

# PENGARUH RESILIENSI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA MASINIS YANG BERTUGAS DI STASIUN TUGU YOGYAKARTA

Ajeng Tyas Damayanti<sup>1</sup>, Email : ajeng@api.ac.id  
Handoko<sup>2</sup>, Email : handoko@api.ac.id

<sup>1</sup>Teknik Mekanika Perkeretaapian dan <sup>2</sup>Manajemen Transportasi Perkeretaapian,  
Akademi Perkeretaapian Indonesia Madiun

## ABSTRAK

Keselamatan perjalanan terwujud dari jumlah minimum kecelakaan kereta api yang terjadi. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh ketahanan terhadap keterlibatan kerja pada masinis yang bertugas di Stasiun Tugu Yogyakarta. Penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara untuk mendapatkan data awal dan meminta mengisi kuesioner yang disediakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 43% responden memiliki ketahanan rendah, sedangkan 57% lainnya memiliki ketahanan tinggi. Sebanyak 52% masinis memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, sedangkan 48% memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Korelasi di antara mereka berada pada tingkat moderat 0,627.

Kata kunci: Ketahanan, keterlibatan kerja, masinis

## ABSTRACT

*Guaranteed safety of this trip materialized from the minimum number of train accidents that occurred. This research to determine the effect of resilience on work engagement on machinist who served in Yogyakarta Tugu Station. This research was conducted by conducting interviews to obtain the initial data and asking to fill out the questionnaire provided. The results showed that 43% of the respondents had low resilience, while the other 57% had high resilience. As many as 52% of machinists have high work engagement, while 48% have low work engagement. The correlation between them is at a moderate level of 0.627.*

*Keywords: Resilience, work engagement, machinist*

### Latar Belakang

Salah satu moda transportasi yang tengah berkembang pesat adalah kereta api. Moda kereta api telah lama menjadi idola di banyak negara. Banyak negara menganggapnya sebagai moda unggulan dikarenakan dapat mengangkut kapasitas yang besar dengan aman dan nyaman. Bukan hanya unggul untuk membawa orang namun juga sangat efektif untuk membawa barang dengan aman dan tepat waktu.

Namun kecelakaan kereta api masih mewarnai perjalanan kereta api di Indonesia. Tahun 2018 ini mungkin merupakan tahun yang cukup sibuk untuk operator kereta api karena beberapa kecelakaan

terjadi di tahun ini. Salah satunya adalah kecelakaan yang dialami oleh KA Mutiara Timur dengan mobil Avanza warna putih yang melaju dari arah Wonokromo Surabaya di perlintasan Jalan Margorejo-Ahmad Yani Surabaya pada 5 Oktober 2018. Kecelakaan diduga terjadi pada pukul 22.30 WIB dan diketahui kondisi mobil terlihat ringsek di sisi moncong depannya dalam posisi terhenti menghadap ke selatan di pinggir Jalan Ahmad Yani Surabaya. Sedangkan KA Mutiara Timur terus melanjutkan perjalanannya. Kecelakaan kereta api lain terjadi pada 22 Oktober 2018 di perlintasan rel kereta api (KA) kawasan Cimindi. Kali ini, seorang pria yang diperkirakan berusia 55 tahun tewas

akibat terlindas KA. Menurut keterangan saksi, korban berjalan dari arah barat ke timur di tengah-tengah rel. Tak lama kemudian, KA dari arah yang sama langsung menabrak korban hingga meninggal dunia.

Pada banyak kecelakaan yang disebutkan diatas dapat menimbulkan keadaan yang cukup sulit dan menantang pada beberapa orang. Hal-hal yang demikian dapat menimbulkan stres terhadap pekerjaan yang akan terus dihadapi. Sehingga dibutuhkan sikap mampu bertahan terhadap keadaan yang menekan bahkan pengalaman traumatis yang dialami. Dalam ilmu psikologi ini yang disebut dengan resiliensi. Hal inilah yang dialami oleh masinis sebagai pengoperasi kereta api.

Kualitas sumber daya manusia yang bagus akan membuat individu tersebut mempunyai resiliensi yang bagus pula. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk mampu bertahan atau mengatasi kesulitan saat bekerja maupun peristiwa yang tidak menyenangkan, mampu mengendalikan emosi, beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja dan menemukan makna serta tujuan di dalam pekerjaan (Mcewen, 2011).

Individu yang mempunyai resiliensi yang bagus akan menganggap segala yang terjadi di lingkungan kerjanya sebagai kekuatan, melakukan pengabdian pada pekerjaannya dan selalu berkontribusi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Hal inilah yang disebut dengan *work engagement* yaitu suatu keadaan positif dimana pekerja dengan penuh dedikasi tinggi, mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen tinggi, dan fokus dalam berpikir saat bekerja (dalam Leither & Bakker, 2010).

Dengan ada banyaknya kecelakaan kereta api yang terjadi dapat menimbulkan dampak psikologis pada masinis. Disaat masinis mempunyai resiliensi yang baik, individu tersebut mampu menganggap kecelakaan tersebut sebagai sebuah tantangan dan mendorongnya untuk bekerja lebih baik dengan penuh dedikasi tinggi. Sehingga kecelakaan yang banyak terjadi tersebut menimbulkan dampak positif terdapa kinerjanya. Hal inilah yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan terhadap masinis yang bertugas di stasiun Tugu Yogyakarta. Hal ini dilakukan mengingat banyaknya perjalanan kereta api yang melewati stasiun Tugu Yogyakarta.

## Tinjauan Pustaka

### Resiliensi

Menurut Reivich.K dan Shatte. A yang tercantum dalam buku “The Relisiency Factor” menjelaskan resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Bertahan dalam keadaan tertekan dan bahkan berhadapan dengan kesengsaraan (*adversity*) atau trauma yang dialami dalam kehidupannya (Reivich. K & Shatte.A, 2002).

### Aspek-Aspek Resiliensi

Reivich & Shatte (2002) mengungkapkan terdapat 7 (tujuh) kemampuan yang membentuk resiliensi yaitu :

#### a. *Emotion regulation*

Merupakan kemampuan untuk tetap tenang di bawah kondisi yang menekan. Orang yang kurang memiliki kemampuan mengatur emosi mengalami kesulitan dalam membangun dan menjaga hubungan dengan orang lain. Salah satunya disebabkan oleh tidak ada orang yang mau bersama orang yang marah, cemas, khawatir serta gelisah setiap saat. Emosi yang dirasakan oleh seseorang cenderung dirasakan terhadap orang lai. Semakin kita terasosiasi dengan kemarahan maka kita akan semakin menjadi seorang yang pemaarah pula. Tidak semua emosi, baik positif maupun negatif harus kita tekan. Kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan tepat juga merupakan bagian dari resiliensi. Terdapat 2 (dua) ketrampilan yang menjadi bagian penting untuk regulasi emosi, yaitu tenang (*calming*) dan fokus (*focus*).

#### b. *Impulse control*

Merupakan kemampuan untuk mengendalikan dorongan, keinginan, kesukaan serta tekanan yang muncul dari dalam diri. Individu yang memiliki kemampuan pengendalian impuls yang rendah, cepat mengalami perubahan emosi yang pada akhirnya mengendalikan pikiran dan perilaku mereka. Mereka menampilkan perilaku mudah marah, kehilangan kesabaran, impulsif, dan berlaku agresif. Tentunya perilaku yang ditampakkan ini akan membuat orang di sekitarnya merasa kurang nyaman sehingga berakibat pada buruknya hubungan sosial individu dengan orang lain.

#### c. *Optimism*

Individu yang resilien adalah individu yang optimis. Optimisme yang dimiliki oleh seorang individu menandakan bahwa individu tersebut percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan yang mungkin terjadi di masa depan. Keoptimisan ini tentu saja diiringi segala usaha untuk mewujudkan hal tersebut.

d. *Causal analysis*

Merujuk pada kemampuan individu untuk mengidentifikasi secara akurat penyebab dari permasalahan yang mereka hadapi. Individu yang resilien adalah individu yang memiliki fleksibilitas kognitif. Mereka mampu mengidentifikasi semua penyebab yang menyebabkan kemalangan yang menimpa mereka. Mereka tidak terlalu terfokus pada faktor-faktor yang berada di luar kendali mereka, sebaliknya mereka memfokuskan dan memegang kendali penuh pada pemecahan masalah, perlahan mereka mulai mengatasi permasalahan yang ada, mengarahkan hidup mereka, bangkit dan meraih kesuksesan.

e. *Empathy*

Empati sangat erat kaitannya dengan kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain. Hal ini dapat ditunjukkan melalui bahasa-bahasa nonverbal antara lain ekspresi wajah, intonasi suara, bahasa tubuh dan mampu menangkap apa yang dipikirkan dan dirasakan orang lain. Ketidakmampuan individu untuk membaca tanda-tanda nonverbal orang lain dapat sangat merugikan, baik dalam konteks hubungan kerja maupun hubungan personal, hal ini dikarenakan kebutuhan dasar manusia untuk dipahami dan dihargai. Individu dengan empati yang rendah cenderung mengulang pola yang dilakukan oleh individu yang tidak resilien, yaitu menyamaratakan semua keinginan dan emosi orang lain.

f. *Self efficacy*

Adalah hasil dari pemecahan masalah yang berhasil. *Self-efficacy* merepresentasikan sebuah keyakinan bahwa individu tersebut mampu memecahkan masalah yang dialami dan mencapai kesuksesan.

g. *Reaching out*

Resiliensi lebih dari sekedar bagaimana seorang individu memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan dan bangkit dari keterpurukan, namun lebih dari itu resiliensi juga merupakan kemampuan individu meraih aspek positif dari kehidupan setelah kemalangan yang menimpa.

### **Work engagement**

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan, *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication dan absorption*. Jadi seorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja.

Brown (dalam Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Lockwood (2007) dalam *Society for Human Resource Management (SHRM)* memberi pengertian mengenai *work engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual.

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2001) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu :

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, inspirasi dan

tantangan. Menurut Lockwood (2007) yang menyatakan bahwa work engagement mempunyai 3 (tiga) dimensi yang merupakan perilaku utama, yaitu :

- 1) Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada pekerja dan pelanggan potensial,
- 2) Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun mempunyai kesempatan untuk bekerja di tempat lain,
- 3) Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

#### c. *Absorption*

Dalam bekerja penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

### Stasiun Tugu Yogyakarta

Merupakan stasiun kereta api kelas besar yang terletak di kota Yogyakarta. Stasiun yang terletak di ketinggian +113 meter ini merupakan stasiun terbesar yang berada dalam pengelolaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta. Stasiun ini melayani pemberangkatan dan kedatangan hampir semua kelas kereta api (KA), kecuali KA kelas ekonomi subsidi. Stasiun Yogyakarta terbagi menjadi dua emplasemen, yaitu emplasemen utara dan selatan. Emplasemen utara memiliki lima jalur dengan jalur 5 sebagai sepur lurus pertama dan emplasemen selatan memiliki tiga jalur dengan jalur 3 sebagai sepur lurus kedua. Stasiun Tugu Yogyakarta ini berada di bawah DAOP VI Yogyakarta.

### Metodologi Penelitian

Informasi dan pengumpulan data yang dikumpulkan meliputi data primer serta jenis data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari laporan internal perusahaan serta data pelengkap yang dikumpulkan dari literatur-literatur, studi pustaka, internet dan tulisan terkait.

Jumlah populasi pada penelitian ini dapat diketahui secara pasti. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* dengan pertimbangan bahwa

populasi bervariasi serta bersifat heterogen yang secara kebetulan bertemu saat melakukan pengambilan data dilakukan.

- a. Data primer yang diperoleh akan diolah dan dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif untuk melihat gambaran tentang karakteristik masinis yang bertugas di Stasiun Tugu Yogyakarta. Selanjutnya diketahui tingkat resiliensi oleh masinis dan pengaruhnya terhadap *work engagement* yang dimiliki.
- b. Data sekunder yang dikumpulkan dari PT. KAI mengenai data masinis yang bertugas di stasiun Tugu Yogyakarta. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui gambaran awal data masinis yang bertugas di stasiun Tugu Yogyakarta.
- c. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, hal ini menunjukkan hubungan (korelasi) antara hal yang satu dengan hal lainnya. Regresi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen (Gujarati, 1997). Selain analisis regresi, juga dilakukan analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai data tersebut. Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan mudah diinterpretasikan. Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median, modus), *disperse* (deviasi standar dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian ini (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Penelitian dilakukan di Stasiun Tugu Yogyakarta yang berada di bawah DAOP VI Yogyakarta dan waktu pengambilan data penelitian pada bulan November 2018.

### Hasil Penelitian Profil responden

Berdasarkan hasil pengambilan data sekunder berupa wawancara diketahui bahwa masinis yang bertugas di stasiun Tugu

Yogyakarta sejumlah 117 orang. Dari populasi sejumlah 117 orang tersebut diambil sampel sejumlah 60 orang.

Profil responden berdasarkan kuesioner diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1. Gambaran jenis kelamin responden

Jenis kelamin		Frekwensi	Persentase
1	Laki-laki	60	100%
2	Perempuan	0	0%
Jumlah		60	100%

Tabel 2. Gambaran usia responden

Usia	Frekwensi	Persentase
1 21-25 tahun	6	10%
2 26-30 tahun	31	52%
3 31-35 tahun	9	15%
4 36-40 tahun	4	7%
5 41-45 tahun	7	12%
6 46-50 tahun	0	0%
7 > 50 tahun	3	5%
Jumlah	60	100%

Tabel 3. Gambaran pendidikan terakhir responden

Pendidikan terakhir	Frekwensi	Persentase
1 SMU/SMK	57	95%
2 D3	2	3%
3 S1	1	2%
4 S2	0	0%
Jumlah	60	100%

Tabel 4. Lama bekerja responden

Lama bekerja sbg masinis	Frekwensi	Persentase
1 1-5 tahun	24	40%
2 6-10 tahun	25	42%
3 11-15 tahun	3	5%
4 16-20 tahun	3	5%
5 > 20 tahun	5	8%
Jumlah	60	100%

Tabel 5. Gambaran status responden

Status	Frekwensi	Persentase
1 Menikah	48	80%
2 Belum menikah	12	20%
Jumlah	60	100%

**Kategorisasi**

Kategorisasi resiliensi dilakukan berdasarkan skor yang diperoleh dari kuesioner. Dengan pengkategorian ini, diketahui kategorisasi responden dalam resiliensi.

Tabel 6. Kategorisasi resiliensi responden

Kategori	Frekwensi	Persentase
Rendah	26	43%
Tinggi	34	57%

Kategorisasi *work engagement* dilakukan berdasarkan skor yang diperoleh dari kuesioner. Dengan pengkategorian ini, diketahui kategorisasi responden dalam *work engagement*.

Tabel 6. Kategorisasi *work engagement* responden

Kategori	Frekwensi	Persentase
Rendah	29	48%
Tinggi	31	52%

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Uji Validitas**

Validitas alat ukur resiliensi adalah di bawah ini :

Tabel 7. Validitas alat ukur resiliensi

Cronbach's Alpha	N of Items
.539	21

Validitas alat ukur *work engagement* adalah di bawah ini :

Tabel 8. Validitas alat ukur *work engagement*

Cronbach's Alpha	N of Items
.509	17

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas alat ukur resiliensi adalah di bawah ini :

Tabel 9. Reliabilitas alat ukur resiliensi

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	19

Nilai reliabilitas yang dapat digunakan adalah dengan batas nilai alpha 0,6. dari output diatas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel resiliensi sebesar 0,704 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dapat diterima, baik dan reliabel.

Reliabilitas alat ukur *work engagement* adalah di bawah ini :

Tabel 10. Reliabilitas alat ukur *work engagement*

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	16

Nilai reliabilitas yang dapat digunakan adalah dengan batas nilai alpha 0,6. dari output diatas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel resiliensi sebesar 0,648 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dapat diterima, baik dan reliabel.

**Uji Normalitas**

**Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test***

Tabel 11. Output SPSS uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Predicted Value
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.9009500
	Std. Deviation	.06923839
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.287

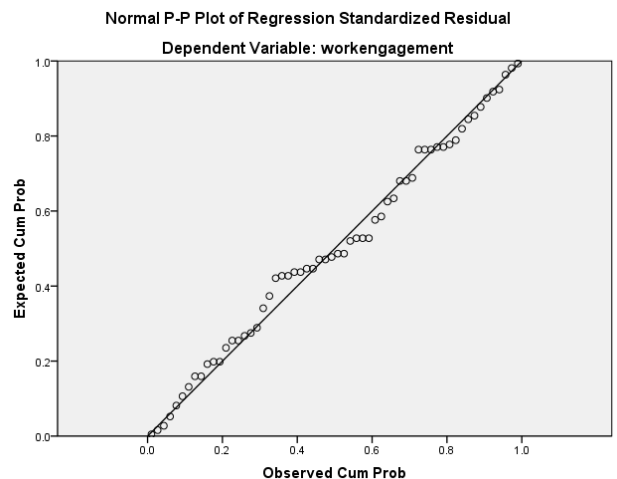
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa Asym Sig 2 tailed sebesar 0,287 yang berarti data terdistribusi normal ( $0,287 > 0,05$ ).

**Menggunakan Grafik**

Tabel 12. Output SPSS uji normalitas dengan menggunakan grafik



Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa titik-titik berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal sehingga berdasarkan grafik dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

**Uji Regresi Linier**

Tabel 13. Output SPSS uji regresi linier (1)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	1.723	.328		5.254	.000			
resiliensi	.389	.108	.627	3.595	.001	.627	.627	.627

a. Dependent Variable: workengagement

Tabel 14. Output SPSS uji regresi linier (2)

		workengagement	resiliensi
Pearson Correlation	workengagement	1.000	.627
	resiliensi	.627	1.000
Sig. (1-tailed)	workengagement	.	.000
	resiliensi	.000	.
N	workengagement	60	60
	resiliensi	60	60

Tabel 15. Output SPSS uji regresi linier (3)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.482	.168	.14792

a. Predictors: (Constant), resiliensi

b. Dependent Variable: workengagement

Tabel 16. Output SPSS uji regresi linier (4)

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.283	1	.283	12.928	.001 <sup>a</sup>
Residual	1.269	58	.022		
Total	1.552	59			

a. Predictors: (Constant), resiliensi

b. Dependent Variable: workengagement

Dari hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- Hubungan antarvariabel resiliensi dan *work engagement* adalah ,627 yang menunjukkan adanya hubungan antara resiliensi dan *work engagement* (0,627 > 0,05).
- Tanda (+) menunjukkan hubungan yang bersifat positif, yang artinya semakin besar resiliensi akan membuat *work engagement* semakin besar pula.
- Tingkat signifikansi sebesar ,000 dapat diartikan adanya hubungan korelasi yang signifikan (0,000 < 0,05).
- R square ,482 atau koefisien determinan berarti 48,2% *work engagement* dapat disebabkan oleh tingkat resiliensi responden sedangkan sisanya disebabkan oleh hal lain yang tidak dibahas di penelitian ini. R square berada pada rentang 0 sampai dengan 1 yang berarti bahwa semakin kecil R semakin lemah hubungan kedua variabel tersebut.
- Didapatkan F hitung sebesar 12,928 dengan probabilitas 0,001. Karena probabilitas 0,001 < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *work engagement* dapat juga disimpulkan bahwa tingkat resiliensi berpengaruh pada *work engagement*.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

- a. Responden dengan tingkat resiliensi tinggi sebanyak 34 orang atau 57%. Sedangkan *work engagement* dengan kategori tinggi sebanyak 31 orang atau 52%.
- b. Terbukti terdapat hubungan antara variabel resiliensi dan *work engagement* yang bernilai positif, artinya semakin tinggi resiliensi maka *work engagement* akan semakin tinggi pula. Korelasi keduanya berada pada taraf sedang yaitu sebesar 0,627.
- c. Berdasarkan koefisien determinan sebesar 0,482 maka 48,2% *work engagement* dapat disebabkan oleh tingkat resiliensi yang dimiliki sedangkan sisanya disebabkan oleh hal lain.

### Saran

- a. Perlu ada usaha peningkatan resiliensi terhadap masinis yang bertugas di stasiun Tugu Yogyakarta dengan cara pelatihan-pelatihan secara reguler serta pengawasan oleh pihak terkait. Pelatihan yang dimaksud bukan hanya pelatihan yang bersifat teknis namun juga bersifat non teknis yang lebih bersifat penyegaran.
- b. Perlu mengetahui penyebab lain *work engagement* yang dimiliki masinis yang bertugas di stasiun Tugu Yogyakarta guna meningkatkan keterikatan kerja masinis. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menemukan sebab-sebab

Mcewen, K. 2011. *Building Resilience at Work*. Australia: Australian Academic Press.

Naswall, K., Kuntz, J., Hodliffe, M., Malinen, S., 2013. *Employee Resilience Scale (EmpRes): Technical Report*. New Zealand : Research Report.

Priyastama, R. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta. Indonesia.

Reivich, K dan Shatte, A. 2002. *The Resilience Factor : 7 Essential Skill for Overcoming Life's Inevitable Obstacle*. New York : Random House. Broadway Books.

Santoso, M, R dan Jatmika, D. 2017. *Hubungan Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Agen Asuransi PT. X*. Jakarta. Indonesia.

Schaufeli, W.B, Salanova, M., Gonzales-Roma, V., dan Baker, A. 2002. *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*, Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

Steven, J. 2017. *Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta*. Semarang. Indonesia.

Williams, L. & Wilkins. 2013. *A Practical Measure of Workplace Resilience Developing the Resilience at Work Scale*. *Journal Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205-1212.

### Daftar Pustaka

- Andhiyani, L dan Budiharto, S. 2007. *Sikap Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Masinis Kereta Api*. Yogyakarta. Indonesia.
- Baker, A.B & Leiter, M.P. 2010. *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory an Research*. New York: Psychology Press.
- Indrianti, R. & Hadi, C. 2012. *Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 110-115.
- Masten, A. S., & Gewirtz, A. H. 2006, March 15. *Resilience in Development: The Importance of early Childhood*. *Encyclopedia on Early Childhood development* , hal. 1-6.