

Resiliensi Dan *Workplace Well-Being* Pada Pegawai Disabilitas

Resilience And Workplace Well-Being Among Disabled Employees

Rizky Chandra⁽¹⁾ & Arthur Huwae^(2*)

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

Disubmit: 08 Agustus 2024; Direview: 28 September 2024; Diaccept: 13 November 2024; Dipublish: 09 Desember 2024

*Corresponding author: arthur.huwae@uksw.edu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif korelasional. Terdapat 108 pegawai disabilitas yang menjadi partisipan dalam penelitian ini dengan teknik sampel yang dipakai yaitu *incidental sample*. Penelitian ini menggunakan dua skala yang terdiri atas resiliensi dan *workplace well-being*. Adapun hasil uji hipotesis dengan *Pearson correlation* adalah sebesar 0,412 dengan sig = 0,000 ($p<0,01$) yang berarti bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Hasil dalam penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas.

Kata Kunci: Resiliensi; *Workplace Well-Being*; Pegawai Disabilitas.

Abstract

This research aims to determine the relationship between resilience and workplace well-being among disabled employees. The method used in this research is quantitative correlational. There were 108 disabled employees who participated in this study using an incidental sampling technique. This research utilized two scales consisting of resilience and workplace well-being. The hypothesis testing result with Pearson correlation is 0.412 with sig = 0.000 ($p<0.01$), which means that the research hypothesis is accepted. The results of this study indicate that there is a significant positive relationship between resilience and workplace well-being among disabled employees.

Keywords: Resilience; *Workplace Well-Being*; *Disabled Employees*.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.442>

Rekomendasi mensitas :

Chandra, R. & Huwae, A. (2024). Resiliensi Dan *Workplace Well-Being* Pada Pegawai Disabilitas. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 563-574.

PENDAHULUAN

Pekerjaan di masa saat ini semakin banyak dan luas sehingga dalam menunjang kebutuhan pekerjaan diperlukan adanya sumber daya manusia. Dalam dunia pekerjaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam bidangnya (Indrasari et al., 2018). Hal tersebut karena sumber daya manusia yang berkompeten menjadi salah satu penopang perusahaan untuk bergerak maju (Wijaya et al., 2016). Dengan adanya perkembangan industri di dunia pada saat ini, hasil kerja yang cepat menjadi hal yang dibutuhkan oleh instansi atau pelayanan yang diberikan kepada pasar (Riyadi et al., 2019). Namun, tidak semua sumber daya manusia yang ada mempunyai kapasitas yang sama (Kusumawardhani & Muanas, 2020). Dalam proses seleksi calon pekerja, kondisi fisik menjadi pertimbangan (Lukas et al., 2021). Hal tersebut menjadi permasalahan pada penyandang disabilitas karena pada dasarnya juga tidak boleh adanya pembeda perlakuan atas manusia satu dengan lainnya baik secara suku, ras, agama, golongan, maupun kondisi fisik (Tumion & Huwae, 2024; Dewi et al., 2017).

Erissa dan Widinarsih (2022) mengemukakan bahwa stigma negatif yang dialami penyandang disabilitas kerap kali menjadikan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas menjadi lebih tertutup. Disabilitas digambarkan sebagai individu yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik, dalam jangka waktu lama di mana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan yang ada, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh serta keefektifan mereka dalam masyarakat berdasarkan

kesetaraan dengan yang lainnya (Sholeh, 2015). Kata 'difabel' sendiri berasal dari kata singkatan berbahasa Inggris, yaitu '*diffable*' yang mana merupakan singkatan dari '*differently able*' atau '*different ability*' (Baedowi, 2015). Dengan menyebutkan kata 'difabel', masyarakat diajak untuk memandang kondisi cacat sebagai suatu kekurangan fisik yang memang berbeda daripada orang lain dalam melakukan aktivitas serta pencapaian dengan cara yang berbeda (Baedowi, 2015).

Sesuai hukum yang berlaku melalui Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengenai penyandang disabilitas, yang mengemukakan bahwa (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja yang ada, (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja yang ada. Sanksi yang diberikan apabila melanggar regulasi tersebut pun terbilang cukup tegas, apabila terbukti melanggar, pelanggar nantinya akan mendapatkan vonis pidana maksimal 6 bulan dan/atau denda maksimal sebesar 200 juta rupiah.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, mengatur tentang penyerapan tenaga kerja difabel di lembaga pemerintah, BUMN, hingga swasta, akan tetapi data Badan Pusat Statistik (2021) mendapatkan sekitar 7,04 juta individu dengan penyandang disabilitas yang masuk ke dalam usia produktif dan sudah memiliki pekerjaan, data tersebut menurun dibandingkan data pada tahun 2020 yang

mana jumlah pekerja disabilitas mencapai 7,67 juta (Databoks, 2022). Permasalahan yang kerap terjadi mengarah kepada diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Hal tersebut sesuai dengan data dari (Kompasiana, 2022), yang mengungkapkan bahwa hingga saat ini, diskriminasi yang terjadi dalam dunia kerja masih kerap dirasakan oleh para penyandang disabilitas. Hal tersebut didukung oleh berbagai kasus diskriminasi yang terjadi dan dialami oleh penyandang disabilitas saat melakukan sebuah pekerjaan ataupun ketika ia sedang bekerja. Salah satunya ialah mengenai kasus diskriminasi yang terjadi beberapa waktu lalu di tahun 2022 terhadap penyandang disabilitas tuli saat hendak melakukan rekrutmen dengan mitra Grab Indonesia (Kompasiana, 2022).

Adanya data mengenai diskriminasi pegawai disabilitas di tempat kerja peneliti kemudian melakukan wawancara awal kepada 7 orang informan pegawai disabilitas (wawancara dilakukan selama bulan Januari 2023). Berdasarkan hasil wawancara, pegawai disabilitas beberapa kali mengalami diskriminasi di tempat kerja, yang mana hal tersebut memengaruhi *workplace well-being* yang ia miliki, dimana ia kemudian merasa tidak memiliki perasaan sejahtera dalam diri, yang kemudian akan berdampak pada saat ia mengerjakan pekerjaannya. Suatu organisasi dengan pegawainya yang memiliki *workplace-well-being* yang baik cenderung akan mewujudkan kepuasan terhadap pelanggan yang lebih baik, kesetiaan pelanggan yang lebih tinggi, profitabilitas yang lebih besar, produktivitas yang lebih baik serta tingkat *turn over* pekerja yang lebih rendah, oleh sebab itu, *workplace well-being* merupakan

hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan (Cholilah, 2019).

Workplace well-being dapat dipahami sebagai suatu perasaan sejahtera yang dapat diperoleh pegawai disabilitas dari pekerjaan yang mereka kerjakan (Page, 2005). *Workplace well-being* dibentuk oleh dimensi intrinsik yang terdiri atas 5 aspek, pertama, tanggung jawab dalam kerja, yang digambarkan sebagai rasa yang dimiliki pegawai disabilitas akan tanggung jawab kerja. Kedua, makna pekerjaan yang digambarkan sebagai perasaan pegawai disabilitas bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik. Ketiga, kemandirian dalam pekerjaan yang digambarkan sebagai perasaan pegawai difabel bahwa ia dapat melaksanakan tugasnya secara mandiri. Keempat, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja yang digambarkan sebagai pekerjaan memungkinkan pegawai difabel untuk menggunakan kemampuan dan pengetahuan. Kelima perasaan berprestasi dalam melakukan pekerjaan yang digambarkan sebagai rasa untuk memiliki pencapaian atas tujuan yang berhubungan dengan kerja (Page, 2005).

Workplace well-being juga dibentuk oleh dimensi ekstrinsik, yang terdiri atas delapan aspek, 1) penggunaan waktu yang sebaik-baiknya yang digambarkan sebagai perasaan pegawai disabilitas akan waktu kerjanya yang penting. 2) kondisi kerja yang digambarkan sebagai kepuasan pegawai disabilitas terhadap lingkungan kerjanya. 3) supervisi yang digambarkan sebagai perasaan pegawai disabilitas terhadap berbagai perlakuan. 4) peluang promosi yang digambarkan sebagai keadaan lingkungan kerja dalam

memberikan kesempatan pegawai disabilitas dalam berkembang. 5) pengakuan terhadap kinerja yang baik digambarkan sebagai perasaan pegawai disabilitas yang telah melakukan kinerja yang baik dan tidak mendapat perlakuan yang berbeda. 6) penghargaan sebagai individu di tempat kerja digambarkan perasaan pegawai disabilitas bahwa ia merasa dihargai dan diterima. 7) upah digambarkan sebagai kepuasan pegawai disabilitas terhadap keuntungan berupa uang dari tempatnya bekerja. 8) keamanan yang digambarkan sebagai perasaan aman pada posisi kerjanya saat ini (Page, 2005).

Pegawai disabilitas yang memiliki *workplace well-being* rendah mengindikasikan bahwa pegawai disabilitas tersebut menjadi kurang produktif, kurang dapat memutuskan hal yang baik dan benar serta mempunyai kemungkinan untuk tidak masuk kerja atau absensi (Agustin & Maryam, 2022). *Workplace well-being* yang rendah pada karyawan akan mengindikasikan emosi negatif yang diakibatkan karena ketidaknyamanan saat bekerja di tempat kerjanya, sehingga membuat karyawan kurang produktif serta kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaanya (Hudin & Budiani, 2021). Sedangkan *workplace well-being* yang tinggi akan mengindikasikan terciptanya keterikatan antar karyawan dengan organisasi sehingga diharapkan tujuan dari organisasi bisa tercapai dengan baik (Cholilah, 2019). Selain itu apabila pegawai disabilitas yang memiliki *workplace well-being* tinggi, membuat mereka lebih berbahagia, lebih produktif, serta mewujudkan kepuasan pada pelanggan (Agustin & Maryam, 2022).

Menurut Bryson et al. (2015), terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi *workplace well-being* pada pegawai disabilitas, yang pertama *personal characteristic*, berisikan evaluasi diri pegawai disabilitas secara positif yang mengacu pada perasaan bahwa dirinya mampu untuk mengendalikan keadaan lingkungan sekitarnya, dan yang kedua, yaitu *job characteristic*, berisikan aspek fisik, sosial ataupun aspek organisasi pada pekerjaan yang mungkin dapat memengaruhi tuntutan akan pekerjaan yang ada. Selain itu, Richardson dan Chew-Graham (2016) menyebutkan salah satu faktor yang kuat memengaruhi *workplace well-being* adalah resiliensi, yang diartikan sebagai ketahanan diri pada pegawai disabilitas yang menjadi faktor tercapainya *workplace well-being*.

Resiliensi digambarkan sebagai kemampuan pegawai disabilitas dalam mengatasi ataupun bertahan dari kesulitan peristiwa yang tidak menyenangkan dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada (Winwood et al., 2013). Sebagai pegawai disabilitas, resiliensi dapat dibentuk oleh tujuh komponen yang ditetapkan oleh Winwood et al. (2013), yaitu pertama, hidup secara autentik, yang mana hal tersebut digambarkan sebagai pegawai disabilitas yang mengetahui, menyebarkan kekuatan pribadi, memegang nilai-nilai pribadi, memiliki tingkat kesadaran serta regulasi emosional yang baik. Kedua, menemukan panggilan hidup, yang digambarkan sebagai kemampuan pegawai disabilitas dalam mencari pekerjaan yang memiliki tujuan, rasa dan sesuai dengan nilai-nilai inti serta keyakinan.

Ketiga, mempertahankan perspektif, yang digambarkan sebagai kemampuan

pegawai disabilitas menyangkut kapasitas yang dimiliki, mempertahankan fokus solusi, serta mengelola hal-hal yang negatif. Keempat, mengelola stres, yang digambarkan sebagai rutinitas serta kehidupan yang dimiliki pegawai disabilitas dalam mengelola stress, menjaga keseimbangan dalam kehidupan kerja, serta memastikan waktu untuk relaksasi. Kelima, interaksi kooperatif, yang digambarkan sebagai gaya kerja pegawai disabilitas di tempat kerjanya, yang mencakup umpan balik, dukungan, serta saran kepada orang lain. Keenam, menjaga kesehatan, yang digambarkan sebagai pola identifikasi pegawai disabilitas dalam menjaga tingkat kebugaran fisiknya, seperti pola makan sehat. Ketujuh, membangun relasi, yang digambarkan sebagai pola pengembangan pegawai disabilitas serta pemeliharaan relasi atau jaringan dukungan miliknya, baik di dalam maupun diluar tempat kerja (Winwood dkk., 2013).

Tentunya pegawai disabilitas yang memiliki tingkat resiliensi yang rendah berkaitan dengan sikap dari dalam diri untuk menyalahkan dirinya, dan memungkinkan timbulnya gejala somatisasi, kecemasan serta depresi (Fakhriyani, 2021; Hutapea & Huwae, 2023). Selain itu, Ismail dan Istiqamah (2021) mengemukakan bahwa semakin rendah suatu resiliensi pada pegawai disabilitas dapat menyebabkan mereka sulit untuk mengelola stres, menghadapi berbagai kecemasan serta kerumitan pada hidupnya. Sebaliknya, pegawai disabilitas dengan resiliensi yang tinggi memiliki kecenderungan *easygoing*, mudah untuk melakukan sosialisasi, mempunyai keterampilan untuk berpikir yang baik,

seperti keterampilan sosial dan kemampuan untuk menilai, memiliki dukungan sosial dari orang sekitar, memiliki bakat, dan yakin dengan dirinya sendiri, serta percaya dengan kemampuan untuk mengambil keputusan (Keye & Pidgeon, 2013). Selain itu, pegawai disabilitas dengan resiliensi yang tinggi, akan mampu untuk mengontrol dirinya, mengatasi masalahnya dengan baik, serta mampu mengelola stres dengan cara mengubah sudut pandang berpikir mereka (Willda & Firdaus, 2016).

Prandhan et al. (2021) mengutarakan bahwa resiliensi yang baik, akan mengarah pada pencapaian individu dalam bekerja. Resiliensi merupakan usaha yang dilakukan pegawai disabilitas untuk dapat mempertahankan diskriminasi yang dialaminya sehingga resiliensi sangat penting hubungan dengan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas untuk dapat memiliki rasa harmoni dalam hidupnya serta dapat mencapai *workplace well-being*. Hasil penelitian menunjukkan secara umum bahwa faktor resiliensi secara signifikan memengaruhi *workplace well-being* di tempat kerja dan menegaskan kembali penggunaan instrumen ini untuk diagnosa organisasi, mensubsidi pengambilan keputusan organisasi (Abreu & Blanco, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh McNeil dkk. (2019) menemukan hasil penting bahwa resiliensi berhubungan dengan *workplace well-being* pada perawat lanjut usia. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Valladolid (2021) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan *workplace well-being* pada mahasiswa selama masa pandemi. Namun, penelitian lain dari Malik

(2013) menemukan bahwa resiliensi tidak berhubungan signifikan dengan *workplace well-being* karyawan, hanya *self-efficacy* yang berkaitan dengan *workplace well-being* karyawan.

Melihat fenomena yang ada, pegawai disabilitas yang mendapatkan tekanan diskriminasi mengalami dampak negatif secara psikologis. Pegawai disabilitas kesulitan dalam mencapai *workplace well-being* karena tekanan yang diterima dalam kehidupan kerjanya. Dengan demikian, pegawai disabilitas membutuhkan suatu hal yang dapat mendukung dirinya supaya dapat mencapai *workplace well-being*. Hal tersebut membuat peneliti kemudian ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara resiliensi dan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas karena mereka sering mendapatkan diskriminasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara resiliensi dengan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas. Kemudian hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dengan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas. Semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki, maka semakin tinggi *workplace well-being* pegawai disabilitas. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi yang dimiliki, maka semakin rendah *workplace well-being* pegawai disabilitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui keterhubungan antara resiliensi dengan *workplace well-being* khususnya pada pegawai disabilitas. Populasi dalam

penelitian ini adalah pegawai disabilitas yang bekerja di Indonesia. Penelitian ini dilakukan di seluruh wilayah Indonesia melalui kuesioner penelitian yang disebarluaskan dalam bentuk *Google Form* kepada partisipan. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 108 orang pegawai disabilitas dengan menggunakan teknik *incidental sampling*. Seluruh data demografi partisipan penelitian diuraikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Demografi Partisipan Penelitian

| Klasifikasi Partisipan | Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|------------------------|-------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 92 | 85,19% |
| | Perempuan | 16 | 14,81% |
| Jenis Disabilitas | Tunarungu | 48 | 44,44% |
| | Tunadaksa | 39 | 36,11% |
| | Tunawicara | 21 | 19,44% |
| Usia | 20-25 Tahun | 26 | 24,07% |
| | 26-30 Tahun | 48 | 44,44% |
| | 31-35 Tahun | 14 | 12,96% |
| | ≥ 36 Tahun | 20 | 18,52% |

Resiliensi diukur dengan menggunakan *Resilience at Work Scale* yang dikembangkan oleh Winwood dkk. (2013) yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Valentien dan Huwae (2022) berdasarkan komponen resiliensi dari Winwood dkk. yang meliputi hidup secara autentik (*living authentically*), menemukan panggilan hidup (*finding your calling*), mempertahankan perspektif (*maintaining perspective*), mengelola stres, interaksi kooperatif, menjaga kesehatan (*staying healthy*), dan membangun relasi (*building networks*). Skala resiliensi kemudian disesuaikan kembali oleh peneliti berdasarkan konteks partisipan dan divalidasi oleh *expert judgement*. Skala resiliensi terdiri dari 20 aitem dengan empat opsi respons berdasarkan skala Likert, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Contoh item dari skala resiliensi

yaitu "Saya memiliki nilai-nilai inti penting yang saya pegang teguh dalam kehidupan kerja saya". Dari hasil uji daya diskriminasi aitem, diperoleh 18 aitem yang lolos memenuhi koefisien korelasi 0,30 dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,912.

Workplace well-being diukur menggunakan *Workplace Well-Being Index* yang disusun oleh Page (2005) berdasarkan dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Dimensi intrinsik meliputi tanggung jawab dalam kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja, perasaan berprestasi dalam bekerja. Dimensi ekstrinsik meliputi penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu ditempat kerja, upah, keamanan pekerjaan. *Workplace Well-Being Index* terdiri dari 52 aitem yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Maulidina dan Kadiyono (2021) yang kemudian disuaikan kembali oleh peneliti berdasarkan konteks partisipan dan divalidasi oleh *expert judgement*. Skala *workplace well-being* terdiri dari 52 aitem dengan empat opsi respons berdasarkan skala Likert, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Contoh aitem dari skala *workplace well-being* yaitu "Saya merasa dapat mengerjakan semua tanggung jawab dengan baik". Dari hasil uji daya diskriminasi aitem, diperoleh 43 aitem yang lolos memenuhi koefisien korelasi 0,30 dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,924.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji *product moment* dari Karl

Pearson. Seluruh data penelitian diuji dengan bantuan *SPSS seri 24 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari statistik deskriptif pada Tabel 2, menunjukkan bahwa partisipan sebanyak 108 orang, memiliki skor bergerak dari skor minimum 25 sampai dengan skor maksimum 69 dengan standar deviasi yaitu 8,296 dan diperoleh skor *mean* sebesar 55,94. Berdasarkan hasil data statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa sebanyak 108 partisipan memiliki skor yang bergerak dari skor minimum 69 sampai dengan skor maksimum 168 dengan standar deviasi 16,173 dan diperoleh skor *mean* sebesar 129,73.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|----------------------|-----|-----|-----|--------|----------------|
| Resiliensi | 108 | 25 | 69 | 55,94 | 8,296 |
| Workplace Well-Being | 108 | 69 | 168 | 129,73 | 16,173 |

Berdasarkan data kategorisasi pada Tabel 3, menunjukkan tingkat resiliensi dari 108 partisipan yang dikategorikan menjadi lima bagian, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Sebanyak 22 partisipan (20,37%) berada pada kategori sangat tinggi, 66 partisipan (61,11%) berada pada kategori tinggi, 16 partisipan (14,81%) berada pada kategori sedang, 2 partisipan (1,85%) berada pada kategori rendah, dan 2 partisipan (1,85%) berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan nilai rata-rata, maka sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat resiliensi yang berada pada kategori tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi Resiliensi

| Interval | Kategori | Frekuensi | Percentase |
|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 61,2 ≤ x ≤ 72 | Sangat Tinggi | 22 | 20,37% |
| 50,4 ≤ x < 61,2 | Tinggi | 66 | 61,11% |
| 39,6 ≤ x < 50,4 | Sedang | 16 | 14,81% |
| 28,8 ≤ x < 39,6 | Rendah | 2 | 1,85% |
| 18 ≤ x < 28,8 | Sangat Rendah | 2 | 1,85% |
| | Jumlah | 108 | 100% |

Berdasarkan data kategorisasi pada Tabel 4, menunjukkan tingkat *workplace well-being* dari 108 partisipan yang dikategorikan menjadi lima bagian, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Sebanyak 26 partisipan (24,07%) berada pada kategori sangat tinggi, 63 partisipan (58,33%) berada pada kategori tinggi, 17 partisipan (15,74%) berada pada kategori sedang, 2 partisipan (1,85%) berada pada kategori rendah, dan tidak ada partisipan yang berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan nilai rata-rata, maka sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat *workplace well-being* yang berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. Kategorisasi *Workplace Well-Being*

| Interval | Kategori | Frekuensi | Percentase |
|-------------------|---------------|-----------|------------|
| 142,8 ≤ y ≤ 168 | Sangat Tinggi | 26 | 24,07% |
| 117,6 ≤ y < 142,8 | Tinggi | 63 | 58,33% |
| 92,4 ≤ y < 117,6 | Sedang | 17 | 15,74% |
| 67,2 ≤ y < 92,4 | Rendah | 2 | 1,85% |
| 42 ≤ y < 67,2 | Sangat Rendah | 0 | 0% |
| Jumlah | | 108 | 100% |

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel resiliensi memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,357 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Kemudian pada variabel *workplace well-being* memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,849 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji linieritas, diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 20,820 dengan sig = 0,000 ($p<0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa resiliensi dan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas adalah linier.

Berdasarkan hasil uji korelasi pada Pabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi antara resiliensi dan *workplace well-being* sebesar 0,412 dengan sig = 0,000 ($p<0,01$)

yang berarti terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas. Berdasarkan hasil tersebut juga diperoleh sumbangan efektif variabel resiliensi terhadap *workplace well-being* pada pegawai disabilitas sebesar 16,9%. Hal ini membuktikan bahwa resiliensi menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

| | Resiliensi | Workplace Well-Being |
|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| Resiliensi | Pearson Correlation 1 | 0,412** |
| | Sig. (1-tailed) | 0,000 |
| | N | 108 |
| Workplace Well-Being | Pearson Correlation 0,412** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | 0,000 |
| | N | 108 |

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai resiliensi dan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas, didapatkan hasil yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Mengacu pada hasil analisis korelasi, terbukti bahwa terdapat hubungan antara resiliensi dan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas memiliki koefisien korelasi yaitu sebesar 0,412 dengan sig = 0,000 ($p<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya resiliensi sejalan dengan meningkatnya juga *workplace well-being* pada pegawai disabilitas. Hasil dari penelitian juga sejalan dengan temuan oleh Tan dkk. (2014) yang mengatakan bahwa resiliensi mampu meningkatkan *workplace well-being* seorang individu dikarenakan hal tersebut nantinya akan menimbulkan kondisi sosial yang baik serta keadaan lingkungan yang kondusif.

Resiliensi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menunjang *workplace well-being* pegawai disabilitas

sehingga mampu secara optimal mempertahankan kesejahteraan dalam bekerja. Hal ini juga diperkuat oleh temuan penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa faktor resiliensi secara signifikan akan memengaruhi *workplace well-being* seorang individu di dalam tempat kerjanya (Abreu & Blanco, 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai disabilitas memiliki hidup secara autentik dalam bekerja sehingga mampu menunjang kesejahteraannya di dalam bekerja yang dapat mengoptimalkan kemampuan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Slemp dkk. (2015) yang menyatakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja dianggap sebagai variabel penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dan juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga mengoptimalkan kinerja serta kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pegawai disabilitas dapat menemukan panggilan hidup sehingga mereka mendapatkan perasaan sejahtera dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Riasnugrahani (2022) menyebutkan bahwa karyawan yang masih aktif mencari panggilan hidup ataupun yang sudah, sama-sama dapat merasakan kesejahteraan dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja. Pegawai disabilitas yang mempunyai resiliensi tinggi akan mempunyai ketahanan serta kemampuan dalam memecahkan masalah, mempunyai pandangan positif terhadap kehidupan, kemampuan merespon akan adanya tanda-tanda bahaya, kemampuan beradaptasi

dan juga menghadapi perubahan yang dihadapi (Anisman, 2015). Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini, yang mana ketika pegawai disabilitas dapat mempertahankan persepektifnya yang akan menunjang perasaanya yang lebih sejahtera melalui pekerjaannya.

Penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa pegawai disabilitas dapat mengelola stres, maka dapat berkaitan dengan kesejahteraan yang dimilikinya dalam bekerja. Agustin dan Maryam (2022) menyebutkan bahwa kesejahteraan dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja berkaitan dengan pengelolaan stres yang mana hal ini dapat memainkan peran di lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pegawai disabilitas memiliki interaksi kooperatif sehingga dapat berkesinambungan dengan kemampuan meningkatkan kesejahteraannya dalam pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut penelitian Osborne dan Hammoud (2017) bahwa kesejahteraan di tempat kerja membuat seseorang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang akan berusaha mengembangkan dirinya, potensinya, dan terus belajar menguasai lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan keterikatan kerja karyawan karena mereka lebih terikat pada tempatnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan juga menyebutkan bahwa pegawai disabilitas yang dapat menjaga kesehatan, dapat memiliki kenyamanan ketika bekerja. Fridayanti et al. (2019) menyebutkan bahwa kesehatan berkaitan dengan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mereka dapat memberikan energi dalam pelayanan kerja. Menyoroti penelitian Astika dan Saptoto (2016)

menyatakan bahwa individu yang memiliki ketahanan yang kuat dalam dirinya akan memiliki posisi yang lebih baik untuk sukses di lingkungan kerjanya. Hal ini terjadi karena mereka yang memiliki resiliensi akan lebih mampu mengatasi, menganalisis, bahkan merespon tepat lingkungan yang penuh dengan tantangan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan, yang mana pegawai disabilitas yang mampu membangun relasi dalam bekerja, dapat berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan dalam pekerjaan yang dikerjakannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki, maka semakin tinggi *workplace well-being* pegawai disabilitas. Dengan demikian, pegawai disabilitas dalam bekerja mampu bertahan dalam tekanan yang ada sehingga mendapatkan kesejahteraan di tempatnya bekerja. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dan *workplace well-being*. Terdapat pemaknaan menarik dalam penelitian ini, yaitu pegawai disabilitas memiliki kesejahteraan berdasarkan lingkungannya yang makna, mereka memaknai menggunakan waktu sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, dan pengakuan terhadap kinernyanya sebagai suatu tahap untuk mencapai kesejahteraan di tempat kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan sejumlah 52,78% pegawai disabilitas pada kategori ekstrinsik yang tinggi.

Penelitian ini menemukan bahwa resiliensi pada pegawai disabilitas disebabkan oleh adanya *workplace well-*

being dalam diri individu tersebut. Hasil analisis sumbangan menemukan bahwa diperoleh sumbangan efektif variabel resiliensi terhadap *workplace well-being* pada pegawai disabilitas sebesar 16,9%. Hal ini membuktikan bahwa resiliensi menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas. Penelitian ini telah dilakukan dengan prosedur penelitian, namun peneliti menemukan kendala yang dihadapi yaitu kesulitan dalam mendapatkan partisipan yang sesuai dengan kriteria yang dicari, sehingga penelitian dilakukan dalam waktu kurun waktu dua bulan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dan *workplace well-being* pada pegawai disabilitas. Dimana resiliensi berada pada kategori tinggi dan *workplace well-being* berada pada kategori sedang. Secara spesifik, dapat disimpulkan bahwa resiliensi berhubungan positif signifikan dengan masing-masing dimensi *workplace well-being* pada pegawai disabilitas. Penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel resiliensi memberikan sumbangsih sebesar 16,9% terhadap *workplace well-being*. Dengan demikian, resiliensi menjadi salah satu faktor berhubungan dengan meningkatnya *workplace well-being* pada pegawai disabilitas.

Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian masih jauh dari kesempurnaan. Maka saran yang dapat diberikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya, yaitu agar dapat mengembangkan

penelitian lebih lanjut untuk mengkaji lebih dalam studi kualitatif terkait *workplace well-being* pada pegawai disabilitas serta mengetahui faktor lainnya yang dapat memengaruhi *workplace well-being* individu khususnya pegawai disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abreu, H. D., & Blanco, A. J. M. R. (2017). The well-being at work and resilience: A study correlation in nursing technicians in hospital. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 6(3), 170–180. <https://doi.org/10.17267/2317-3394rpds.v6i3.1434>
- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). Well-being workplace for pt x employees in sidoarjo. *Academia Open*, 6, 10-21. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>
- Anisman, H. (2015). Stress and your health. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118850350>
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap work engagement. *Journal Of Psychology*, 2(1), 38-47. <https://jurnal.ugm.ac.id/gamajop/article/view/31868/19300>
- Badan Pusat Statistik. (2021). Penyandang disabilitas. Diakses dari <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/indikator/1184>
- Baedowi, A. (2015). Calak edu 4: Esai-esai pendidikan 2012-2014. PT Pustaka Alvabet.
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2015). Does worker wellbeing affect workplace performance?. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2655044>
- Cholilah, I. R. (2019). Workplace well-being berkontribusi dalam meningkatkan engagement karyawan (Studi literatur). *Jurnal Al-Tatwir*, 6(2), 77–88. <https://doi.org/10.35719/altatwir.v6i1.6>
- Databoks. (2022). Pekerja dengan disabilitas di RI menurun, ini rinciannya. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublis/h/2022/09/07/pekerja-dengan-disabilitas-di-ri-menurun-ini>
- rinciannya#:~:text=Menurut laporan Badan Pusat Statistik,dari total penduduk yang bekerja
- Dewi, S. L., & Ispriyarno, B. (2017). Penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan dalam pengupahan bagi pekerja/buruh di kabupaten kendal. *Diponegoro Law Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.14710/dlj.2017.15675>
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan: Kajian literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1). <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Fakhriyani, D. V. (2021). Peran resiliensi terhadap kesehatan mental: Penyesuaian psikologis selama pandemi covid-19 (The role of psychological resilience in mental health: Psychological adjustment during the covid-19 pandemic). ICONIS: International Conference on Islamic Studies, 5, 65-476. <https://doi.org/10.31234/osf.io/desg9>
- Firmansyah, R. K., & Riasnugrahani, M. (2022). Panggilan (Calling) dan kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan kehutanan. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(1), 61–72. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss1.art5>
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Jena, N. F.T. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: studi pada karyawan disabilitas. *Psypathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada pt. x di sidoarjo. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 257-267. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41192>
- Hutapea, M. A., & Huwae, A. (2023). Resiliensi dan kesejahteraan psikologis pada dokter dan perawat IGD RSUD Dr. Soekardjo. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 9(1), 67-79. <https://doi.org/10.29241/jmk.v9i1.1346>
- Indrasari, M., Momin, M. M., Syamsudin, N., Newcombe, P., & Permana, S. (2018). Influence of motivation and quality of work life on the performance of employees. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.26737/jtmb.v4i1.492>
- Ismail, I., & Istiqamah, S. H. N. (2021). Hubungan resiliensi dengan psychological distress pada masyarakat dalam menghadapi pandemi covid-19. *Jurnal Sosialisasi*, 8(2), 185-193. <https://ojs.unm.ac.id/sosialisasi/article/view/23226/11904>
- Keye, M. D., & Pidgeon, A. M. (2013). Investigation of the relationship between resilience, mindfulness, and academic self-efficacy. *Open Journal of Social Sciences*, 01(06), 1-4. <https://doi.org/10.4236/jss.2013.16001>

- Kompasiana. (2022). Disabilitas dalam dunia kerja. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/hauraathallah/ahsalsabila0485/628c667af1f2983d8f0f1fe2/disabilitas-dalam-dunia-kerja>
- Kusumawardhani, F., & Muanas, M. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan kualitas laporan keuangan terhadap kualitas laporan keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 8(2), 137–146. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v8i2.372>
- Lukas, T., Menayang, A. P., & Marta, R. F. (2021). Peran perusahaan alfamidi membangun kepercayaan diri difabel dalam dunia kerja. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 5(1). <https://doi.org/10.25139/jkp.v5i1.3383>
- Malik, A. (2013). Efficacy, hope, optimism and resilience at workplace-positive organizational behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10). www.ijsrp.org
- Maulidina, V., & Kadiyono, A. L. (2021). Konstruksi dan validasi alat ukur workplace well-being di indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 252–258. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.119>
- McNeil, N., Bartram, T., Cregan, C., Ellis, J., & Cooke, F. L. (2019). Caring for aged people: The influence of personal resilience and workplace climate on 'doing good' and 'feeling good.' *Journal of Advanced Nursing*, 75(7), 1450–1461. <https://doi.org/10.1111/jan.13935>
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1). 50-67 <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2017.16.1.04>
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace. [Deakin Univesity]
- Prandhan, R. K., Panigrahy, N. P., & Jena, L. K. (2021). Self-Efficacy and workplace well-being: understanding the role of resilience in manufacturing organizations. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/2278533720923484>
- Richardson, J. C., & Chew-Graham, C. A. (2016). Resilience and well-being. *Mental Health and Older People*. 9–17. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29492-6_2
- Riyadi, S., Susilo, D., Armawati Sufa, S., & Dwi Putranto, T. (2019). Digital marketing strategies to boost tourism economy: A case study of atlantis land surabaya. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 468–473. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7553>
- Sholeh, A. (2015). Islam dan penyandang disabilitas: Telaah hak aksesibilitas penyandang disabilitas dalam sistem pendidikan di Indonesia. *PALASTREN*, 8(2), 293–320. <http://dx.doi.org/10.21043/palastren.v8i2.968>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Tan, L., Wang, M.-J., Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., & Harvey, S. B. (2014). Preventing the development of depression at work: a systematic review and meta-analysis of universal interventions in the workplace. *BMC Medicine*, 12(1), 74. <https://doi.org/10.1186/1741-7015-12-74>
- Tumion, G., & Huwae, A. (2024). Penerimaan diri dan subjective well-being pada penyandang difabel yang berkariere. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 7(2), 140–163. <https://doi.org/10.25077/jip.7.2.140-163.2023>
- Undang Undang Nomor 8 tahun 2016, (2016).
- Valentien, F., & Huwae, A. (2022). Religiusitas dan resiliensi pada perawat di timika papua di masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 4(2). <https://doi.org/10.33024/jpm.v4i2.6919>
- Valladolid, V. C. (2021). The role of coping strategies in the resilience and well-being of college students during covid-19 pandemic. *Philippine Social Science Journal*, 4(2), 30–42. <https://doi.org/10.52006/main.v4i2.342>
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika 2016 ~ Universitas Kanjuruhan Malang 1. 263–278.
- Willda, T., & Firdaus, E. N. (2016). Hubungan resiliensi diri terhadap tingkat stres pada dokter muda fakultas kedokteran universitas riau. *Jom FK*, 3 (1). 1–9. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFDOK/article/view/9220>
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a>