

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan beberapa temuan terkait pengaruh variabel tekanan pekerjaan, kompleksitas tugas, motivasi kerja, dan kemampuan resiliensi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

5.1.1. Tekanan Pekerjaan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang tepat dan terkelola dengan baik dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh analisis statistik yang menunjukkan nilai $p = 0.004$, yang berarti hubungan antara tekanan pekerjaan dan kinerja karyawan signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan pada tingkat tertentu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

5.1.2. Kompleksitas Tugas Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas yang menantang dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Temuan ini didukung oleh analisis statistik yang menunjukkan nilai $p = 0.007$, yang menandakan adanya hubungan signifikan secara statistik antara kompleksitas tugas

dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tugas yang lebih kompleks dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan, kreativitas, dan konsentrasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, asalkan tingkat kompleksitas tersebut dikelola dengan baik dan tidak berlebihan.

5.1.3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dan terfokus memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh analisis statistik dengan nilai $p = 0.001$, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat.

5.1.4. Kemampuan *Resiliensi* Memoderasi Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan *resiliensi* secara signifikan memoderasi pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh analisis statistik dengan nilai $p = 0.037$, yang menunjukkan adanya hubungan moderasi yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat *resiliensi* yang tinggi lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik, sehingga tekanan tersebut dapat diubah menjadi energi positif yang meningkatkan kinerja. Sebaliknya, karyawan dengan

tingkat *resiliensi* yang rendah mungkin lebih rentan terhadap dampak negatif tekanan pekerjaan terhadap kinerja mereka.

5.1.5. Kemampuan *Resiliensi* Tidak Memoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan *resiliensi* tidak memoderasi pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh analisis statistik dengan nilai $p = 0.947$, yang menunjukkan bahwa hubungan moderasi tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa kompleksitas tugas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung, terlepas dari tingkat *resiliensi* yang dimiliki. Dengan kata lain, kemampuan *resiliensi* karyawan tidak memainkan peran penting dalam memengaruhi hubungan antara kompleksitas tugas dan kinerja karyawan.

5.1.6. Kemampuan *Resiliensi* Tidak Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan *resiliensi* tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh analisis statistik dengan nilai $p = 0.628$, yang menunjukkan bahwa hubungan moderasi tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat langsung, tanpa dipengaruhi oleh tingkat *resiliensi*. Dengan kata lain, baik karyawan dengan tingkat

resiliensi tinggi maupun rendah, motivasi kerja tetap memberikan dampak yang serupa terhadap kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Karena penelitian ini sendiri pasti memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian berikutnya adalah sebagai berikut :

- Penelitian hanya mencakup karyawan di industri manufaktur di Tangerang Raya, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk industri atau wilayah lain.
- Responden memiliki pandangan, keyakinan, dan pemahaman yang beragam, sehingga data yang diperoleh dari kuesioner terkadang tidak mencerminkan pandangan sejati mereka.
- Tingkat kejujuran responden dalam mengisi kuesioner dapat memengaruhi validitas data yang diperoleh.
- Penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya alat pengumpulan data membatasi eksplorasi mendalam terhadap variabel yang diteliti.
- Penelitian hanya menyoroti variabel tertentu, seperti tekanan pekerjaan, kompleksitas tugas, motivasi kerja, dan kemampuan resiliensi, sementara variabel lain yang relevan seperti budaya organisasi atau kepemimpinan belum dieksplorasi.
- Penelitian dilakukan dalam waktu tertentu (cross-sectional), sehingga tidak mampu menangkap perubahan variabel dari waktu ke waktu.
- Ketergantungan pada self-report dari responden dapat menimbulkan bias, seperti bias sosial atau interpretasi keliru terhadap pertanyaan.

5.3 Saran

hasil dari penelitian yang telah dilakukan, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

- Penelitian Berkelanjutan

Mengamati dan menilai perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu melalui penelitian yang dilakukan secara berkelanjutan.

- Penambahan Variabel Penelitian

Mengintegrasikan variabel tambahan yang relevan untuk memperkaya aspek penelitian.

- Penambahan Variabel

Menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap penelitian, seperti:

Lingkungan Kerja

Indikator: dukungan sosial, keadilan organisasi, atau penghargaan kerja.

Balance Work-Life

Indikator: fleksibilitas waktu, kebijakan cuti, atau penggunaan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Grant. (2021). *Think Again: The Power of Knowing What You Don't Know*.
- Ajabar Holan, & Resi Marina. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 3. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp80-88>
- Aminah, S., & Santi, D. E. (2020). Resiliensi terhadap Tekanan Pekerjaan Pada Staf Lapangan Perusahaan Konstruksi di Surabaya. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1(September), 183–196. <https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7703>
- Bina, U., Gorontalo, T., Ningrum, T. K., Dwanita Widodo, Z., & Sumarto, L. (2023). Analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris di Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*.
- BPS. (2024). *Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten (jiwa)*, 2023.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30–45. <https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723>
- Desty Febrian, W., Geni, Y., & Harsari, R. N. (2023). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Tertata dan Terkoordinasi Guna Membangun Wisata di Kabupaten Kepulauan Seribu, Provinsi DKI Jakarta Improving the Quality of Human Resources Throught Organized and Coordinated Human Resource Management Training to Build Tourism in the Kepulauan Seribu District, DKI Jakarta Province. In *Jurnal dan Relawan Pengabdian Masyarakat REDI | (Vol. 1, Issue 1)*.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99–108. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.628>
- Dora, M., Wahyuni, & Anjelina, M. (2022). Pengaruh Konflik, Tekanan Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Bkpsdm (Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 27(2), 12–26. <http://www.jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/kimfe/article/view/232>

- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Frederick Herzberg, B. M. B. S. (1993). *The Motivation to Work*.
- Greg McKeown. (2021). Effortless Make It Easier to Do What Matters Most-Random House. *Library of Congress Cataloging-in-Publication Data*.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., Assifah, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pelita Bangsa, U. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.36546/JM.V11i1.862>
- Hutauruk, A. J., & Naibaho, T. (2020). Indikator Pembentuk Resiliensi Matematis Mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika FKIP. *Sepren*, 1(02), 78–91. <https://doi.org/10.36655/SEPREN.V1i02.227>
- Ika Deswanti, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of information systems and management*, 02(03). <https://jisma.org>
- Indrayani, I. G. A. P. W. (2023). Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Eksplorasi Peran Modal Psikologis. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2), 139. <https://doi.org/10.30647/jip.v28i2.1700>
- Karanika-Murray, M., Veldhoven, M. Van, Michaelides, G., Baguley, T., Gkiontsi, D., & Harrison, N. (2024a). Curvilinear Relationships Between Age and Job Performance and the Role of Job Complexity. *Work, Aging and Retirement*, 10(2), 156–173. <https://doi.org/10.1093/workar/waac006>
- Karanika-Murray, M., Veldhoven, M. Van, Michaelides, G., Baguley, T., Gkiontsi, D., & Harrison, N. (2024b). Curvilinear Relationships Between Age and Job Performance and the Role of Job Complexity. *Work, Aging and Retirement*, 10(2), 156–173. <https://doi.org/10.1093/workar/waac006>
- Lilis Suryani, N., & Syatoto, I. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia penempatan Grand Slipi Tower Jakarta Barat (Vol. 6, Issue 2).
- Maartje Paais. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Ambon. *Aging and Retirement*, 10. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp172-183>
- Mcgowan, H., & Shipley, C. (2020). *The Adaptation Advantage: Let Go, Learn Fast, and Thrive in the Future of Work*.
- Melanie Mitchell. (2020). *Complexity: A Guided Tour*.

- Mir'atannisa, M., Rusmana, N., & Budiman, N. (2019). Kemampuan Adaptasi Positif Melalui Resiliensi. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 3(2), 70–76. http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling
- Muliadi, D., & Leman, W. (n.d.). Peningkatan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Kantor Desa Cilebut Kabupaten Bogor, Jawa Barat). 7(1), 2023.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nurlelarsi Ginting, S. E., Rijal, M. M., Sos, S., Husain Nurisman, M. A., Barin Barlian, M. M., Titin Patimah, M. M., Saprudin, M. M., & Ak, S. E. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Pautina, A. R., Usman, I., & Pautina, M. R. (2022). Resiliensi Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo di Masa Pandemi Covid-19. *Pedagogika*, 13(Nomor 1), 16–23. <https://doi.org/10.37411/pedagogika.v13i1.952>
- Putra, G. S., Fernos, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Padang, K. (n.d)Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Putro, W. K. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja , kompleksitas tugas , kepemimpinan dan budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Unicham Indonesia. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 1, Issue 1, pp. 21–32). <https://bion.thejournals.com/index.php/bion/article/view/3/putro-artikel>
- Reyhan Baykara, & Deniz Katur. (2023a). Resilience as a Moderator Between Perceived HR Digitalization and Positive Employee Outcomes. *Leadership and Workplace Culture in the Digital Era*, 1–27.
- Reyhan Baykara, & Deniz Katur. (2023b). Resilience as a Moderator Between Perceived HR Digitalization and Positive Employee Outcomes. *Leadership and Workplace Culture in the Digital Era*, 1–27.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Siringoringo, M., Okto, E., Damanik, P., Wilfrid, J., & Purba, P. (2023). Analisis motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Fresh Laundry Pematangsiantar. In *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI* (Vol. 5, Issue 1).
- Soni Kurniawan, I. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Online) Jurnal manajemen*, 14(1), 2022–2165. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10873>

- Sosotiksno, C., Gilby Sapulette, S., Tutuarima, Y. G., Akuntansi, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pattimura, U. (2022). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Journal Akutansi*, 8(1), 52–65. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/jak/article/view/6163/4400>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. *Alfabeta*.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suprpto, F. M., & Nugroho, W. C. (2020). Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit Dengan Disfungsional Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntabilitas*, 13(2), 151–164. <https://doi.org/10.15408/akt.v13i2.17364>
- Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 450. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>
- Tumurang, D. O., Ilat, V., & Y.B Kalalo, M. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Kompleksitas Tugas Dan Keahlian Audit Terhadap Audit Judgment Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3919–3928. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24906>
- Unisma, F. E., Konflik Keluarga-Pekerjaan, P., Pekerjaan, K., Tekanan, D., Terhadap, P., Pramuniaga, K., Karyawan, S., Matahari, P. T., Mualifah, O. B., Sunaryo, H., Pardiman,), Manajemen, I., Ekonomi, F., Binsisiuniversitas, D., & Malang, I. (n.d.). *e-Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*. www.fe.unisma.ac.id
- Veronica, D., Rosita, R., & Herlin, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gramedia Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 868. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1010>
- W M Lestari, Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/JBE.V27I2.8192>
- World Talent Ranking. (2023). *IMD World Talent Ranking 2023 World Competitiveness Center*.
- Yolinsa Nora, M. D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/JUPIMAN.V2I2.1640>

LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian Ilmiah

I.DATA RESPONDEN

Petunjuk: Isi Nama di kolom, lalu untuk data pilihan ganda responden pilih lingkaran yang menurut anda sesuai pada pilihan jawaban yang ada:

1. Apakah industri tempat anda bekerja bergerak di bidang manufaktur (yang memproses bahan mentah menjadi barang yang siap pakai) , yang berada di daerah Tangerang Kota ?
 - 1.() Iya 2.() Tidak
2. Usia Anda
 - 1.() 18 - 27 Tahun
 - 2.() 28 - 37 Tahun
 - 3.() 38 - 47 Tahun
 - 4.() 48 - 57 Tahun
 - 5.() diatas 57 Tahun
3. Pendidikan Terakhir
 - 1.() SD/MI/Paket A
 - 2.() SMP/MTS/Paket B
 - 3.() SMA/MA/Paket C
 - 4.() Sarjana/S1
4. Lama Bekerja
 - 1.() 1-2 tahun
 - 2.() 3-4 tahun

- 3.) 5-6 tahun
- 4.) 7-8 tahun
- 5.) diatas 8 tahun

II. DAFTAR PERTANYAAN / PERNYATAAN

Petunjuk: Berikan Tanda (x), Tanda (v), atau pilih lingkaran pada pilihan jawaban sebagai berikut

- 1. Sangat Tidak Setuju
- 2. Tidak Setuju
- 3. Netral
- 4. Setuju
- 5. Sangat Setuju

A. Tekanan Pekerjaan(X1)

No	Indikator	Pertanyaan	Skala Likert (1-5)
1	Target dan harapan	Saya merasa mampu dengan harapan yang tinggi ditempatkan pada hasil kerja saya	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
2	Target dan harapan	Saya merasa dapat mencapai target kerja yang di harapkan oleh atasan saya di setiap pekerjaan saya	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
3	Gangguan saat bekerja	Saya merasa dapat tetap fokus bekerja saat ada gangguan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
4	Gangguan saat bekerja	Saya merasa memiliki kontrol yang cukup untuk mengelola atau mengurangi gangguan saat bekerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju

5	Tekanan waktu	Saya merasa memiliki kontrol yang cukup untuk mengelola atau mengurangi gangguan saat bekerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
6	Tekanan waktu	Saya merasa dapat mengelola pekerjaan saya dalam batasan waktu yang ditetapkan	1 = Sangat Tidak Baik, 5 = Sangat Baik
7	Tekanan waktu	Saya merasa memiliki keterampilan dan strategi yang efektif dalam mengelola dan memenuhi tenggat waktu yang ketat	1 = Sangat Tidak Menarik, 5 = Sangat Menarik

B. Kompleksitas Tugas (X₂)

No	Indikator	Pertanyaan	Skala Likert (1-5)
1	Tingkat kesulitan	Saya merasa tertantang dengan adanya tugas yang sulit	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
2	Tingkat kesulitan	Saya merasa dapat berkonsentrasi saat mengerjakan tugas yang sulit	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
3	Struktur Tugas	Saya merasa dapat mengerjakan tugas yang tidak terstruktur dengan baik	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
4	Struktur Tugas	Saya merasa memiliki cara untuk mengatasi tugas yang tidak terstruktur	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
5	Struktur Tugas	Saya merasa mengerjakan tugas yang tidak terstruktur, tidak mempengaruhi kualitas kerja saya	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju

C. Motivasi Kerja(X₃)

No	Indikator	Pertanyaan	Skala Likert (1-5)
1	Antusias	Saya merasa bersemangat untuk memulai hari kerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
2	Antusias	Saya merasa antusias dalam menyelesaikan tugas	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
3	Antusias	Saya merasa bersemangat untuk bergabung dengan suatu proyek Perusahaan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
4	Optimis	Saya merasa bahwa upaya kerja keras saya dihargai oleh Perusahaan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
5	Optimis	Saya merasa yakin bahwa tantangan pekerjaan dapat diatasi dengan baik	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
6	Optimis	Saya memiliki masa depan karir di tempat saya bekerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
7	Aktualisasi	Saya merasa pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mengembangkan potensi diri	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
8	Aktualisasi	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
9	Aktualisasi	Saya diberikan peluang oleh perusahaan untuk mewujudkan ide-ide kreatif saya	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju

D. Kemampuan Resiliensi(Z)

No	Indikator	Pertanyaan	Skala Likert (1-5)
1	Kemampuan untuk bekerja	Saya merasa tidak berkecil hati ketika mengalami kesulitan dalam bekerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
2	Kemampuan untuk bekerja	Saya mencari cara/strategi yang lain ketika mengalami kebuntuan dalam bekerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
3	Pentingnya mempelajari dan menguasai pekerjaan	Saya merasa hidup saya lebih mudah jika saya menguasai pekerjaan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
4	Pentingnya mempelajari dan menguasai pekerjaan	Saya merasa pekerjaan saya saat ini akan membuat saya sukses jika saya menguasainya	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
5	Keyakinan diri sanggup untuk bekerja	Saya merasa ada yang dapat saya lakukan untuk mengubah ketidakpandaian saya dalam bekerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
6	Keyakinan diri sanggup untuk bekerja	Saya merasa dapat menjadi lebih baik dalam pekerjaan jika terus mencoba	1 = Sangat Tidak Baik, 5 = Sangat Baik
7	Keterbatasan yang dimiliki dalam bekerja	Saya merasa ketika hasil tugas atau hasil pekerjaan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan harapan, artinya tidak hanya sebatas itu saja kemampuan saya	1 = Sangat Tidak Menarik, 5 = Sangat Menarik
8	Keterbatasan yang dimiliki dalam bekerja	Saya merasa atasan saya akan bingung dengan masalah pekerjaan	1 = Sangat Tidak Menarik, 5 = Sangat Menarik
9	Kemungkinan gagal dalam bekerja	Saya merasa memiliki kemungkinan gagal pada melakukan pekerjaan yang sulit.	1 = Sangat Tidak Menarik, 5 = Sangat Menarik

10	Kemungkinan gagal dalam bekerja	Saya merasa semua orang termasuk saya pernah membuat kesalahan dalam bekerja	1 = Sangat Tidak Menarik, 5 = Sangat Menarik
11	Mengatasi kesulitan yang muncul dalam bekerja	Saya merasa pernah mengalami kesulitan saat bekerja adalah hal yang wajar	1 = Sangat Tidak Menarik, 5 = Sangat Menarik
12	Mengatasi kesulitan yang muncul dalam bekerja	Saya merasa saat bekerja, saya akan berusaha keras ketika menghadapi masalah pekerjaan yang sulit	1 = Sangat Tidak Menarik, 5 = Sangat Menarik
13	Hal-hal yang dibutuhkan dalam bekerja	Saya merasa mendapat hasil yang salah merupakan hal yang saya perlukan supaya pandai dalam pekerjaan	1 = Sangat Tidak Menarik, 5 = Sangat Menarik
14	Hal-hal yang dibutuhkan dalam bekerja	Saya merasa ketika saya mengalami hambatan ketika memecahkan masalah pekerjaan, saya langsung mencari/meminta bantuan dari orang lain	1 = Sangat Tidak Menarik, 5 = Sangat Menarik

E. Kinerja Karyawan(Y)

No	Indikator	Pertanyaan	Skala Likert (1-5)
1	Kuantitas	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang ditetapkan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
2	Kuantitas	Saya sering mencapai target kinerja yang telah di tentukan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
3	Kuantitas	Saya merasa produktivitas saya dalam menyelesaikan tugas harian cukup tinggi	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju

4	Ketepatan waktu	Saya merasa selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
5	Ketepatan waktu	Saya merasa mampu mengelola waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Sangat Setuju
6	Ketepatan waktu	Saya merasa jarang mengalami keeterlambatan dalam menyelesaikan tugas	1 = Sangat Tidak Baik, 5 = Sangat Baik



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama Lengkap : Maxi Yehuda
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Gg. Batara Brahma Blok B3/4 Karawaci-Tangerang
Agama : Kristen
Email : maxiyehuda@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010 : SD Bethesda
2010-2013 : SMP Dharma Putra
2013-2016 : SMA Dharma Putra
2016-2020 : S1-STMIK Dharma Putra
2023-2025 : S2-Universitas Buddhi Dharma

Tangerang, 23 Januari 2025



Maxi Yehuda