalui *work engagement* tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*. Hal

tersebut dilihat dari hasil regresi yaitu nilai pengaruh langsung sebesar 0.261 serta pengaruh tidak langsung sebesar 0.083, menunjukkan nilai pengaruh tidak langsung lebih rendah nilai pengaruh langsung. Dengan demikian, H6 yang mengatakan tidak ada pengaruh antara *resilience* terhadap kinerja karyawan saat pandemi *Covid-19* melalui *work engagement* ditolak (H6 ditolak dan Ho diterima).

Connor & Davidson (2003) mendefinisikan *resilience* sebagai kualitas personal yang memungkinkan seseorang untuk berjuang menghadapi kesulitan. *Work engagement* menurut Schaufeli et al. (2002), merupakan berpikir positif, khususnya berpikir tentang menyelesaikan sesuatu di tempat kerja dan dicirikan oleh *vigor* (ketahanan mental saat di tempat kerja), dedikasi (berpartisipasi pada pekerjaan, antusias, serta merasa tertantang), absorpsi (kesenangan pada saat bekerja, serta mampu memisahkan kesulitan pribadi dari pekerjaan). Kemudian kinerja karyawan menurut Pradhan & Jena (2017), didefinisikan sebagai kinerja individu sesudah melakukan usaha yang dibutuhkan pada pekerjaan terkait. Individu dengan tingkat resiliensi tinggi akan memperlihatkan keterlibatan kerja terbaiknya karena individu tersebut menikmati pekerjaannya dan tentunya juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Khaeriah, Haeruddin, & Batara (2019) yang menemukan hubungan tidak langsung antara *resilience* dengan kinerja karyawan melalui *work engagement*.

### ***Pengaruh Emotional Intelligence (X2) terhadap Kinerja Karyawan dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening***

Hasil penelitian ini mengungkapkan *emotional intelligence* secara tidak langsung melalui *work engagement* memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan selama masa pandemi *Covid-19*. Hal tersebut dilihat dari hasil regresi yaitu nilai pengaruh langsung sebesar 0.261 serta pengaruh tidak langsung sebesar 0.083 yang menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih rendah dari nilai pengaruh langsung. Alhasil, H7 yang mengatakan *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan di masa pandemi *Covid-19* melalui *work engagement* diterima (H7 diterima dan Ho ditolak)

Menurut Goleman (2009), *emotional intelligence* merupakan kemampuan emosional yakni kemampuan mengendalikan diri, mempunyai ketahanan ketika menghadapi masalah, memotivasi diri sendiri, dapat mengatur suasana hati, memahami dan membangun hubungan dengan orang lain. Selanjutnya *work engagement* menurut Schaufeli et al. (2002) merupakan berpikir positif, khususnya berpikir tentang melakukan sesuatu di tempat kerja serta dicirikan oleh semangat (ketahanan mental saat di tempat kerja), dedikasi (berpartisipasi pada pekerjaan, antusias, serta merasa tertantang), absorpsi (kesenangan pada saat di tempat kerja, serta mampu memisahkan kesulitan pribadi dari pekerjaan). Kemudian kinerja karyawan menurut Pradhan & Jena (2017), didefinisikan sebagai kinerja

Individu sesudah melakukan usaha yang dibutuhkan pada pekerjaan terkait. Individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi akan memperlihatkan *work engagement* atau keterlibatan kerja terbaiknya karena individu tersebut menikmati pekerjaannya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawannya juga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sholihah (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh

secara tidak langsung antara *emotional intelligence* dengan kinerja karyawan melalui *work engagement*.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berikut kesimpulan berdasarkan analisis dan pembahasan data tentang pengaruh *resilience* dan *emotional intelligence* dengan kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta pada saat pandemi *Covid-19* melalui *work engagement* sebagai variabel *intervening*:

1. Terdapat pengaruh positif antara variabel *resilience* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta pada masa pandemi *Covid-19*. Ini berarti hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.
2. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *emotional intelligence* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta pada masa pandemi *Covid-19*. Ini berarti hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *resilience* (X1) terhadap *work engagement* (Z) di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta pada masa pandemi *Covid-19*. Ini berarti hipotesis ketiga pada penelitian ini ditolak.
4. Terdapat pengaruh positif antara variabel *emotional intelligence* (X2) terhadap *work engagement* (Z) di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta pada masa pandemi *Covid-19*. Ini berarti hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.
5. Terdapat pengaruh positif antara variabel *work engagement* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta pada masa pandemi *Covid-19*. Hal ini berarti hipotesis kelima pada penelitian ini diterima.
6. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *resilience* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta selama masa pandemi *Covid-19* melalui *work engagement* (Z). Hal ini berarti hipotesis keenam pada penelitian ini ditolak.
7. Terdapat pengaruh positif antara variabel *emotional intelligence* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta selama masa pandemi *Covid-19* melalui *work engagement* (Z). Hal ini berarti bahwa hipotesis ketujuh pada penelitian ini diterima.

### Rekomendasi

Bagi perusahaan, harus memperhatikan lagi terkait *resilience* (ketahanan kerja), *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), dan *work engagement* (keterlibatan kerja), supaya karyawan bisa meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik di tempat kerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda, menambah variabel bebas, dan mencari variabel *intervening* lain dalam melakukan penelitian, agar dapat bermanfaat dan lebih berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkareem, I. A., Mahmud, M. S., Elaigwu, M., & Abdulganiyy, A. (2021). *Mitigating the Effect of Covid-19 on the Society Through the Islamic Social Finance. The Journal of Management Theory and Practice (JMTP)*, Vol. 2, No. 1, Hal. 56-61.
- Afriani, Fitri. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru*. JOM FISIP, Vol. 4, No. 1, Hal. 1-14.
- Alani, H. (2020) *Spiritualitas dan Kecemasan Menghadapi Masa Depan Ibu Rumah Tangga dengan HIV*. Skripsi, Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Albanjari, F. R., & Kurniawan, C. (2020). *Implementasi Kebijakan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 11/POJK.03/2020 dalam Menekan Non Performing Financing (NPF) pada Perbankan Syariah*. Jurnal Eksyar (Jurnal Ekonomi Syariah), Vol. 7, No. 1, Hal. 24-36.
- Ali, Hapsah Noor., Hidayati, Tetra Hidayati., & Syaharuddin. (2017). *Pengaruh Emotional Intelligence dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltim Cabang Penajam Paser Utara*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Vol. 1, Hal. 493-501.
- Amri, A. (2020). *Dampak Covid-19 Terhadap UMKM di Indonesia*. Jurnal Brand, Vol. 2, No. 1, Hal. 123-130.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 2, No. 1, Hal. 91-100.
- Arikutno, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, S. F. (2018). *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada BTN Syariah Kantor Cabang Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Salatiga.
- Athota, V. S., Budhwar, P., & Malik, A. (2020). *Influence of Personality Traits and Moral Values on Employee Well-Being, Resilience and Performance: A Cross-National Study*. *Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3, Hal. 653-685.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: a Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Carmelia, T., Tiatry, S., & Wijaya, E. (2017). *Akademik dengan Job Performance Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan*. Jurnal Humaniora, Vol. 1, No. 2, Hal. 184-197.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). *Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)*. *Depression and Anxiety*, Vol. 18, No. 2, Hal. 76-82.
- Cooper, C. L., Liu, Y. P., & Tarba, S. Y. (2014). *Resilience, HRM Practices and Impact on Organizational Performance and Employee Well-Being*. *The International Journal of Human Resource Management, Special Issue 25*, Hal. 2466-2471.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (2002). *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2001). *Emotional Inteligences: Kecerdasan Emosional, Mengapa EL Lebih Penting daripada IQ*. PT.Gramedia: Jakarta.



- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman. (2015). *Emotional Intelligence (EQ), Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel PLS Cetakan 1*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, F., & Setiyowati, N. (2017). *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Kepala Desa Berbasis Kompetensi Asta Brata*. *Jurnal Sains Psikologi*, Vol. 6, No. 2, Hal. 56-62.
- Hyo, S.J., Hye, H. Y. (2015). *The Impact of Employees Positive Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors in The Hotel*. *Int.J.Contemp.Hosp. Manag.*, 27(6), 1135-1156.
- Jung, Y. (2016). *Why is Employee's Emotional Intelligence Important?: The Effect of EI on Stress-Coping Styles and Job Statisfication in The Hospitality Industry*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Hal. 1649-1675.
- Grotberg, E. H. (2001). *Resilience Programs for Children in Disaster*. *Ambulatory Child Health*, Vol. 7, No. 2, Hal. 75-83.
- Imawati, Rochimah., & Amalia, Ilmi. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol. 1, No. 1, Hal. 37-43.
- Khaeriah., Haeruddin., & Batara, Surahman. (2019). *Pengaruh Modal Psikologi terhadap Work Engagement dan Kinerja Perawat pada Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng*. *Jurnal Mitrasedhat*, Vol. XI, No. 1, Hal. 29-39.
- Limnios, E. A. M., R, M., A, G., & G.M., S. (2014). *The Resilience Architecture Framework, Four Organizational Archetypes*. *Eur. Manag. J. European Management*, Vol. 32, Hal. 104-116.
- Liu, Y. (2018). *Organizational Culture, Employee Resilience and Performance in The International Banking Industry*. *Birkbeck, University of London*, Hal. 1-381.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Mamangkey, Lorenzo A. G., Tewel, Bernhard., & Trang, Irvan. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 2, Hal. 3208-3217.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ketujuh*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mase, J. A., & Tyoktaa, T. L. (2014). *Resilience and Organizational Trust as Correlates of Work Engagement among Health Workers in Makurdi Metropolis*. *European. Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 39, Hal. 86-94.
- Mathis, R. L., & John H. Jackson. (2008). *Human Resource Management (Twelfth Ed, Issue 51)*. Thomson South-Western.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- McNaughton, R.B., Gray, B. (2017). *Entrepreneurship and Resilient Communities Introduction to The Special Issue*. *J. Enterprising Communities: People Places Glob. Econ.*, Vol. 11, No. 1, Hal. 2-19.

- Misbahuddin., & Iqbal Hasan M. (2014). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nanang, Martono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Sekunder*. Jakarta: Rajawali Press.
- Newman, R. (2005). *APA's Resilience Initiative*. in *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 36, No. 3, Hal. 227-229.
- Ocktafian, Qikki. (2021). *Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9, No. 2, Hal. 830-843.
- OJK. (2020). No.11/POJK.03/2020, *Tentang Stimulus Perekonomian Nasional Sebagai Kebijakan Countercyclical Dampak Penyebaran Coronavirus Disease 2019*.
- Ong, J. O. & Mahazan, M. (2020). *Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0*. *Business Economic, Communication, and Social Sciences*, Vol. 2, No. 1, Hal. 159-168.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. *Business Perspectives and Research*, Vol. 5, No. 1, Hal. 69-85.
- Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2020). *Flexible Work Arrangements in Covid-19 Pandemic Era, Influence Employee Performance: The Mediating Role of Innovative Work Behavior*. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, Vol. 6, No. 2, Hal. 10-22.
- Reivich, K. & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor 7 Essential Skills Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York : Random House.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen, P. (2004). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.