

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN  
*CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *EMPLOYEE RESILIENCE* DAN  
PENGARUH *EMPLOYEE RESILIENCE* TERHADAP *THRIVING AT WORK***

**SKRIPSI**

**Pada Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**Joseph Hendri Antono**

**2117 29642**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2021**

## TUGAS AKHIR

### PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *EMPLOYEE RESILIENCE* DAN PENGARUH *EMPLOYEE RESILIENCE* TERHADAP *THRIVING AT WORK*

Dipersiapkan dan disusun oleh:


**JOSEPH HENDRI ANTONO**

**No Induk Mahasiswa: 211729642**


telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 26 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M.)

#### Susunan Tim Penguji:

Pembimbing


  
Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

Penguji

  
Heni Kusumawati, SE., M.Si.

Yogyakarta, 26 Januari 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



  
Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN CAREER ADAPTABILITY TERHADAP EMPLOYEE RESILIENCE DAN PENGARUH EMPLOYEE RESILIENCE TERHADAP THRIVING AT WORK

Joseph Hendri Antono, Wisnu Prajogo\*

\*Corresponding author ([wisnuprajogo@gmail.com](mailto:wisnuprajogo@gmail.com))

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan *career adaptability* terhadap *employee resilience* dan pengaruh *employee resilience* terhadap *thriving at work*. Metode pengumpulan data dengan metode kuantitatif dengan menggunakan jenis data primer dan kuesioner menggunakan *Skala Likert* yang kemudian distribusikan menggunakan *google form*. Sampel penelitian ini menggunakan *convenience sampling* dan populasi penelitian ini adalah karyawan swasta maupun pegawai pemerintahan disuatu perusahaan. Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience* dengan hasil *p-value* sebesar 0,014 dan  $\beta$  sebesar 0,19, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience* dengan hasil nilai *p-value* sebesar 0,004 dan  $\beta$  sebesar 0,23, *career adaptability* berpengaruh positif terhadap *employee resilience* dengan hasil *p-value* sebesar 0,001 dan  $\beta$  sebesar 0,54 dan *employee resilience* berpengaruh positif terhadap *thriving at work* dengan hasil *p-value* sebesar 0,001 dan  $\beta$  sebesar 0,80.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, *Career Adaptability*, *Employee Resilience* dan *Thriving at Work*

### Pendahuluan

Perusahaan pastinya dalam menjalankan bisnisnya berusaha untuk mendapatkan keuntungan dari pasar, mencapai tujuan dan unggul dalam persaingan yang ada. Untuk mencapai hal tersebut bagian penting didalam perusahaan yang harus diperhatikan adalah bagian sumber daya manusia. Kunci penting keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kemampuan bersaing dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Mengetahui pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan diperlukan pengelolaan, pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan sumber daya manusia perusahaan merupakan bagian dari usaha dari perusahaan agar mampu menciptakan karyawan yang kompeten dengan mempunyai keterampilan, kemampuan akademik, kemampuan non akademik, kemampuan beradaptasi dan loyalitas kerja (Wulandari & Frianto, 2020). Menyikapi hal tersebut diperlukannya karyawan yang *resilience* dan tetap *thriving* untuk mendukung perusahaan dalam menghadapi persaingan yang terjadi.

Stres di tempat kerja memiliki hubungan langsung dengan penyakit kesehatan akut dan kronis. Diperkirakan sekitar 15% dari semua orang menderita gejala stres mental dalam hidup mereka, dan penyebabnya adalah pekerjaan. Mencermati fenomena ini penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk dapat mengelola dan mempersiapkan karyawan yang tangguh. Dinamisnya situasi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan perkembangan yang sangat cepat dan kompleks, karyawan dituntut untuk dapat mengatasi situasi sulit, situasi tidak mementu, situasi penuh tekanan yang sangat mungkin terjadi. Kapasitas seseorang untuk dapat bertahan walaupun dalam keadaan tertekan sering disebut *resilience* (McEwen, 2011). *Resilience* sebagai kemampuan untuk mempertahankan stabilitas psikologis dalam menghadapi stres dan trauma (Keye & Pidgeon, 2013). Karyawan juga diharapkan tetap berkembang di tempat kerja meskipun berada dalam situasi yang tidak menentu dan dapat berubah dengan cepat. Berkembang di tempat kerja sering disebut dengan *thriving at work*. *Thriving* adalah suatu kondisi psikologis dimana seseorang mengalami semangat hidup, gairah yang ditandai dengan keinginan yang kuat untuk belajar dan semangat untuk melakukan suatu pekerja (Spreitzer 2005). Sumber daya manusia yang ada di perusahaan mempunyai peran dominan dan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan dan kompetisi yang ada. Diperlukannya karyawan yang *resilience* dan tetap *thriving at work* supaya perusahaan dapat mencapai tujuan dan terus bertahan menghadapi persaingan.

*Resilience* adalah kemampuan seseorang untuk merespon dan menyelesaikan masalah hidup sehingga mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang tidak menyenangkan, kondisi stres dan tidak menentu (Heath et al.,2020). *Resilience* sebagai kapasitas manusia untuk mengatasi dan menghadapi tekanan dalam hidup. *Resilience* dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk mengendalikan diri sehingga individu dapat bersikap tenang dan fokus untuk menyelesaikan masalah dan situasi yang tidak menentu (Mahesti & Rustika, 2020). Penelitian tersebut didukung dengan penelitian oleh Arslan & Yıldırım, (2020) menjelaskan bahwa *resilience* mengurangi dampak dari efek negatif dan meningkatkan efek positif dari kesehatan psikologis.

Terdapat beberapa keterkaitan hubungan antara karyawan yang *resilience*, diantaranya motivasi dan *adaptability* (Resnick,2018;Udayana,2017;Folke, 2016). Setiap orang memiliki keinginan, kebutuhan, kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda satu dengan yang lain, sehingga setiap pemimpin dituntut untuk dapat memenuhi dan mengelola motivasi karyawannya. *Motivasi* adalah dorongan dasar dihidup manusia untuk bertingkah laku. Dorongan ini berada didalam bagian dari manusia ketika seseorang melakukan sesuatu hal, itu sesuai dengan dorongan yang ada didalam dirinya (Uno, 2021). Supaya mencapai tujuan organisasi dan untuk mengatasi semua tantangan dan tekanan yang dihadapi di tempat kerja, karyawan harus termotivasi (Omar et al., 2018). Hasil dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *resilience* (Trigueros et al., 2020). Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, motivasi dari dalam disebut juga motivasi intrinsik dan dari luar yang disebut motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang mendorong seseorang bersumber didalam diri individu tersebut (Luthans, 2011). Faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik antara lain pencapaian, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan (Kurniawan, 2018). Seseorang dengan motivasi intrinsik akan merasa senang apabila aktivitas yang dia laksanakan sudah memperoleh hasil yang diharapkan (Septina & Samuel, 2020). Menurut (Resnick, 2018) motivasi mempunyai pengaruh hubungan positif terhadap *resilience*. Hal

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tersebut didukung oleh hasil penelitian, Hermahayu (2021) yang mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap *resilience*.

Motivasi ekstrinsik merupakan faktor *eksternal* diluar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan (Akbar, 2012). Motivasi ekstrinsik bergantung dengan gaji, rasa nyaman, orang lain, lingkungan kerja dan hubungan kerja terutama dalam perusahaan tempatnya bekerja. Kebutuhan jasmani seseorang menjadi pemicu timbulnya motivasi ekstrinsik. Faktor eksternal individu memiliki pengaruh dalam membentuk karyawan *resilience* (Sholahuddin, 2019). Penelitian terdahulu memberikan hasil bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan terhadap *resilience* (Ghasem & Hosseinchari, 2012).

*Career adaptability* adalah kesiapan untuk menghadapi situasi kerja yang berubah-ubah (Kardafi & Rakhmawati, 2017). Adaptasi ialah keterampilan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada. *Career adaptability* dalam konteks pekerjaan diartikan sebagai proses adaptasi berperilaku untuk dapat menyesuaikan diri pada tugas dan pekerjaan yang dituntut kepada dirinya (Jiang et al., 2021). *Career adaptability* merujuk pada kemampuan untuk berubah tanpa kesulitan yang berarti, untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru atau berubah (Cahyawulan & Wahyuni, 2021). *Resilience* memiliki hubungan unsur terhadap *adaptability* (Folke, 2016). Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa *resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *career adaptability*. *Resilience* berkaitan positif dengan *adaptability* karena ini adalah salah satu kemampuan individu untuk dapat keluar dari masalah (Prihastuti, 2011).

*Thriving at work* adalah sebuah keadaan psikologis individu yang merasakan dua perasaan secara simultan, yaitu *sense of learning* merujuk pada perasaan ingin terus belajar serta perasaan ingin tahu yang tinggi dengan pemahaman untuk terus mengembangkan diri dan *sense of vitality* merujuk pada semangat untuk menjalankan pekerjaan (Spreitzer et 2005). Karyawan yang *resilience* akan menyebabkan karyawan *thriving* di tempat kerja meskipun sedang menghadapi situasi yang sulit (Breen, 2019). *Resilience* dibutuhkan tidak hanya sebagai penyelesaian masalah saat ini, namun juga kemampuan berkembang dikemudian hari (Prihastuti, 2011).

## Dasar Teori dan Hipotesis

Pengertian *resilience* menurut Snyder & Lopez (2002) adalah kemampuan untuk merespon secara sehat dan efektif dalam menghadapi kesulitan atau trauma. Individu harus menghadapi dan beradaptasi dengan peristiwa atau masalah serius yang muncul dalam kehidupan. Mengatasi stres bahkan menghadapi kesulitan atau trauma yang dialami dalam hidup. *Resilience* dapat diartikan sebagai adaptasi yang baik dibawah keadaan sulit (Reivich & Shatté, 2002). Orang yang *resilience* dapat dengan cepat kembali ke keadaan pra-trauma mereka, tangguh terhadap berbagai peristiwa. Peristiwa kehidupan negatif dan kemampuan untuk beradaptasi dengan stres dan kesulitan yang ekstrem (Pratiwi & Hartosujono, 2014).

Upaya individu untuk dapat beradaptasi dengan baik terhadap situasi stres, mampu pulih dan berfungsi secara optimal, serta mampu mengatasi kesulitan (Hendriani, 2018). *Resilience* adalah kemampuan bertahan atau mengelola kesulitan dari kejadian atau peristiwa yang tidak menyenangkan, ketidakpastian dan berhasil beradaptasi dengan perubahan (McEwen, 2011). *Resilience* sebagai kemampuan menghadapi tantangan, *resilience* akan tampak ketika seseorang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menghadapi pengalaman yang sulit dan tahu bagaimana menghadapi atau beradaptasi dengannya (Rojas, 2015).

Terdapat beberapa fungsi *resilience* menurut Reivich & Shatté (2002). *Reaching out* adalah mendapatkan pengalaman hidup yang lebih banyak dan lebih bermakna dalam hidup dari situasi dan keadaan yang telah dilalui. *Overcoming* adalah kemampuan merespon suatu masalah dengan cara menganalisis suatu kondisi dan mengganti ke perspektif yang lebih baik serta berlatih guna meningkatkan keahlian mengontrol diri kita sendiri. *Steering through* adalah keyakinan untuk dapat mengontrol lingkungan dengan baik serta mampu menyelesaikan masalah yang ada. *Bouncing back* adalah keadaan diaman individu mampu dapat mengatasi masalah dan penderitaan sehingga dapat kembali ke kehidupan normal.

Menurut teori dari Reivich & Shatté (2002) mengungkapkan terdapat tujuh aspek *resilience*. *Emotion Regulation*. Regulasi emosi ialah keahlian untuk senantiasa tenang bahkan dalam kondisi stres dan pergumulan. Seseorang dengan pengelolaan diri yang baik mempunyai dua karakteristik penting, yaitu tenang dan fokus ketika berhadapan dengan masalah. Seseorang dengan pengendalian diri yang baik sulit untuk khawatir, kesal atau marah. Menurut Folke, (2016) mengungkapkan bahwa regulasi emosi adalah suatu hal yang krusial untuk setiap individu karena akan diperlukan untuk menghadapi kondisi, masalah, dan tekanan buruk yang sangat mungkin muncul pada kehidupan manusia.

*Impulse control*. *Impulse control* ialah keahlian seseorang untuk mengontrol dorongan keinginan. Hal ini dapat terjadi ketika seorang individu mempunyai preferensi untuk sesuatu tetapi individu tersebut tidak mencapai keinginannya karena situasi dan kondisi yang merugikan seperti keuangan, penyakit dan tanggung jawab, sehingga individu bertentangan dengan hati nuraninya untuk kepentingannya sendiri.

*Optimisme*. *Optimisme* adalah keyakinan yang berasal dari dalam diri individu untuk dapat mengubah sesuatu menjadi lebih baik. Seorang optimis melihat ke masa depan dengan keyakinan positif. Inti dari aspek ini menyangkut persepsi atau penalaran kognitif tentang apa yang dihadapi.

*Casual analysis*. *Casual analysis* menunjukkan pada kemampuan untuk mengidentifikasi kemampuan untuk menunjukkan dengan tepat penyebab pasti dari masalah yang dihadapi. Ini tentang bagaimana seseorang berpikir tentang sesuatu yang benar atau salah. Orang dengan aspek ini memiliki pola pikir yang fleksibel dan mandiri untuk fokus pada pemecahan masalah. Individu mampu mengenali penyebab masalah yang dihadapinya dan perlahan-lahan dapat mengatasi masalah tersebut hingga mampu kembali ke kehidupan semula.

*Empathy*. *Empathy* ialah keahlian individu untuk memahami isyarat tentang psikologis orang lain. Seseorang bisa dikatakan mempunyai empati yang baik ketika mampu merasakan apa yang orang lain rasakan.

*Self Efficacy*. *Efikasi diri* adalah keyakinan bahwa seorang individu menyadari kemampuannya sendiri dan bahwa dirinya dapat secara efektif memecahkan masalah yang dihadapinya. Individu tidak harus berkecil hati dengan situasi yang ada tetapi berusaha menghadapinya dengan percaya diri. Lebih lanjut, menurut Saktiyudha (2019), efikasi diri merupakan keyakinan dasar seseorang dalam menghadapi tantangan hidup. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa menjadi efektif adalah mempunyai kapasitas untuk menghasilkan *output* yang diinginkan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*Reaching Out. Reaching Out* ialah keahlian seseorang untuk mencapai suatu hal positif di kehidupan setelah behadapan dengan masalah. Keinginan pribadi untuk berkembang dan memperbaiki situasi saat ini walaupun sulit dan berat. Dalam hal ini, membuat seseorang untuk terus berusaha meningkatkan aspek positif dalam kehidupan sehingga dirinya dapat membedakan risiko penting dari risiko yang tidak penting.

**Teori Career Adaptability** (Creed et al 2009). Adaptasi adalah proses menyesuaikan diri dengan lingkungan dan keadaan sekitar untuk beradaptasi dengan lingkungan, pekerjaan dan belajar. *Career adaptability* sebagai kesiapan untuk menanggulangi perubahan pekerjaan dan situasi kerja (Kardafi & Rakhmawati, 2017). Adaptasi adalah kemampuan makhluk hidup untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan hidupnya. *Career adaptability* dilihat dapat menyebabkan individu beradaptasi sendiri dalam konteks pekerjaan dan dapat dipahami sebagai sikap, keterampilan, dan perilaku yang digunakan individu untuk beradaptasi dengan pekerjaan (Jiang et al., 2021). *Career adaptability* merujuk pada kemampuan untuk berubah tanpa kesulitan yang berarti, untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru atau berubah (Cahyawulan & Wahyuni, 2021).

Menurut Savickas (1997) kemampuan *career adaptability* mengacu pada kesiapan individu untuk melakukan tugas-tugas yang dapat diprediksi dan berpartisipasi dalam peran profesional, serta untuk menghadapi situasi tak terduga yang mungkin timbul sebagai akibat dari perubahan dalam pekerjaan atau kondisi kerja. Kemampuan untuk beradaptasi dengan karir dapat memperluas peluang individu untuk menemukan pekerjaan yang cocok dan meningkatkan kesuksesan profesional dan bahkan kesejahteraan (Rossier, 2015). Lebih lanjut, menurut Savickas (1997) *career adaptability* adalah kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan yang berkaitan dengan karir, integrasi dengan lingkungan dan keberhasilan individu dalam setiap transisi dari ruang lingkup fase karir seseorang (*growth, exploration, Establishment, Maintenance*).

Terdapat beberapa dimensi menurut Savickas, (1997) *career adaptability* dapat dilihat melalui empat dimensi. Perhatian (*Concerned*) menggambarkan kecenderungan seseorang untuk berhati-hati dalam mempersiapkan, merencanakan, dan mengembangkan karir sesuai minat dan kemampuannya.

Kontrol (*Control*) menjelaskan bagaimana orang mengontrol dan membentuk diri mereka sendiri untuk beradaptasi dengan lingkungan mereka. Kontrol membuat individu bertanggung jawab atas profesinya.

Keingintahuan (*Curiosity*). Perasaan ingin tahu mencari informasi dan cara mengembangkan atau meningkatkan karir. Keingintahuan membantu individu meningkatkan peluang sosial untuk karir mereka dan dapat menjadi proses pengembangan diri bagi dirinya.

Kepercayaan diri (*Confidence*) menjelaskan kemampuan individu untuk mempertahankan pendapatnya dan mampu memecahkan masalah ketika menghadapi rintangan dan rintangan.

**Teori Thriving At Work.** Konsep dan model yang menjelaskan *thriving* pertama kali muncul ketika diperkenalkan (Spreitzer, 2005) yang sering mendefinisikan kemakmuran di tempat kerja sebagai keadaan mental seseorang yang mengalami dua perasaan secara bersamaan, yaitu rasa belajar – bahkan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengacu pada pemahaman individu yang lebih baik dan rasa vitalitas - mengacu pada semangat dan antusiasme untuk bekerja. Tenaga kerja yang berkembang itu sendiri merupakan keunggulan kompetitif karena dapat membantu organisasi menghindari orang-orang negatif seperti stres, depresi dan penyakit dan mendorong kinerja organisasi yang positif yaitu efisiensi, kinerja yang lebih baik, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. (Gallup, 2013).

*Thriving at work* bermanfaat untuk pengembangan seseorang di tempat kerja yang sebagai pengukur pertumbuhan atau perkembangan untuk memberikan kepada individu tentang bagaimana dia melakukan tugas pada suatu bidang pekerjaan (Dutton, 2003). *Thriving at work* memberikan energi positif dan menciptakan keinginan seseorang untuk terlibat dalam tugas tertentu dengan pola pikiran, tugas yang diberikan sebagai sarana untuk belajar dan menambah kemampuan dirinya (Porath et al., 2012).

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Employee Resilience***

Menurut motivasi intrinsik mempengaruhi *resilience* dengan memberikan sumbangan yang efektif (Miratus, 2021). Motivasi intrinsik adalah salah satu hal yang dapat membentuk seorang karyawan yang *resilience* dalam bekerja hal tersebut dikemukakan oleh (Resnick, 2018). Motivasi intrinsik yang sangat tinggi mempengaruhi tingginya seseorang dalam mengembangkan kemampuan *resilience* (Udayana, 2017). Hal ini membuat seseorang mampu untuk menilai, mengatasi, beradaptasi dan meningkatkan diri ataupun mengubah dirinya dari keterpurukan atau kesengsaraan dalam hidup (Udayana, 2017). Seorang karyawan perusahaan yang bekerja dengan giat karena minat, bakat dan cita-citanya sehingga mendapatkan kenikmatan dalam bekerja tanpa penghargaan dari lingkungan yang kemudian menimbulkan ketangguhan dalam pola pikir dan diri terhadap suatu situasi yang tidak menyenangkan hal tersebut merupakan pengaruh motivasi intrinsik terhadap *employee resilience*. Hal yang sama dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh terhadap *resilience* (Hermahayu, 2021). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi juga kemungkinan berkembangnya dan terbentuknya seseorang yang *resilience*.

H1 : *Motivasi intrinsik* berpengaruh positif terhadap *resilience*.

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap *Employee Resilience***

Motivasi ekstrinsik adalah salah satu pendukung dalam membentuk *resilience* karyawan (Sholahuddin, 2019). Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Ghasem & Hosseinchari (2012) yang memaparkan bahwa motivasi ekstrinsik yang dimana motivasi tersebut berasal dari luar individu atau *eksternal* mempunyai hubungan terhadap individu yang *resilience*. Karyawan yang dalam bekerja mendapatkan kenyamanan dalam bekerja karena fasilitas dan suasana lingkungan kerja atau gaji yang tinggi sehingga muncul ketangguhan dalam menghadapi masalah dan situasi yang ada, hal ini merupakan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap *employee resilience*. Semakin tinggi motivasi ekstrinsik seseorang maka semakin tinggi juga tingkat *resilience* karyawan. Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa.

H2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience*.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Employee Resilience***

*Adaptability* yang adalah salah satu faktor yang membentuk karyawan yang *resilience* (Folke, 2016). *career adaptability* saling berhubungan dengan *resilience* (Santilli et al., 2020). Seseorang karyawan yang dapat beradaptasi, menyesuaikan diri dan siap terhadap perubahan kebutuhan tenaga kerja dimasa depan baik tantangan tugas pekerjaan yang dapat diprediksi maupun tidak tapat diprediksi sehingga hal tersebut menciptakan ketangguhan, kepercayaan dan pengembangan individu tersebut dalam dunia kerja. Hal tersebut merupakan hubungan *career adaptability* terhadap *employee resilience*. *Adaptability* terhadap pekerjaan yang terus berubah-ubah di dalam dunia maupun dalam jenjang karir yang ada merupakan unsur penting terhadap *resilience* karyawan (Prihastuti, 2011). Semakin tinggi *career adaptability* karyawan maka semakin tinggi juga tingkat *resilience* karyawan.

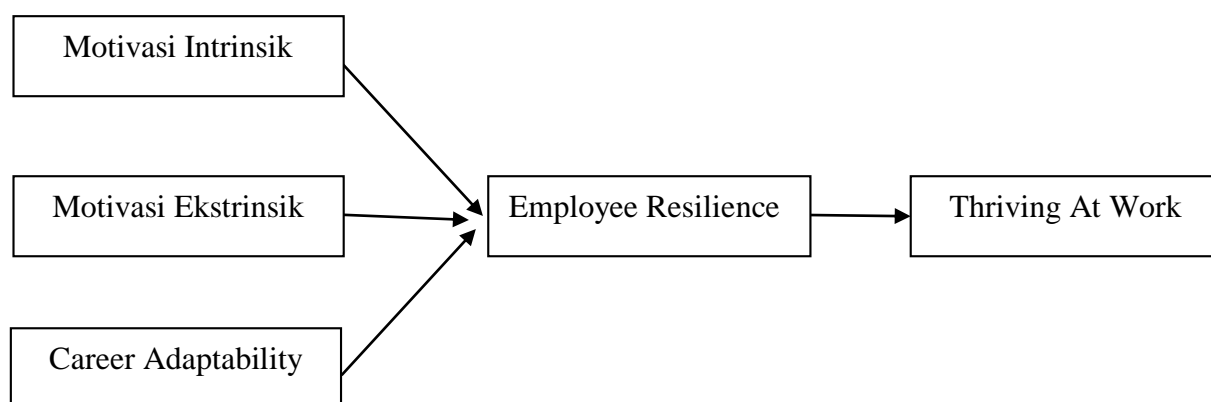
H3: *Career adaptability* berpengaruh positif terhadap *employee resilience*.

## **Pengaruh *Resilience* Terhadap *Thriving At Work***

*Resilience* menjadi faktor yang menyebabkan karyawan dapat *thriving* di tempat kerja meskipun karyawan tersebut berhadapan oleh situasi yang sulit (Breen, 2019). (Connor & Davidson, 2003) memaparkan bahwa *resilience* membentuk individu untuk dapat membantu mereka dalam berkembang saat menghadapi kesulitan. Semakin individu berhasil mengatasi krisis yang dihadapi maka akan semakin meningkatkan potensi individu untuk berkembang. Seseorang karyawan yang mampu menyikapi masalah yang timbul, kondisi yang tidak baik, situasi yang tidak menyenangkan dan tekanan terhadap dirinya dengan pola berpikir bahwa karyawan tersebut mampu dan optimis dapat melewati hal tersebut sehingga menyebabkan karyawan mendapat pengalaman untuk berkembang, hal tersebut merupakan bahwa *employee resilience* mempunyai pengaruh terhadap *thriving at work* karyawan. *Resilience* dibutuhkan tidak hanya sebagai penyelesaian masalah saat ini, tetapi juga kemampuan berkembang dikemudian hari (Prihastuti, 2011). Berdasarkan uraian di atas semakin tinggi tingkat *resilience* maka semakin tinggi pula kemungkinan untuk *thriving*.

H4: *Employee resilience* berpengaruh positif terhadap *thriving at work*.

Model penelitian



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Metode dan Hasil

Responden penelitian ini adalah masyarakat umum yaitu pegawai negeri sipil, karyawan swasta dan mahasiswa yang berada di seluruh Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner online yaitu *google form* yang dibagikan kepada responden. Total responden yang sudah terkumpul sebesar 130 responden.

Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
16-24	91	70%
25-35	19	14,6%
36-45	10	7,7%
Lebih dari 45 tahun	10	7,7%
Total	130	100%

Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	84	64,6%
Perempuan	46	35,4%
Total	130	100%

Demografi Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Lama waktu bekerja	Jumlah responden	Presentase
Kurang dari 1 tahun	68	52,3%
1-4 tahun	31	23,8%
5-10 tahun	11	8,5%
Lebih dari 10 tahun	20	15,4%
Total	130	100%

Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah responden	Presentase
SMP	3	2,3%
SMK/SMA	53	40,8%
Diploma	12	9,2%
Sarjana	62	47,7%
Total	100	100%

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Demografi Responden Berdasarkan Gaji/Bulan

Gaji/bulan	Jumlah responden	presentase
Kurang dari 1 juta	27	20,8%
1-3 juta	52	40%
3-6 juta	32	24,6%
Lebih dari 6 juta	19	14,6%
Total	130	100%

Penelitian ini menggunakan variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, *career adaptability*, *employee resilience* dan *thriving at work*. Setiap variabel dalam penelitian ini akan diuji satu persatu menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan apakah pernyataan yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur sesuai kriteria oleh peneliti.

### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

Item	Pertanyaan	<i>Factor loading</i>	Status
MI1	Saya berusaha bekerja dengan baik karena saya mendapatkan banyak kesenangan dari mempelajari hal-hal baru	0,907	Valid
MI2	Saya berusaha bekerja dengan baik karena saya ingin sukses dalam pekerjaan ini, jika tidak saya akan sangat malu pada diri sendiri	0,848	Valid
MI3	Saya berusaha bekerja dengan baik karena kepuasan yang saya alami dan dapatkan dalam menghadapi tantangan yang menarik	0,874	Valid
MI4	Saya berusaha bekerja dengan baik karena itu adalah bagian dari cara yang saya pilih untuk menjalani hidup saya	0,863	Valid
MI5	Saya berusaha bekerja dengan baik karena kepuasan yang saya alami ketika saya berhasil mengerjakan tugas-tugas yang sulit	0,867	Valid

### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik

Item	Pertanyaan	<i>Factor loading</i>	Status
ME1	Saya berusaha bekerja dengan baik karena ini adalah jenis pekerjaan yang saya pilih untuk mencapai gaya hidup tertentu	0,787	Valid
ME2	Saya berusaha bekerja dengan baik karena gaji yang akan diberikan kepada saya	0,790	Valid
ME3	Saya berusaha bekerja dengan baik karena itu memungkinkan saya untuk mendapatkan uang	0,793	Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ME4	Saya berusaha bekerja dengan baik karena itu adalah jenis pekerjaan yang saya pilih untuk mencapai tujuan penting tertentu	0,799	Valid
ME5	Saya berusaha bekerja dengan baik karena jenis pekerjaan ini memberi saya keamanan	0,732	Valid

## Hasil Uji Validitas Variabel Career Adaptability

Item	Pertanyaan	<i>Factor loading</i>	Status
CA1	Saya selalu memikirkan seperti apa masa depanku nanti.	0,822	Valid
CA2	Saya bertanggung jawab atas tindakan yang saya lakukan	0,916	Valid
CA3	Saya mencari peluang untuk tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik	0,918	Valid
CA4	Saya mengamati berbagai cara dalam melakukan segala sesuatu.	0,867	Valid
CA5	Saya memberikan perhatian terhadap pekerjaan, supaya saya melakukannya dengan baik	0,812	Valid

## Hasil Uji Validitas Variabel Employee Resilience

Item	Pertanyaan	<i>Factor loading</i>	Status
ER1	Saya secara efektif berkolaborasi dengan orang lain untuk menangani hal-hal yang tidak terduga tantangan di tempat kerja.	0,836	Valid
ER2	Saya berhasil mengelola beban kerja yang tinggi untuk jangka waktu yang lama.	0,733	Valid
ER3	Saya belajar dari kesalahan di tempat kerja dan meningkatkan cara saya melakukan pekerjaan saya.	0,858	Valid
ER4	Saya secara efektif menanggapi umpan balik di tempat kerja, bahkan kritik.	0,852	Valid
ER5	Saya menggunakan perubahan di tempat kerja sebagai kesempatan untuk berkembang.	0,832	Valid

## Hasil Uji Validitas Variabel Thriving At Work

Item	Pertanyaan	<i>Factor loading</i>	Status
T1	Saya merasa bisa bertumbuh di tempat kerja	0,875	Valid
T2	Saya merasa bisa belajar hal baru di tempat kerja.	0,732	Valid
T3	Saya merasakan kehidupan saya di tempat kerja.	0,817	Valid
T4	Saya merasa penuh energi saat bekerja.	0,898	Valid
T5	Saya penuh dengan semangat saat bekerja	0,890	Valid

*Cronbach's Alpha* merupakan salah satu cara untuk mengetahui suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau tidak. Penelitian ini melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah data yang diperoleh melalui kuesioner dapat dikatakan reliabel. Nilai pada *Cronbach's Alpha* menunjukkan seberapa konsisten jawaban dan tanggapan responden terhadap keseluruhan item dari data kuesioner

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang mewakili pengukuran dari satu variabel tertentu. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,5 artinya reliabilitas dari variabel itu buruk. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 itu artinya reliabilitas dari variabel dapat diterima.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Status
Motivasi intrinsik	0,921	Reliabel
Motivasi ekstrinsik	0,839	Reliabel
<i>Career adaptability</i>	0,917	Reliabel
<i>Employee resilience</i>	0,879	Reliabel

Penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam menguji hipotesis. Penggunaan *Structural Equation Modeling* memerlukan model fit pemeriksaan. Ketika nilai fit terpenuhi yang merupakan tanda bahwa model didukung oleh data, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan. Nilai kecocokan ditampilkan dalam tabel di bawah ini. Dari tabel sesuai nilai perhitungan, semua nilai fit dalam model dimodifikasi terpenuhi. Jadi, disimpulkan bahwa model ini didukung oleh data, dan pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Evaluasi Model Fit

<i>Model Fit and quality indices</i>	Criteria	MODEL FIT	
		<i>Calculated result</i>	<i>Model evaluation</i>
APC	$P < 0,05$	0,001	Diterima
ARS	$P < 0,05$	0,001	Diterima
AARS	$P < 0,05$	0,001	Diterima
AVIF	<i>acceptable if</i> $\leq 5$ <i>ideally</i> $\leq 3,3$	4,611	Diterima
AFVIF	<i>acceptable if</i> $\leq 5$ <i>ideally</i> $\leq 3,3$	4,940	Diterima
GoF	<i>Small</i> $\geq 0,1$ <i>Medium</i> $\geq 0,25$ <i>Large</i> $\geq 0,36$	0,718	Besar
SPR	<i>acceptable if</i> $\geq 0,7$ <i>ideally</i> = 1	1	Ideal
RSCR	<i>acceptable if</i> $\geq 0,9$ <i>ideally</i> = 1	1	Ideal
SSR	<i>acceptable if</i> $\geq 0,7$	1	Ideal
NLBCDR	<i>acceptable if</i> $\geq 0,7$	1	Ideal

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Hasil pengujian Hipotesis

Hipotesis	Semua Responden		Label
	$\beta$ (beta)	$P$	
Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap <i>employee resilience</i>	0,19	0,014	Hipotesis Diterima
Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap <i>employee resilience</i>	0,23	0,004	Hipotesis Diterima
<i>Career adaptability</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee resilience</i>	0,54	0,001	Hipotesis Diterima
<i>Employee resilience</i> berpengaruh positif terhadap <i>thriving at work</i>	0,80	0,001	Hipotesis Diterima

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience*. Hasil menunjukkan nilai  $p$ -value sebesar 0,014 dan  $\beta$  sebesar 0,19. Nilai  $\beta$  yang positif dan nilai  $p$ -value kurang dari 5% sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience*. Hasil menunjukkan nilai  $p$ -value sebesar 0,004 dan  $\beta$  sebesar 0,23. Nilai  $\beta$  yang positif dan nilai  $p$ -value kurang dari 5% sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif terhadap *employee resilience*. Hasil menunjukkan nilai  $p$ -value sebesar 0,001 dan  $\beta$  sebesar 0,54. Nilai  $\beta$  yang positif dan nilai  $p$ -value kurang dari 5% sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Hipotesis keempat menyatakan bahwa *employee resilience* berpengaruh positif terhadap *thriving at work*. Hasil menunjukkan nilai  $p$ -value sebesar 0,001 dan  $\beta$  sebesar 0,80. Nilai  $\beta$  yang positif dan nilai  $p$ -value kurang dari 5% sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

### Pembahasan

#### **Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience***

Hasil dari pengujian hipotesis pertama menjelaskan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience*. Hasil menunjukkan nilai  $p$ -value sebesar 0,014 dan  $\beta$  sebesar 0,19. Nilai  $\beta$  yang positif dan nilai  $p$ -value kurang dari 5% sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Saat seseorang mempunyai motivasi intrinsik, orang tersebut akan cenderung memiliki ketangguhan dan adaptasi yang baik dalam menghadapi situasi, kondisi dan lingkungan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan semakin besar juga tingkat *resilience* karyawan tersebut.

#### **Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience***

Hasil dari pengujian pada hipotesis menjelaskan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience*. Hasil menunjukkan nilai  $p$ -value sebesar 0,004 dan  $\beta$  sebesar 0,23. Nilai  $\beta$  yang positif dan nilai  $p$ -value kurang dari 5% sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari faktor luar seseorang. Saat seseorang mempunyai

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

motivasi ekstrinsik, orang tersebut akan cenderung mempunyai ketangguhan dalam menghadapi masalah yang ada atau situasi yang tidak menentu dipekerjaannya. Semakin tinggi tingkat motivasi ekstrinsik karyawan semakin tinggi pula *resilience* yang dimiliki karyawan tersebut.

## ***Career adaptability* berpengaruh positif terhadap *employee resilience***

Hasil pengujian pada hipotesis menjelaskan hasil bahwa *career adaptability* berpengaruh positif terhadap *employee resilience*. Hasil menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,001 dan  $\beta$  sebesar 0,54. Nilai  $\beta$  yang positif dan nilai *p-value* kurang dari 5% sehingga hipotesis dinyatakan diterima. *Career adaptability* merupakan proses adaptasi seseorang terhadap tuntutan pekerjaan yang ada di dalam dunia kerja. Kemampuan individu untuk menemukan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, membuat transisi yang tepat terhadap kebutuhan tenaga kerja yang dinamis dan terus berubah disebut *career adaptability*. Semakin tinggi tingkat *career adaptability* semakin tinggi juga kecenderungan terbentuknya *employee resilience*.

## ***Employee resilience* berpengaruh positif terhadap *thriving at work***

Hasil dari uji pada hipotesis menunjukkan bahwa *employee resilience* berpengaruh positif terhadap *thriving at work*. Hasil menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,001 dan  $\beta$  sebesar 0,80. Nilai  $\beta$  yang positif dan nilai *p-value* kurang dari 5% sehingga hipotesis dinyatakan diterima. *Employee resilience* merupakan perilaku dan cara berpikir karyawan dalam menyikapi krisis, masalah dan situasi yang tidak baik. Situasi dimana seorang karyawan dapat menyelesaikan dan mengkondisikan masalah, tekanan dan situasi tidak menentu maka seseorang tersebut dapat dikatakan sebagai *thriving*. Seseorang yang tidak dapat menyikapi serta beradaptasi terhadap krisis, masalah dan situasi yang tidak baik dalam bekerja maka kemungkinan untuk *thriving* akan semakin kecil. Saat seseorang memiliki tingkat *resilience* yang tinggi, orang tersebut akan cenderung semakin *thriving* di dalam pekerjaan yang dilakukannya.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan *career adaptability* terhadap *employee resilience* dan kemudian menguji pengaruh *employee resilience* terhadap *thriving at work*. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan pengujian menggunakan aplikasi SPSS dan PLS, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut,

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar dan tinggi tingkat motivasi intrinsik karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kemungkinan *resilience* pada karyawan.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap *employee resilience*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar dan tinggi tingkat motivasi ekstrinsik karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kemungkinan *resilience* pada karyawan.
3. *Career adaptability* berpengaruh positif terhadap *employee resilience*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar dan tinggi tingkat *career adaptability* karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kemungkinan *resilience* pada karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. *Employee resilience* berpengaruh positif terhadap *thriving at work*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar dan tinggi tingkat *resilience* karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kemungkinan *thriving at work* pada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. N. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *Jmm17*, 2(01).
- Arslan, G., & Yıldırım, M. (2020). *Meaningful living, resilience, affective balance, and psychological health problems during COVID-19*.
- Badrus, M. (2018). Pengaruh Motivasi Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 8(2), 143–152.
- Breen, J. M. (2019). Thriving in higher education: Creating the new normal through resilience. In *Management and Administration of Higher Education Institutions at Times of Change*. Emerald Publishing Limited.
- Budiarto, D. A. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Resiliensi Dengan Motivasi Berprestasi Pada Remaja Yang Memiliki Orangtua Tunggal*.
- Cahyawulan, W., & Wahyuni, E. (2021). Optimisme, kepuasan hidup, dan resiliensi terhadap adaptabilitas karier remaja dari kelas sosio-ekonomi bawah. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 6(1).
- Career Adapt-Abilities Scale—Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation—Christian Maggiori, Jérôme Rossier, Mark L. Savickas, 2017. (n.d.)*. Retrieved December 7, 2021, from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1069072714565856>
- Chai, S. C., Teoh, R. F., Razaob, N. A., & Kadar, M. (2017). Work motivation among occupational therapy graduates in Malaysia. *Hong Kong Journal of Occupational Therapy*, 30(1), 42–48.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- (CD- RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229.
- Desra, E., & Rinaldi, R. (2018). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Resiliensi pada Atlet Beladiri Bukittinggi yang Mengalami Cedera. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 7(2), 131–140.
- Dutton, J. E. (2003). *Energize your workplace: How to create and sustain high-quality connections at work* (Vol. 50). John Wiley & Sons.
- Everall, R. D., Altrows, K. J., & Paulson, B. L. (2006). Creating a future: A study of resilience in suicidal female adolescents. *Journal of Counseling & Development*, 84(4), 461–470.
- Fitriyah, L. (2019). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi intrinsik dengan work itself sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans di Kota Kendal)*.
- Folke, C. (2016a). Resilience (republished). *Ecology and Society*, 21(4).
- Gallup, I. (2013). Understanding how Gallup uses the Cantril Scale: Development of the ‘Thriving, Struggling, Suffering’ categories. Retrieved January, 7, 2013.
- Ghasem, M., & Hosseinchari, M. (2012). Psychological resilience and intrinsic-extrinsic motivation: The mediating role of self-efficacy. *Developmental Psychology: Journal of Iranian Psychologists*.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Grotberg, E. H. (1997). *The International Resilience Research Project*.
- Guo, S., & Hu, Q. (2021). Be zhongyong and be ethical: Dual leadership in promoting employees’ thriving at work. *Chinese Management Studies*.
- Handoko, M. (1992). *Motivasi: Daya penggerak tingkah laku*. Kanisius.
- Handoyo, S., & Sulistiani, W. (2018). *Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review*.
- Harmi, S. (2012). *Hubungan dukungan sosial dan resiliensi terhadap motivasi berprestasi pasca erupsi merapi*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara.
- Heath, C., Sommerfield, A., & von Ungern-Sternberg, B. S. (2020). Resilience strategies to manage psychological distress among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A narrative review. *Anaesthesia*, 75(10), 1364–1371. <https://doi.org/10.1111/anae.15180>
- Hendriani, W. (2018). *Resiliensi psikologis: Sebuah pengantar*. Kencana.
- Hermahayu, H. (2021). The Role of Mental Toughness and Intrinsic Motivation on Athletes' Resilience During the Covid-19 Pandemic. *Urecol Journal. Part H: Social, Art, and Humanities*, 1(1), 47–56.
- Hotana, M. S. (2018). Industri e-commerce dalam menciptakan pasar yang kompetitif berdasarkan hukum persaingan usaha. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 1(1), 28–38. <https://doi.org/10.30996/jhbhc.v0i0.1754>
- Ifdil, I., Fadli, R. P., Syahputra, Y., Erwinda, L., Zola, N., & Afdal, A. (2018). Rasch stacking analysis: Differences in student resilience in terms of gender. *Konselor*, 7(3), 95–100.
- Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1–13.
- Jiang, Z., Jiang, Y., & Nielsen, I. (2021). Thriving and career outcomes: The roles of achievement orientation and resilience. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 143–164.
- Kardafi, M., & Rakhmawati, L. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Older Worker Age dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi pada Pegawai Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 178–201.
- 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.
- Kurniawan, K. A. (2018). pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan cv. Maju Jaya. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 1(11).
- Laan, R. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 3(4), 1–12.
- Luthans, F. (2011). *An evidence-based approach: Organizational behavior*, pp: 204-205.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Mahesti, N. P. R. E., & Rustika, I. M. (2020). Peran Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Universitas Udayana yang Sedang Menyusun Skripsi. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 53–65.
- Manullang, M., & Manullang, M. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Bpfe.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
- McEwen, K. (2011). *Building resilience at work*. Australian Academic Press.
- Omar, K. M., Arbab, A. M., & Abdulrahman, K. M. (2018). Motivation Effect on Human Resource Management Performance in Bahraini Market Regulatory Authority. *Human Resource Management Research*, 8, 34–41.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275.
- Pratiwi, I., & Hartosujono, H. (2014). Resiliensi pada Penyandang tuna Daksa non bawaan. *Jurnal Spirits*, 5(1), 48–54.
- Prihastuti, P. (2011). Profil resiliensi pendidik berdasarkan resilience Quetient test. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 15(2), 199–214.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway books.
- Resnick, B. (2018). The relationship between resilience and motivation. *Resilience in Aging*, 221–244.
- Rojas, L. F. (2015). Factors affecting academic resilience in middle school students: A case study. *Gist: Education and Learning Research Journal*, 11, 63–78.
- Saktiyudha, R. P., Karyanto, P., & Suciati, S. (n.d.). Pengaruh model experiential learning terhadap efikasi diri dalam pembangunan berkelanjutan pada siswa sma ditinjau dari letak dan status sekolah. *INKUIRI: Jurnal Pendidikan IPA*, 7(3), 402–411.
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 194–207.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103–112. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Snyder, C., & Lopez, S. J. (2002). The future of positive psychology. *Handbook of Positive Psychology*, 751–767.
- Snyder, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, M. (n.d.-a). I in. (2005), A socially embedded model of thriving at work,". *Organization Science*, 16(5), 537.
- Trigueros, R., Aguilar-Parra, J., Álvarez, J., Cangas, A., & López-Liria, R. (2020). The effect of motivation on the resilience and anxiety of the athlete. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de La Actividad Física y Del Deporte*, 20(77).
- Udayana, J. P. (2017). Peran Efikasi Diri Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Resiliensi Orangtua Dengan Anak Berkebutuhan Khusus Pada Sekolah Luar Biasa (Slb) Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 347–356.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wulandari, I. S., & Frianto, A. (2020). Peran High Performance Work System Terhadap Employee Engagement dan Employee Resilience: Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 1–16.