

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA CABANG SUZUYA KATAMSO

H. C. Della Nadhiya¹, Jiang Nara², Friyanka H. D. Sitorus³,
Josua Valentino⁴, Mukhaira El Akmal⁵

^{1, 2, 3, 4, 5}PUI-PT Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia
Email: dellanadhiya01@gmail.com

Article History

Received: 03-05-2026

Revision: 26-05-2026

Accepted: 29-05-2026

Published: 02-06-2026

Abstract. Quality of work life is one of the important factors that influence employee well-being and performance in an organization. One factor suspected of playing a role in improving the quality of work life is resilience, namely the ability of individuals to adapt and recover from various pressures and challenges in the work environment. This study aims to analyze the relationship between resilience and quality of work life among employees of PT. Suriatama Mahkota Kencana, Suzuya Katamso Branch. The study used a quantitative approach with a correlational design. Data were collected by distributing resilience scales and quality of work life scales to employees, then analyzed using Pearson Product Moment correlation. The results showed a positive and significant relationship between resilience and quality of work life with a correlation coefficient of $r = 0.810$ and a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). This finding indicates that the higher the level of employee resilience, the higher the perceived quality of work life. The coefficient of determination analysis showed that resilience contributed 65.7% to the variation in quality of work life, while 34.3% was influenced by other factors not examined. This study emphasizes the importance of developing resilience as an effort to improve the quality of employee work life.

Keywords: Quality of Work Life, Resilience

Abstrak. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan dalam organisasi. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah resiliensi, yaitu kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit dari berbagai tekanan serta tantangan di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara resiliensi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana Cabang Suzuya Katamso. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Data dikumpulkan melalui penyebaran skala resiliensi dan skala kualitas kehidupan kerja kepada karyawan, kemudian dianalisis menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dan kualitas kehidupan kerja dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,810$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi karyawan, semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang dirasakan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa resiliensi memberikan kontribusi sebesar 65,7% terhadap variasi kualitas kehidupan kerja, sedangkan 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan resiliensi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Resiliensi

How to Cite: Nadhiya, H. C. D., Nara, J., Sitorus, F. H. D., Valentino, J., & Akmal, M. E. (2026). Hubungan Antara Resiliensi dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana Cabang Suzuya Katamso. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 1373-1386. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.6058>

PENDAHULUAN

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) menjadi salah satu isu penting dalam psikologi industri dan organisasi karena berkaitan dengan kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan, target kerja, serta kebutuhan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadikan kualitas kehidupan kerja sebagai faktor yang memengaruhi keberlangsungan kinerja karyawan maupun organisasi (Riyono et al., 2022). Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa sekitar 25,47% pekerja di Indonesia bekerja dengan jam kerja yang panjang, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunkan kesejahteraan pekerja (Kanthi & Amailia, 2026). Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kualitas kehidupan kerja karyawan.

Permasalahan kualitas kehidupan kerja juga ditemukan pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana Cabang Suzuya Katamso. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, beberapa karyawan mengungkapkan adanya beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan atas kinerja, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta hubungan kerja yang kurang suportif. Kondisi tersebut mengakibatkan munculnya kelelahan, penurunan motivasi kerja, dan berkurangnya kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan adanya indikasi kualitas kehidupan kerja yang belum optimal pada sebagian karyawan. Salah satu faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah resiliensi. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, perubahan, maupun situasi yang tidak menguntungkan dalam lingkungan kerja (Sagafia & Thamrin, 2022). Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung mampu mengelola emosi, mempertahankan motivasi, serta memandang tantangan kerja sebagai peluang untuk berkembang. Oleh karena itu, resiliensi diperkirakan dapat membantu karyawan mempertahankan kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan kualitas kehidupan kerja. Liu et al. (2025) menemukan bahwa resiliensi berhubungan signifikan dengan kualitas kehidupan kerja pada perawat di rumah sakit tingkat tersier di Tiongkok. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Gündüz et al. (2024) yang menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi cenderung memiliki kualitas kehidupan profesional yang lebih baik. Meskipun demikian, penelitian mengenai hubungan resiliensi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan sektor ritel di Indonesia masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan ritel modern seperti PT. Suriatama Mahkota Kencana.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji hubungan antara resiliensi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana Cabang Suzuya Katamso. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah resiliensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan karyawan.

METODE

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dimana variabel bebas (X): Resiliensi dan variabel terikat (Y): kualitas kehidupan kerja. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada salah satu cabang PT. Suriatama Mahkota Kencana yaitu Suzuya Katamso dengan jumlah 200 orang karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah 200 responden. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* karena seluruh anggota populasi dianggap memiliki karakteristik yang relevan dan dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif korelasional dengan tujuan untuk melihat adanya hubungan antara variabel resiliensi dengan kualitas kehidupan kerja. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala resiliensi dan skala kualitas kehidupan kerja yang disusun dalam bentuk skala *likert*, berupa Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala kualitas kehidupan kerja mengacu pada teori Walton dan disusun berdasarkan aspek, berupa *fair and adequate compensation, Safety and health in working conditions, Oppurtunities for human capacity development, Growth and job security, Good work life, Work life balance*, dan *Social relevance of work life* (Walton dalam Salsabila & Mulyana,2022).

Tabel 1. *Blueprint* skala kualitas kehidupan kerja

No	Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	<i>Fair and Adequate Compensation</i>	1, 3, 5, 7, 9	2, 4, 6, 8, 10	10
2	<i>Safety and Health in Working Conditions</i>	11, 13, 15, 17	12, 14, 16, 18	8
3	<i>Oppurtunities for Human Capacity Development</i>	19, 21, 23, 25, 27	20, 22, 24, 26, 28	10
4	<i>Growth and Job Security</i>	29, 31	30, 32	4
5	<i>Good Work Life</i>	33, 35, 37, 39	34, 36, 38, 40	8
6	<i>Work Life Balance</i>	41, 43, 45	42, 44, 46	6
7	<i>Social Relevance of Work Life</i>	47, 49, 51, 53	48, 50, 52, 54	8
Total		27	27	54

Skala resiliensi mengacu pada teori Reivich & Shatte dan disusun berdasarkan aspek, berupa *emotion regulation, impulse control, optimism, causal analysis, empathy, self-efficacy*, dan *reaching out* (Reivich & Shatte dalam Mulyani dkk., 2025).

Tabel 2. Blueprint Skala Resiliensi

No	Aspek-aspek Resiliensi	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	<i>Emotional Regulation</i>	11, 19, 35	14, 22, 38	6
2	<i>Impulse Control</i>	1, 9, 21	2, 4, 6	6
3	<i>Optimism</i>	7, 31, 41	8, 10, 36	6
4	<i>Causal Analysis</i>	3, 33, 39	28, 34, 42	6
5	<i>Empathy</i>	5, 25, 37	18, 26, 40	6
6	<i>Self-Efficacy</i>	13, 15, 27	12, 16, 30	6
7	<i>Reaching Out</i>	17, 23, 29	20, 24, 32	6
Total		21	21	42

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* melalui IBM SPSS Statistics 22. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi $\geq 0,30$ (Azwar, 2019). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien yang mendekati 1,00, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi (Azwar, 2019).

Analisis data penelitian menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji hubungan antara variabel resiliensi dan kualitas kehidupan kerja. Analisis dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics 22. Sebelum uji korelasi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi ($p > 0,05$). Selanjutnya, uji linearitas dilakukan melalui *Test for Linearity* pada output ANOVA. Hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$ (Priyatno, 2018). Apabila seluruh asumsi terpenuhi, maka hubungan antara resiliensi dan kualitas kehidupan kerja dianalisis menggunakan korelasi Pears

HASIL

Pelaksanaan Uji Coba

Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Pengujian validitas terhadap 54 aitem dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics 22*. Berdasarkan Azwar (2019), suatu butir dinyatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar sama dengan 0.30. hasil uji validitas menunjukkan bahwa 44 dari 54 aitem valid. Pengujian

dilakukan dengan metode *Corrected Item Total Correlation*, dengan nilai r minimum 0.30. Nilai r bergerak dari 0.333-0.583. Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa 10 aitem gugur yaitu nomor 4, 13, 17, 22, 29, 35, 44, 49, 50, dan 54. Selanjutnya, dipergunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk uji reliabilitas dan menghasilkan koefisien reliabilitas senilai **0.932**. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala tersebut memenuhi kriteria reliabilitas dan memiliki kelayakan dipergunakan untuk instrumen mengumpulkan data dalam studi ini.

Tabel 3. Rincian butir-butir skala kualitas kehidupan kerja yang sah dan gugur

No	Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	Favourable (Sahih)	Favourable (Gugur)	Unfavourable (Sahih)	Unfavourable (Gugur)	Total Valid
1	<i>Fair and Adequate Compensation</i>	1, 3, 5, 7, 9	–	2, 6, 8, 10	4	9
2	<i>Safety and Health in Working Conditions</i>	11, 15	13, 17	12, 14, 16, 18	–	6
3	<i>Opportunities for Human Capacity Development</i>	19, 21, 23, 25, 27	–	20, 24, 26, 28	22	9
4	<i>Growth and Job Security</i>	31	29	30, 32	–	3
5	<i>Good Work Life</i>	33, 37, 39	35	34, 36, 38, 40	–	7
6	<i>Work Life Balance</i>	41, 43, 45	–	42, 46	44	5
7	<i>Social Relevance of Work Life</i>	47, 51, 53	49	48, 52	50, 54	5
	Total	22	5	22	5	44

2. Skala Resiliensi

Jumlah aitem yang diuji sebanyak 42, dengan validitas diuji melalui perangkat *IBM SPSS Statistics 22*. Berdasarkan Azwar (2019), butir dinyatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar sama dengan 0.30. Berdasarkan hasil uji coba validitas menampilkan 42 dari 25 aitem dinyatakan sah. Pada pengujian validitas teknik *Corrected Item Total Correlation* diterapkan, dengan aitem yang memenuhi validitas berasal dari tabel yang menunjukkan nilai r minimal 0.30, dimana nilai aitem bergerak dari 0.300-0.590. Berdasarkan nilai berikut, didapatkan kesimpulan aitem nomor 2, 3, 10, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 27, 29, 35, 36, 40 dan 41 tidak valid. Selanjutnya, reliabilitas diuji dengan metode *Alpha Cronbach* dan menghasilkan koefisien reliabilitas senilai 0.886, yang menunjukkan bahwa skala tersebut memenuhi kriteria reliabilitas dan memiliki kelayakan dipergunakan untuk instrumen mengumpulkan data pada riset ini.

Tabel 4. Rincian butir-butir skala resiliensi yang sah dan gugur

No	Aspek-Aspek Resiliensi	Favourable (Sahih)	Favourable (Gugur)	Unfavourable (Sahih)	Unfavourable (Gugur)	Total Valid
1	<i>Emotional Regulation</i>	–	11, 19, 35	14, 22, 38	–	3
2	<i>Impulse Control</i>	1, 9, 21	–	4, 6	2	5
3	<i>Optimism</i>	7, 31	41	8	36, 10	3
4	<i>Causal Analysis</i>	33, 39	3	28, 34, 42	–	5
5	<i>Empathy</i>	5, 25, 37	–	26	18, 40	4
6	<i>Self-Efficacy</i>	–	13, 15, 27	12, 30	16	2
7	<i>Reaching Out</i>	17	23, 29	20, 32	24	3
Total		11	10	14	5	25

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan tanggal pada 200 karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana cabang Suzuya Katamso. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan angket secara langsung sebanyak 200 angket agar diisi oleh karyawan dengan menggunakan skala *likert* yang diaplikasikan untuk menentukan kualitas kehidupan kerja dan resiliensi. Dalam pengujian kualitas kehidupan kerja terdapat 44 butir pernyataan dan untuk menentukan resiliensi terdapat 25 butir pernyataan, disusun ulang dalam penelitian berdasarkan tabel di bawah ini.

Tabel 5. Penomoran baru skala kualitas kehidupan kerja

No	Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	Favourable	Unfavourable	Total
1	<i>Fair and Adequate Compensation</i>	1, 3, 5, 7, 9	2, 6, 8, 10	9
2	<i>Safety and Health in Working Conditions</i>	11, 15	12, 14, 16, 18	6
3	<i>Opportunities for Human Capacity Development</i>	19, 21, 23, 25, 27	20, 24, 26, 28	9
4	<i>Growth and Job Security</i>	31	30, 32	3
5	<i>Good Work Life</i>	33, 37, 39	34, 36, 38, 40	7
6	<i>Work Life Balance</i>	41, 43, 45	42, 46	5
7	<i>Social Relevance of Work Life</i>	47, 51, 53	48, 52	5
Total		22	22	44

Tabel 6. Penomoran Baru Skala Resiliensi

No	Aspek-Aspek Resiliensi	Favourable	Unfavourable	Total
1	<i>Emotional Regulation</i>	–	14, 22, 38	3
2	<i>Impulse Control</i>	1, 9, 21	4, 6	5
3	<i>Optimism</i>	7, 31	8	3
4	<i>Causal Analysis</i>	33, 39	28, 34, 42	5

5	<i>Empathy</i>	5, 25, 37	26	4
6	<i>Self-Efficacy</i>	–	12, 30	2
7	<i>Reaching Out</i>	17	20, 32	3
Total		11	14	25

Hasil Analisa Data

Deskripsi Data Penelitian

Hipotetik dan Empirik Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Skala kualitas kehidupan kerja berjumlah 44 aitem, dimana setiap aitem terdapat 4 alternatif, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Secara hipotetik, rentang skor minimum ialah 44 dan skor maksimum 176. Berdasarkan data ini, diperoleh mean hipotetik sebesar 110 dan standar deviasi hipotetik sebesar 22. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, diperoleh skor minimum ialah 44 dan skor maksimum ialah 176.

Tabel 7. Perbandingan data empirik dan hipotetik kualitas kehidupan kerja

Variabel	Empirik Min	Empirik Max	Empirik Mean	SD Empirik	Hipotetik Min	Hipotetik Max	Hipotetik Mean	SD Hipotetik
Kualitas Kehidupan Kerja	44	176	114	22,363	44	176	110	22

Dalam skala kualitas kehidupan kerja, diperoleh mean empirik yang lebih besar dari pada mean hipotetik, yaitu $114 > 110$. Kesimpulan yang diperoleh ialah bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja pada subjek penelitian lebih tinggi dibandingkan dengan populasi pada umumnya. Skor kualitas kehidupan kerja terbagi dalam 3 kategori, yaitu: Rendah, sedang, serta tinggi.

Tabel 8. Kategori skor kualitas kehidupan kerja

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 88$	Rendah	22	11%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$88 \leq X < 132$	Sedang	136	68%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 132$	Tinggi	42	21%
Total				200	100%

Berdasar pada analisis data di Tabel 8, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dari 200 subjek yang terlibat, sebanyak 22 orang atau 11% menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang rendah, 136 orang atau 68% menunjukkan kualitas kehidupan kerja sedang, dan 42 orang atau 21% menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek penelitian menunjukkan kecenderungan kualitas kehidupan kerja yang sedang.

Hipotetik dan Empirik Skala Resiliensi

Pada skala resiliensi, terdapat 25 aitem, dengan empat pilihan jawaban untuk tiap aitem, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Secara hipotetik, rentang skor minimum ialah 25 dan skor maksimum 100. Berdasarkan rentang tersebut, diperoleh mean hipotetik sebesar 62.5 dan standar deviasi hipotetik sebesar 12.5. Sementara itu, mengacu pada yang dihasilkan dari pengisian kuesioner diperoleh skor minimum ialah 25 dan skor maksimum ialah 100. Berdasarkan data ini didapatkan mean empirik senilai 67.05 serta standar deviasi empirik sebesar 12.362.

Tabel 9. Perbandingan data empirik dan hipotetik resiliensi

Variabel	Empirik Min	Empirik Max	Empirik Mean	SD Empirik	Hipotetik Min	Hipotetik Max	Hipotetik Mean	SD Hipotetik
Resiliensi	25	100	67,05	12,362	25	100	62,5	12,5

Dalam skala resiliensi, diperoleh mean empirik yang lebih besar daripada mean hipotetik, yaitu $67.05 > 62.5$. Kesimpulan yang diperoleh ialah bahwa tingkat resiliensi pada subjek penelitian lebih tinggi dibandingkan dengan populasi pada umumnya. Skor resiliensi terbagi dalam 3 kategori, yaitu: rendah, sedang, serta tinggi.

Tabel 10. Kategori skor resiliensi

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 50$	Rendah	16	8%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$50 \leq X < 75$	Sedang	132	66%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 75$	Tinggi	52	26%
Total				200	100%

Berdasar pada analisis data di Tabel 10, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dari 200 subjek yang terlibat, sebanyak 16 orang atau 8% menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang rendah, 132 orang atau 66% menunjukkan kualitas kehidupan kerja sedang, dan 52 orang atau 26% menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek penelitian menunjukkan kecenderungan kualitas kehidupan kerja yang sedang.

Hasil Uji Asumsi Penelitian

Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas yang dimanfaatkan pada penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Pengujian normalitas dilaksanakan untuk menentukan nilai signifikansi; jika skor $p > 0.05$, maka data dikatakan berdistribusi normal (Priyatno, 2018). Variabel kualitas kehidupan kerja memperlihatkan koefisien KS-Z (*Test Statistics*) = 0.057

dengan *Sig (2-tailed)* yakni 0.200 ($P > 0.05$). Pada penggunaan hipotesis searah, nilai *Sig (1-tailed)* tercatat sebesar 0.100 ($p > 0.05$), yang mengindikasikan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pola distribusi yang normal. Demikian juga pada pengujian normalitas variabel resiliensi, diperoleh nilai *KS-Z (Test Statistic)* sebesar 0.047 dengan *Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 ($P > 0.05$). Dalam konteks penggunaan hipotesis satu arah, nilai *Sig (1-tailed)* ialah 0.100 ($p > 0.05$), yang menyatakan bahwa data variabel resiliensi juga mempunyai sebaran atau berdistribusi normal.

Tabel 11. Hasil uji normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (Y)	22,363	0,057	0,100	P > 0,05	Sebaran Normal
Resiliensi (X)	12,362	0,047	0,100	P > 0,05	Sebaran Normal

Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas digunakan dalam penelitian untuk mengevaluasi pengaruh linear antara dua variabel pada distribusi data. Korelasi linear antara variabel kualitas kehidupan kerja dan resiliensi dianggap signifikan jika nilai $P < 0.05$. Kesimpulannya, korelasi dikatakan signifikan apabila variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Tabel 12. Hasil uji linearitas

Variabel	F	Signifikansi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (Y) – Resiliensi (X)	394,408	Linearity = 0,000 Deviation from Linearity = 0,243	Linear

Dari analisis tabel yang terlampir, terlihat bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel, dengan nilai signifikansi yang didapatkan yaitu 0.000 ($p < 0.05$) dan dapat juga terlihat nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0.243 ($p > 0.05$) yang artinya tidak ada penyimpangan dari garis linear. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel telah memenuhi seluruh kriteria yang dipersyaratkan untuk dilanjutkan ke analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah kedua uji asumsi dilakukan, maka tahap berikutnya dilakukan uji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dari kedua variabel tersebut. Hipotesisnya ialah adanya hubungan positif antara resiliensi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kecana cabang Suzuya Katamso. Artinya, semakin tinggi resiliensi, maka akan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja dan sebaliknya, semakin rendah resiliensi, maka kualitas kehidupan kerja pada karyawan juga semakin rendah. Teknik analisis data

menggunakan metode *Pearson Product Moment Correlation*. Hasil menunjukkan nilai yang diperoleh yaitu 0.810 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($P < 0.05$).

Tabel 13. Korelasi antara resiliensi dengan kualitas kehidupan kerja

Analisis	Pearson Correlation	Signifikansi (p)
Korelasi	0,810	0,000

Berdasar pada hasil pada Tabel 13, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.810, yang termasuk dalam kategori kuat (Sugiyono, 2023). Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima, yang mengidentifikasi adanya hubungan positif antara resiliensi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana cabang Suzuya Katamso. Setelah diketahui bahwa adanya hubungan positif antara resiliensi dan kualitas kehidupan kerja, langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya sumbangan efektif dari resiliensi terhadap kualitas kehidupan kerja.

Tabel 14. Sumbangan efektif

R	R Square	Sumbangan Efektif
0,810	0,657	65,7%

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,657 menunjukkan bahwa resiliensi memberikan sumbangan efektif sebesar 65,7% terhadap kualitas kehidupan kerja. Artinya, variasi kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh resiliensi sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, maupun faktor lingkungan kerja lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa resiliensi merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana Cabang Suzuya Katamso. Analisis *Pearson Product Moment* menghasilkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,810$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan klasifikasi Sugiyono (2023), nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa resiliensi bukan sekadar faktor pendukung, melainkan merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk kualitas kehidupan kerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam beradaptasi, mengelola tekanan, dan bangkit dari

kesulitan, semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif antara resiliensi dan kualitas kehidupan kerja dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori resiliensi yang dikemukakan oleh McEwen (2011 dalam Sagafia & Thamrin, 2022) yang menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan pulih dari berbagai tekanan atau situasi yang tidak menguntungkan. Dalam konteks pekerjaan, kemampuan tersebut memungkinkan karyawan tetap berfungsi secara optimal meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan Riyono dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh kemampuan psikologis individu dalam memaknai dan mengelola pengalaman kerja sehari-hari. Artinya, kualitas kehidupan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kondisi kerja eksternal, tetapi juga oleh kapasitas internal karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Liu dkk. (2025) yang menemukan hubungan positif antara resiliensi dan kualitas kehidupan kerja pada 361 perawat di rumah sakit tingkat tersier di Provinsi Guizhou dengan nilai korelasi $r_s = 0,69$ ($p = 0,000$). Temuan serupa juga dilaporkan oleh Gündüz dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa resiliensi berhubungan signifikan dengan kualitas kehidupan profesional pada perawat di Turki. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa peran resiliensi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja bersifat relatif universal dan tidak terbatas pada profesi tertentu. Baik pada sektor kesehatan maupun sektor ritel, individu yang memiliki kemampuan beradaptasi yang baik cenderung mampu mempertahankan kesejahteraan psikologis serta memandang lingkungannya secara lebih positif.

Penelitian ini juga menemukan bahwa resiliensi memberikan sumbangan efektif sebesar 65,7% terhadap kualitas kehidupan kerja. Persentase ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat resiliensi yang dimiliki. Temuan ini mengindikasikan bahwa resiliensi merupakan prediktor yang kuat dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat 34,3% variasi kualitas kehidupan kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta tingkat stres kerja sebagaimana dikemukakan oleh Riyono dkk. (2022) dan Van Laar dkk. (2007 dalam Liu dkk., 2025). Oleh karena itu, peningkatan kualitas kehidupan kerja perlu dilakukan tidak hanya melalui penguatan kapasitas individu, tetapi juga melalui perbaikan faktor-faktor organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja dan resiliensi pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, namun belum sepenuhnya mencapai kondisi optimal. Kondisi tersebut dapat dipahami mengingat karakteristik pekerjaan di sektor ritel yang menuntut pelayanan pelanggan secara intensif, pencapaian target kerja, disiplin waktu, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika operasional yang cepat. Lingkungan kerja seperti ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang tinggi apabila tidak diimbangi dengan kemampuan regulasi diri yang memadai. Oleh karena itu, tingkat resiliensi yang dimiliki karyawan menjadi modal psikologis yang penting untuk menjaga kualitas kehidupan kerja mereka.

Dari perspektif teori Reivich dan Shatte (2002 dalam Mulyani dkk., 2025), individu yang resilien memiliki kemampuan regulasi emosi, pengendalian impuls, optimisme, analisis penyebab masalah, empati, efikasi diri, dan kemampuan untuk bangkit dari pengalaman negatif (*reaching out*). Aspek-aspek tersebut memungkinkan karyawan mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif. Dalam konteks pekerjaan ritel, kemampuan mengendalikan emosi ketika menghadapi pelanggan yang sulit, mempertahankan optimisme saat target kerja belum tercapai, serta keyakinan untuk menyelesaikan permasalahan kerja menjadi faktor yang membantu karyawan tetap produktif dan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan kata lain, resiliensi berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang melindungi karyawan dari dampak negatif tekanan kerja sekaligus meningkatkan persepsi positif terhadap lingkungan kerjanya.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja tidak cukup hanya melalui penyediaan fasilitas kerja atau kebijakan organisasi yang mendukung, tetapi juga perlu disertai dengan pengembangan kapasitas psikologis karyawan, khususnya resiliensi. Program pelatihan manajemen stres, penguatan keterampilan coping, konseling karyawan, serta pembentukan budaya kerja yang suportif dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan resiliensi. Dengan meningkatnya resiliensi, karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menjaga kesejahteraan psikologis, dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa resiliensi merupakan salah satu faktor strategis yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan yang bergerak di sektor ritel dengan tingkat tuntutan kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 200 karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana Cabang Suzuya Katamso, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan kualitas kehidupan kerja. Hasil analisis menggunakan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,810$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi karyawan, maka semakin rendah kualitas kehidupannya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa resiliensi memberikan kontribusi yang besar terhadap kualitas kehidupan kerja, dengan nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,657$). Hal ini berarti bahwa 65,7% variasi kualitas kehidupan kerja dapat dijelaskan oleh resiliensi, sedangkan 34,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, mayoritas karyawan berada pada kategori sedang baik dalam tingkat resiliensi maupun kualitas kehidupan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan, mengelola emosi, beradaptasi dengan perubahan, serta mempertahankan motivasi kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, produktif, dan mendukung kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, peningkatan resiliensi karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan melalui berbagai program pengembangan diri, pelatihan psikologis, maupun dukungan organisasi agar kualitas kehidupan kerja karyawan dapat semakin optimal.

REFERENSI

- Apriawal, J. (2022). Resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(1), 27–38. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN/article/view/330/297>
- Alonazi, O., Alshowkan, A., & Shdaifat, E. (2023). The relationship between psychological resilience and professional quality of life among mental health nurses: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22, Article 184. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01346-1>
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed.). Pustaka Belajar.
- Fanindra, I. H., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi PT Dharma Polimetal Tbk. *Jurnal Flourishing*, 2(12), 727–740. <https://doi.org/10.17977/um070v2i122022p727-740>
- Guest, D. (2022). The quality of working life. In C. Warhurst (Ed.), *The Oxford handbook of job quality* (pp. 23–40). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198749790.013.2>
- Gündüz, E. S., Yildirim, N., Akatin, Y., & Gündoğdu, N. A. (2024). Relationship between nurses' resilience and quality of professional life. *International Nursing Review*, 71(4), 1023–1031. <https://doi.org/10.1111/inr.12960>

- Kanthi, & Amailia. (2026, Januari). Overwork: Jutaan pekerja RI kerja terlalu lama. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/research/20260113120258-128701959/overwork-jutaan-pekerja-ri-kerja-terlalu-lama>
- Liu, S., Wichaikhum, O.-A., & Abhicharttibutra, K. (2025). Resilience and quality of work life of nurses in tertiary hospitals, Guizhou Province, the People's Republic of China. *Nursing Journal CMU*, 52(2), 47–61. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cmunursing/article/view/266845>
- Mulyani, R., Iramadhani, D., & Hafnidar. (2025). Gambaran resiliensi pada santri yang sekolah umum di dayah. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 264–275. <https://ojs.unimal.ac.id/ijpp/article/view/19572>
- Priyatno (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. CV Andi Offset.
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of work life (QWL) from psychological perspective and the development of its measurement. *Jurnal Psikologi*, 49(1), 87–103. <https://doi.org/10.22146/jpsi.67973>
- Sagafia, K., & Thamrin, W. P. (2022). The effect of resilience and quality of work life on work engagement for employees working in the era of the COVID-19 pandemic. *JOSR: Journal of Social Research*, 1(11), 310–326. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i11.316>
- Salsabila, F. I., & Halida, A. N. (2025). Studi literatur: Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 103–112. <https://share.google/biWD7fB5H9EZUht8g>
- Salsabila, N. L., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 235–244. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/45981>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Wadrianto, G. K. (2023, Oktober 3). Karyawan yang tak bahagia kian memuncak usai pandemi, ada apa? *Kompas.com*. <https://lifestyle.kompas.com/read/2023/10/03/070645620/karyawan-yang-takbahagia-kian-memuncak-usai-pandemi-ada-apa?page=all>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.