



## **PENGARUH RESILIENSI, ETOS KERJA DAN *SELF AWARENESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Fauziah Fidaroini Putri<sup>1</sup>, Siti Mujanah<sup>2\*</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945

Email: Surabayafauziahfidaroini1@gmail.com<sup>1</sup>, sitimujanah@untag-sby.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the Effect of Resilience, Work Ethic and Self Awareness on the Performance of employees. The type of research used is quantitative and this study uses 75 employees of some company in Surabaya. The data collection method used is the survey method with a questionnaire instrument. And the analysis data used in this research were multy regression analysis to analysis the effect of independent variables to dependen variable. And to test the hypothesis used t-test and f-test. The result of analysis showed that the Resilience, Work Ethic and Self Awareness significantly have influence as individual and simultaneously on Employee Performance. This research is expected to be a consideration to develop better employee performance. Its mean that this research is expected to be a consideration for the development of human resources in the company on manage their employees.*

**Keywords:** Resilience, Work Ethic, Self Awareness, and Employee Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Ketahanan, Etos Kerja dan Kesadaran Diri terhadap Kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan penelitian ini menggunakan 75 karyawan dari beberapa perusahaan di Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen kuesioner. Dan data analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi multy untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dan untuk menguji hipotesis digunakan uji-t dan uji-f. Hasil analisis menunjukkan bahwa Ketahanan, Etos Kerja dan Kesadaran Diri berpengaruh secara signifikan sebagai individu dan sekaligus terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk mengembangkan kinerja karyawan yang lebih baik. Artinya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dalam mengelola karyawannya.

**Kata Kunci:** Ketahanan, Etos Kerja, Kesadaran Diri, dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya, karena pada era globalisasi ini perusahaan – perusahaan terus menghadapi persaingan yang sangat ketat, sehingga perusahaan perlu mengembangkan perusahaannya terutama dalam bidang sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan bisnis. Tujuan perusahaan sendiri dapat dicapai dengan adanya karyawan yang memiliki tingkat efektivitas tinggi, karena kinerja suatu perusahaan/organisasi merupakan gabungan dari kinerja semua individu/karyawan yang terlibat dalam berjalannya suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas (Indriani dan Waluyo, 2012).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak macam faktor. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah resiliensi. Menurut Keye & Pidgeon (2013) resiliensi merupakan kemampuan

untuk mempertahankan stabilitas psikologis dalam menghadapi stress. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat resiliensi dalam diri karyawan maka mereka akan menjadi lebih tangguh dan adaptif dalam menjalankan tuntutan kerjanya sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat. Artinya resiliensi akan berhasil membuat karyawan menghadapi situasi – situasi yang tidak menyenangkan dalam menghadapi dunia persaingan bisnis diera globalisasi.

Resiliensi merupakan tenaga kerja yang tangguh yang mampu merespon secara positif dan kompeten dalam menghadapi berbagai kesulitan serta sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan kemakmuran di masa depan, Rojas (2015), menyatakan bahwa resiliensi sebagai kemampuan menghadapi suatu tantangan atau resiliensi akan terlihat ketika seseorang menghadapi kondisi yang sulit dan tahu bagaimana

cara menghadapi atau beradaptasi dengannya.

Resiliensi secara alami dapat memengaruhi kemampuan individu untuk merespon dengan cara yang sehat dan produktif untuk mengatasi trauma yang mengontrol emosi atau tekanan kehidupan sehari-hari (Reivich & Shatte, 2002). Sejalan dengan itu, menurut Cooper et al. (2014), resiliensi dalam lingkungan perusahaan dapat dinyatakan sebagai kemampuan individu untuk pulih dari kemunduran sekaligus mampu bangkit dalam menghadapi segalatuntutan yang ada pada situasi sulit. Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa resiliensi adalah faktor yang menjadi kunci bagi individu untuk bertahan dari keadaan yang menekan, dapat beradaptasi pada situasi sulit dan memiliki semangat untuk bangkit dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tekanan di tempat kerja.

Resiliensi sangat dibutuhkan pada karyawan perusahaan mengingat sering kali adanya orderan yang melebihi kapasitas produksi maka karyawan harus tetap tangguh untuk menyelesaikannya yang mana itu adalah tuntutan pekerjaan harus tetap diselesaikan. Karyawan yang memiliki resiliensi tinggi dapat memengaruhi keinerja lebih tinggi sebagaimana hasil penelitiannya (Alfi Pratama Putra dkk, 2021), demikian juga hasil penelitiannya Dela Kusniyati dkk. (2022) dan Fitri Purwanto (2022) yang menyatakan bahwa secara individu dan simultan resiliensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi tinggi akan mendapatkan kinerja yang tinggi juga.

Menurut Majid (2012), etos kerja adalah karakteristik, sikap, kebiasaan, dan keyakinan yang melek pada diri seseorang atau sekelompok orang. Selain itu, salah satu faktor penting yang dipertimbangkan dalam meningkatkan karyawan adalah etos kerja yang harus ditumbuhkan oleh semua karyawan dalam perusahaan. Etos kerja adalah semangat kerja yang khas pada individu atau kelompok kerja, berdasarkan etika kerja atau sudut pandang yang dipercaya dan dihasilkan melalui tekad dan tindakan tertentu di dunia kerja (Ginting, 2016).

Etos kerja sangat penting untuk mendorong karyawan dalam suatu perusahaan untuk mengambil tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan



tertentu. Ketika seorang karyawan memiliki etos kerjanya baik, pada akhirnya akan berupaya sekutu tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya etos kerja yang baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat hal ini sesuai dengan hasil penelitiannya Alifia Pratama Putra dkk (2021), demikian juga hasil penelitiannya Suparman Hi Lawu (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitiannya Andri Hadiansyah dkk (2015) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa etos kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu *self awareness* atau kesadaran diri juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Self-awareness* atau kesadaran diri adalah suatu kemampuan untuk mengenali perasaan pada diri sendiri. Lao Tse, seorang filsuf Cina mengatakan bahwa “menundukkan orang lain sangat membutuhkan tenaga, dan menundukkan diri kita sendiri sangat membutuhkan kekuatan”. Dari kalimat tersebut memiliki arti bahwalebih mudah untuk kita menundukkan orang lain dibandingkan menundukkan diri kita sendiri. *Self-awareness* (kesadaran diri) membuat kita memahami apa yang sedang dirasakan dan juga mengetahui apa penyebab dari perasaan tersebut. *Self Awareness* merupakan kemampuan seseorang menyadari suatu emosi, suasana hati dan juga dorongan hati untuk melakukan suatu hal. *Self-awareness* (kesadaran diri) adalah suatu kesiapan terhadap peristiwa yang terjadi di lingkungan sekitar dan sebuah peristiwa kognitif yang terdiri dari ingatan, pikiran, perasaan dan juga sensasi fisik (Daliana, 2016).

Menurut Agoes Dariyo, (2016) *self awareness* adalah kesadaran diri seseorang yang mampu menerima, memahami dan mengelola seluruh potensi untuk mengembangkan kehidupannya di masa depan. Dapat diapahami bahwa kesadaran diri adalah sebuah pengetahuan akan dirinya serta bagaimana menegelola potensi yang telah disadari sehingga menjadi suatu perbuatan yang dapat dilakukan dan memiliki dampak kepada orang-orang disekitarnya. Karyawan yang memiliki *self awareness* dapat

meningkatkan kinerja mereka sebagaimana hasil penelitiannya Taufiqur Rachman dkk. (2019) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *self awareness* yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Namun demikian hasil penelitiannya Naisya Nur Karimah (2021) dan Hasanah (2020) bahwa *self awareness* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitiannya Taufiq Rahman (2019) dan hasil penelitiannya Alfi Pratama Putra (2022) yang menyatakan bahwa *self awareness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan ialah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kesepakatan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja. Seperti yang dikatakan oleh Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standardoperasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.”

Dari uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan kinerja merupakan faktor kunci dalam kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan adalah penggunaan keterampilan tertentu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Karena kinerja merupakan faktor kunci dalam kemajuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggabungkan informasi

tentang resiliensi, etos kerja, *self awareness* dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara dua variabel atau lebih. Dengan menyebarluaskan kuesioner kepada karyawan di beberapa Perusahaan, yaitu sebanyak 75 responden dan jawaban dari kuesioner tersebut mengacu pada skala likertlima gradasi yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh resiliensi, etos kerja dan *self awareness* terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah kuantitatif. Artinya, data berupa angka-angka yang digunakan untuk mengukur pengaruh resiliensi, etos kerja dan *self awareness* terhadap kinerja karyawan yang diambil dari beberapa perusahaan di Surabaya yang berjumlah 75 orang. Peneliti menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebarluasan kuesioner kepada responden. Artinya, data yang ada merupakan data objektif yang diperoleh langsung dari karyawan. Teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data adalah Regresi berganda untuk mendapatkan hasil besarnya pengaruh variable X terhadap Y, sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan t-test dan f-test, sedangkan perhitungan digunakan dengan software SPSS versi 24.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 75 karyawan di perusahaan di Surabaya yang memiliki karakteristik mayoritas adalah pria sebanyak 72% dan sisanya wanita sebanyak 28 %. Sedangkan usia responden dalam penelitian ini mayoritas berada pada rentan 20 s/d 30 tahun yaitu sebanyak 63% dan yang lain tersebar di beberapa golongan umum.. Jika dilihat dari pengalaman responden bekerja di perusahaan kebanyakan sudah bekerja diatas 5 Tahun.

### Uji Validitas

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan survey melalui instrument kuesioner sehingga instrument yang digunakan dilakukan uji validitas terlebih dahulu untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Sebuah kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan kuesioner. Keputusan valid atau tidaknya sebuah kuesioner adalah membandingkan rhitung dengan r tabel. Hasil uji validitas terhadap setiap Dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji validitas menunjukkan nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil tersebut maka kuesioner yang digunakan oleh variabel resiliensi etos kerja, *self awareness* dan kinerjakaryawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > Alpha. Dari hasil perhitungan semua pernyataan dari variabel resiliensi etos kerja, *self awareness* dan kinerjakaryawan memiliki nilai Cronbach's alfa yang lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berapa pada distribusi normal sebagai pe

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters	Mean	.0000000
a,b	Std. Deviation	3.47093606
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.044
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>ad</sup>

Dari table 1 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 , nilai ini lebih besar dari 0,05 yaitu  $0,200 > 0,05$  , hal ini diterima yang berarti data berdistribusi secara normal dandinyatakan valid.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui terjadi tidaknya multikolinieritas antar variabel, hal ini dapat dilihat dari nilai toleransi dan VIF. Jika nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2: Hasil Uji



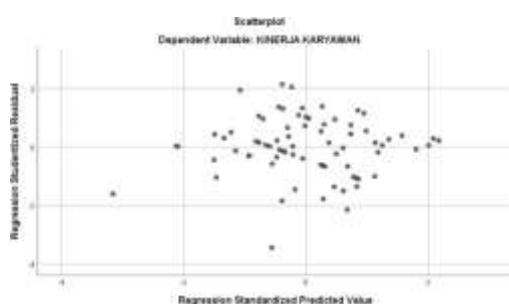
Multikolinieritas			
Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Sig	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant) .097		
	Resiliensi (X1) .016	1.000	1.000
	Etos Kerja(X2) .038	.978	1.022
	Self Awareness (X3) .000	.978	1.022

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada setiap variable menunjukkan angka  $>$  dari 0,10, sedangkan nilai VIF untuk setiap variable juga menunjukkan angka  $< 10$ . Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastitas dari suatu data sehingga dapat dipastikan bahwa sebaran data bersifat homogen. Hal ini dapat dilihat pada diagram 1

Gambar 1: Hasil sebaran data



Hasil analisis dari gambar 1 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastitas pada penelitian ini, karena hasil dari uji menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya memenui persyaratan yang ditentukan maka analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil perhitungan

Koefisien Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Sig.
1	(Constant) 9.454	5.619	.097
	Resiliensi .236	.095	.016
	Etos Kerja .197	.093	.038
	Self Awareness .445	.076	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,454 + 0,236 X_1 + 0,197 X_2 + 0,445 X_3$$

### X3

Keterangan :

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang bernilai sebesar 9.454 yang berarti Resiliensi (X1), Etos Kerja (X2) dan *Self Awareness* (X3) dalam keadaan tetap atau sama dengan nol (0), maka peningkatan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,454.
- Nilai koefisien Resiliensi (b1) sebesar 0,236 menunjukkan bahwa apabila resiliensi meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.236 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien Etos Kerja (b2) sebesar 0,197 menunjukkan bahwa apabila etos kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.197 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien *Self Awareness* (b3) sebesar 0,445 menunjukkan bahwa apabila *self-awareness* meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.445 dengan asumsi variabel lain konstan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T

Uji-t digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh signifikansi antara masing-masing variable Resiliensi, Etos Kerja dan *Self Awareness* terhadap kinerja, dan hasilnya dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4: Hasil Perhitungan Uji-t

		Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		Keterangan
1	Constant	9.454	1.682	0.97
	Resiliensi	.236	2.478	.016
	Etos Kerja	.197	2.113	.038
	Self Awareness	.445	5.822	.000

Berdasarkan Uji-t yang dapat dilihat pada table 4 maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

### 1. Variabel Resiliensi

Uji parsial antara resiliensi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### 2. Variabel Etos Kerja

Uji parsial antara etos kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil signifikansi sebesar  $0,038 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3. Variabel Self Awareness

Uji parsial antara self awareness terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel self awareness berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengujian Uji-F

Uji-F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan, yaitu apakah variable Resiliensi, Etos Kerja dan Self Awareness secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasilnya dapat dilihat pada table 5.

Tabel 5: Hasil Pengujian Uji-F

ANOVA <sup>a</sup>				
Model	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	173.738	13.837 .000
	Residual	.71	12.556	
	Total	.74		

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Nilai F hitung sebesar  $13,837 > F$  tabel  $2,73$  dan hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa resiliensi (X1), etos kerja (X2) dan self awareness (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peran variable Resiliensi, Etos Kerja dan Self Awareness terhadap kinerja karyawan, hasil ini ditunjukkan oleh nilai  $R^2$ . Jika nilai koefisien regresi menunjukkan angka mendekati 1 atau 100% maka peran variable akan semakin tinggi, hasil perhitungan koefisien determinasi dapat di lihat pada table 6.

Tabel 6: Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.369	.342	3.544

Berdasarkan table 6 maka diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,369 yang berartibawa 36,9% kinerja karyawan dapatdijelaskan oleh variabel independen resiliensi(X1) etos kerja (X2) dan self awareness (X3). Sedangkan sisanya sebesar 0,631 atau 63,1%dijelaskan oleh variabel lain diluar modelpenelitian ini.

### PEMBAHASAN

#### 1. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa signifikansi variabel resiliensi sebesar  $0,016 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan variabel resiliensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Delta Djakarta. Pada hasil uji hipotesis tersebut, maka bentuk hubungan antara resiliensi terhadap kinerja karyawan PT. Delta Djakarta adalah positif yang artinya jika karyawan memiliki resiliensi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memiliki resiliensi yang buruk maka kinerja karyawanakan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Alfi Pratama Putra dkk, 2021), Dela Kusniya dkk. (2022) dan Fitri Purwanto (2022) yang menyatakan bahwa Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa signifikansi variabel etos kerja sebesar  $0,038 < 0,05$ . Maka dapat

disimpulkan variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji hipotesis tersebut, maka bentuk hubungan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya jika karyawan memiliki etos kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memiliki resiliensi yang buruk maka kinerja karyawannya akan rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Alifia Pratama Putra dkk (2021), Suparman Hi Lawu (2019), dan Andri Hadiansyah yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh *Self Awareness* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa signifikansi variabel *self awareness* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan variabel *self awareness* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Delta Djakarta. Pada hasil uji hipotesis tersebut, maka bentuk hubungan antara resiliensi terhadap kinerja karyawan PT. Delta Djakarta adalah positif yang artinya jika karyawan memiliki resiliensi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memiliki resiliensi yang buruk maka kinerja karyawan akan rendah. Untuk itu hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Taufiqur Rachman dkk. (2019), dan Alfi Pratama Putra (2022) yang menyatakan bahwa *self awareness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja dan *Self Awareness* Secara Bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji f menunjukkan bahwa resiliensi (X1), etos kerja (X2) dan *self awareness* (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dari nilai f sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pengaruh resiliensi (X1), etos kerja (X2) dan *self awareness* (X3) menunjukkan adanya arah positif atau adanya hubungan searah terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat diartikan bahwa semakin meningkat resiliensi (X1), etos kerja (X2) dan *self*

*awareness* (X3) maka kinerja karyawan (Y) juga semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika resiliensi (X1), etos kerja (X2) dan *self awareness* (X3) makin menurun maka kinerja karyawan (Y) juga akan ikut menurun. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi “resiliensi, etos kerja dan *self awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Djakarta” dinyatakan diterima.

Hasil pengujian ( $R^2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan resiliensi, etos kerja dan *self awareness* memiliki pengaruh sebesar 37% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian serta analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Resiliensi, etos kerja, dan *self awareness* secara individu dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan secara optimal perusahaan dapat memberikan motivasi karyawan agar memiliki ketangguhan atau resiliensi, etos kerja yang tinggi dan memiliki kesadaran yang tinggi sehingga target yang telah ditetapkan dapat di realisaikan.

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Delta Djakarta. Sehingga dapat memudahkan evaluasi kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agoes Dariyo, 2016. Peran Self-Awareness Dan Ego Support Terhadap Kepuasan Hidup Remaja Tionghoa, Psikodimensia Volume 15 / 2 Edisi Juli - Desember 2016, 254-274  
Andri Hadiansyah, dan Rini Purnamasari Yanwar.2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol .3, No. 2,

September 2015

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- 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, 2466-2471.
- Daliana, S. (2016). *Deskripsi Self Awareness dan Kemampuan Penalaran Matematis Siswa Kelas VII SMP Muhammadiyah Sokaraja*.
- Dela Kusniya, Siti Mujanah (2022). The Role of Creativity Innovation And Resilience on Employee Performance at Nusantara Garment Company Surabaya. *Journal of Applied Management and Business*, 3(1) Pg. 36-45.
- Fitri Purwanto, Siti Mujanah Dan Sumiati, 2022. The Effect of Self-Leadership, Self-Ability And Resilient On The Performance Of Surabaya Satreskrim Police Investigators Through Organizational Commitments As Intervening Variables. *Business And Finance Journal*, 7(1). Pg. 45-60
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja-Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo.
- Hasanah, U., & Mujanah, S. (2020). The Effect of Servant Leadership, Self-Awareness, and Competence on Organizational Commitment and Performance of Employees of Public Works in Bangkalan District. *Ekspektra J. Bisnis dan Manaj*, 4(2), 136-146.
- Indriani, E., & Waluyo, H. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Surakarta: STIE-AUB*.
- Keye, M. D., & Pidgeon, A. M. (2013). Investigation of the relationship between resilience, mindfulness, and academic self-efficacy. *Open Journal of Social Sciences*, 1(6), 1-4.
- Majid, A. H. (2012). *Pola Pembinaan Kemandirian di Pesantren Hidayatullah Gunung Tembak Balikpapan* (Doctoral dissertation, Universitas pendidikan indonesia).
- Naisya Nur Karimah Dan Siti Mujanah, 2021. The Influence Of Organizational Culture, Competence And Self-Awareness On Performance Of Employees In Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur. *Journal Of Applied Management And Business*. Vol 2(2) Pg. 70-80.
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *MediaMahardhika*, 20(2), 311-321.
- Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant Leadership, Self Awareness dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardhika*, 19(2), 361-371.
- Rojas, L. F. (2015). Factors affecting academic resilience in middle school students: A case study. *Gist: Education and Learning Research Journal*, (11), 63-78.
- Reivich dan Shatte. (2002). Psychosocial Resilience. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57, 316. doi:10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x
- Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, & Riris Lestiwati. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.