



PENGARUH RESILIENCE DAN LEADER SAFETY COMMITMENT TERHADAP JOB REATTACHMENT KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19

THE EFFECT OF RESILIENCE AND LEADER SAFETY COMMITMENT ON EMPLOYEE JOB REATTACHMENT DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Nur Khofifah Milenia Safitri¹, Seger Handoyo²

Universitas Airlangga

Email: nur.khofifah.milenia-2018@psikologi.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *resilience* dan *leader safety commitment* terhadap *job reattachment* pada karyawan di masa pandemic covid-19. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang sebelumnya pernah menjalani *work from home* dan saat ini kembali melakukan *work from office*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah partisipan sebanyak 200 orang. Data pada penelitian ini dianalisis dengan uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear berganda menggunakan bantuan palikasi *IBM SPSS Statistics 21 for Windows*. Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara linear *resilience* dan *leader safety commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job reattachment*. Serta Ketika diteliti secara linear berganda hasil menunjukkan bahwa *resilience* dan *leader safety commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job reattachment*.

Kata kunci: *job reattachment, resilience, LSC*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of resilience and leader safety commitment on job reattachment on employees during the COVID-19 pandemic. This research was conducted on employees who had previously worked from home and are currently returning to work from the office. This study uses a quantitative approach with a survey method. The number of participants is 200 people. The data in this study were analyzed by simple linear regression test and multiple linear regression test using the help of the IBM SPSS Statistics 21 for Windows application. The results of this study indicate that linear resilience and leader safety commitment have a positive and significant effect on job reattachment. And when examined in multiple linear ways, the results show that resilience and leader safety commitment have a positive and significant influence on job reattachment.

Keywords: *job reattachment, resilience, LSC*

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang melanda dunia telah mengubah seluruh aspek kehidupan masyarakat, mulai dari cara hidup, kebiasaan dalam bekerja, hingga tata kelola sumber daya manusia dalam organisasi, terutama pada karyawan. Oleh karena itu, dalam menanggapi krisis kesehatan masyarakat ini pemerintah menerapkan kebijakan *lockdown* untuk membatasi interaksi fisik sehingga dapat menahan laju penyebaran

virus covid-19. Sehingga, pemerintah mengeluarkan kebijakan tentang Pedoman PSBB dalam rangka Percepatan Penanganan COVID-19 yaitu PP No 21 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Kesehatan No. 9 Tahun 2020 mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-I9), sampai penerapan aktivitas di *Era New Normal* (Vitniawati & Jamiyanti, 2021).



Masa pandemi COVID-19 ini telah menciptakan iklim ketidakpastian di antara orang-orang dan menempatkan beban yang signifikan pada sumber daya mereka untuk mengatasi tantangan yang dihasilkan. Para karyawan yang masih beruntung dapat bertahan pada pekerjaannya dituntut untuk bisa beradaptasi pada kondisi baru yang terjadi saat ini. Selain itu, para karyawan juga harus selalu waspada dalam menjalankan pekerjaannya di tengah pandemi. Berbagai tuntutan untuk beradaptasi dan kondisi waspada serta kecemasan yang terus menerus dialami oleh para karyawan dapat menimbulkan stress. Dampak psikologis akibat dari stress yang dialami oleh karyawan yakni munculnya perasaan negative seperti rasa tertekan, depresi, bosan, dan penurunan rasa percaya diri. Selain itu, stres yang dialami oleh karyawan juga akan berdampak pada penurunan kinerja, penurunan kehadiran, dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja (Putri, 2020).

Untuk mengisi kejenuhan dan mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan memutuskan untuk mengisi kegiatannya dengan hobi baru. Dilansir dari CNN Indonesia bahwa kegiatan *work from home* karyawan membuat banyak hobi baru bermunculan seperti berkebun, beternak ikan cupang, memasak, bahkan hingga bersepeda. Hal ini dikarenakan mengurangi stress karena tekanan yang dirasakan selama bekerja (CNN Indonesia, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh VoA Indonesia bahwa meskipun karyawan ingin kembali ke kantor, mereka masih belum siap melakukannya dalam waktu dekat ini. Bagi mereka yang kini sudah terbiasa bekerja dari rumah menurutnya bahwa kembali ke kantor secara penuh merupakan pilihan terakhir (Arifin, 2021). Hal ini juga didasarkan pada survey “Securing the Future of Work” oleh Kaspersky bahwa

karyawan ingin beralih ke pekerjaan yang lain agar sesuai dengan kehidupan pribadinya. Sebanyak 49% karyawan motivasi yang mendasar bagi mereka untuk mencoba pekerjaan baru yakni untuk mendapatkan upah yang lebih baik. Selain itu, sebanyak 41% yang paling banyak dari responden bahwa mereka ingin menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dimana mereka dapat menghabiskan waktu bersama keluarga dan dapat mengejar minat dan hobi secara bersamaan (Iqbal, 2021)

Berdasarkan *motivation action theory* perilaku manusia diatur oleh tujuan yang terorganisir secara hierarki dan tujuan-tujuan tersebut menjadi aktif karena perbedaan yang dirasakan antara keadaan saat ini dan keadaan yang diinginkan (Sonntag et al., 2020). Oleh karena itu, karyawan yang kembali bekerja di masa-masa sulit mungkin mengalami kesulitan dalam menyesuaikan kembali dengan lingkungan kerja, sehingga rekoneksi mental dengan pekerjaan menjadi lebih penting (Yuan et al., 2021). *Reattachment* mengaktifkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan dibandingkan dengan tujuan di luar pekerjaan yang mungkin menjadi fokus perhatian selama waktu tidak bekerja di kantor, tujuan yang terkait dengan pekerjaan menjadi lebih menonjol saat dihubungkan kembali ke pekerjaan bahkan ketika tidak benar-benar mulai mengerjakan tugas tertentu (Sonntag et al., 2020).

Mengingat yang dialami oleh para karyawan selama *lockdown* dan karantina, karyawan berupaya kembali dalam membangun kesiapan mental dengan pekerjaan ini dapat membantu mereka untuk mendapatkan kembali fokus di tempat kerja (Yuan et al., 2021). Job reattachment merupakan sarana untuk membantu karyawan dalam menyesuaikan diri untuk bekerja setelah masa *lockdown* karena berkaitan



dengan keterlibatan kerja yang lebih besar. *Reattachment* membantu karyawan beralih ke “mode kerja” dan secara mental mengaktifkan kembali tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Fritz & Taylor, 2020). Pengaktifan tujuan ini meningkatkan keyakinan karyawan bahwa mereka akan dapat fokus dengan baik pada tugas kerja dan dapat mencapai tujuan pekerjaan mereka. Ashforth et al. (2000) juga memaparkan bahwa persiapan psikologis untuk masuk kembali ke peran pekerjaan seseorang kemungkinan melibatkan kondisi perhatian dan gairah. Dengan kembali ke pekerjaan karyawan secara fisik beralih ke tempat kerja, sehingga karyawan perlu terhubung kembali secara mental dengan pekerjaan mereka yang akan datang (Yuan et al., 2021).

Sehingga di tengah krisis seperti ini, *resilience* menjadi penting bagi individu dalam menghadapi kesulitan sehingga kualitas individu tetap berkembang (Listya Astika & Saptoto, 2018). *Resilience* merupakan proses dinamis adaptasi positif terhadap kesulitan. *Resilience* merupakan konsep dari literatur psikologi positif yang menekankan pada kekuatan dan kebajikan organisasi dan individu untuk mengatasi situasi yang tidak biasa (Ojo et al., 2021). Gatt et al. (2020) menjelaskan bahwa *resilience* merupakan kapasitas individu untuk bangkit dari kesulitan, konflik, kebingungan serta kegagalan dan kemampuan untuk melakukan perubahan positif (Khoiri Oktavia & Muhopilah, 2021). *Resilience* merujuk pada kemampuan individu untuk pulih dari masalah seperti kesulitan, kegagalan dan revolusi yang luar biasa (Luthans & Youssef, 2007). Sehingga, individu mampu untuk berimprovisasi di bawah lingkungan yang berubah dan tidak pasti. Sebagai sumber daya yang positif, *resilience* memungkinkan orang

untuk menghadapi tempat kerja yang penuh tekanan dan kejadian tak terduga seperti pandemi COVID-19. Dalam bekerja, individu yang memiliki *resilience* yang tinggi menunjukkan performa yang lebih baik, sedangkan individu yang memiliki *resilience* yang rendah dengan mudah menyalahkan diri sendiri serta tingginya kecemasan dan depresi (Khoiri Oktavia & Muhopilah, 2021). Oleh karena itu, dalam kembali ke pekerjaan dibutuhkan modal psikologis untuk meningkatkan ketersediaan sumber daya psikologis karyawan.

Mengacu pada teori *conservation of resources* (COR) bahwa individu termotivasi untuk melindungi sumber daya mereka saat ini dan memperoleh sumber daya baru (Hobfoll, 1989). Hobfoll memberikan beberapa kriteria untuk apa yang merupakan sumber daya, diantaranya adalah sumber daya pribadi, materi, dan kondisi adalah sumber daya yang penting untuk pencapaian kelangsungan hidup (Hobfoll, 1989).

Selain itu, pemimpin memainkan peran penting dalam membantu karyawan untuk mendapatkan kembali fokus di tempat kerja. Kahn (1990) menyatakan bahwa karyawan juga perlu merasa aman secara psikologis sebelum mereka dapat bekerja sepenuhnya ke dalam pekerjaan mereka (Yuan et al., 2021). Sehingga, diperlukan peran leader safety commitment. Ketika pemimpin berkomitmen untuk menjaga keselamatan kerja, karyawan akan siap secara mental untuk bekerja dan dapat menyalurkan energi mereka ke dalam peran kerja mereka setelah kembali bekerja (Yuan et al., 2021). Sehingga, dalam kembali ke bekerja karyawan siap karena terdapat peran pemimpin yang memperkuat pentingnya tempat kerja yang aman, menjaga keselamatan tempat kerja dan menciptakan persepsi bahwa tempat kerja mendukung



keselamatan karyawan melalui komitmen pemimpin.

Dalam penelitian Yuan et al., (2021) menemukan bahwa *leader safety commitment* memperkuat efektivitas *reattachment* pekerjaan. Peran penting dari *leader safety commitment* memberikan pengingat serius untuk perusahaan terlepas tujuan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, namun komitmen pemimpin yang dirasakan dalam kinerjanya di tempat kerja sehari-hari. Demikian pula, pandemi COVID-19 yang dapat berpotensi membahayakan karyawan. Oleh karena itu, pemimpin didorong untuk memimpin dengan memberi contoh dan secara aktif melindungi dan menawarkan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja itu sendiri. Mengingat situasi yang berubah dengan cepat akibat virus corona yang dapat menular, para pemimpin perlu mengambil pendekatan proaktif saat menetapkan dan menegakkan standar kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Reattachment merupakan proses menghubungkan kembali koneksi mental ke pekerjaan seseorang setelah periode tidak bekerja (Sonnetag & Kühnel, 2016). *Reattachment* dengan pekerjaan adalah proses di mana karyawan secara mental mengalihkan perhatian mereka untuk fokus pada hal-hal yang terkait dengan pekerjaan dan mengantisipasi hari kerja yang akan datang. *Reattachment* terjadi sebelum dimulainya proses kerja yang sebenarnya serta lebih bersifat kognitif dan netral sehubungan dengan valensi afektif (Sonnetag & Kühnel, 2016).

Job *Reattachment* memobilisasi energi seseorang, mengarahkan perhatian kembali ke pekerjaan, dan mengalokasikan sumber daya sebelum kerja formal dimulai (Sonnetag &

Kühnel, 2016). Berdasarkan studi harian menjelaskan bahwa *reattachment* mengarah ke kognitif (fokus tugas yang diantisipasi) dan proses afektif (afeksi positif yang diaktifkan), serta proses yang terkait dengan mobilisasi sumber daya pekerjaan (dukungan sosial dan kontrol pekerjaan) dalam keterlibatan bekerja (Nolan, 2019).

Luthans (2007) mendefinisikan bahwa *psychological capital* merupakan penilaian positif dari keadaan dan probabilitas untuk sukses berdasarkan upaya dan ketekunan yang termotivasi (Luthans & Youssef, 2007). *psychological capital* mendorong kinerja positif ditempat kerja. *Psychological Capital* merupakan keadaan perkembangan psikologi individu yang positif yang dicirikan oleh *Self efficacy*, *Optimism*, *Hope* dan *Resilience*.

Resilience didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab (Luthans & Youssef, 2007). *Resilience* pada *psychological capital* memungkinkan bahwa seorang individu untuk dapat beradaptasi dalam situasi yang sulit dan tidak menyenangkan, kemudian mengatasi setiap masalah yang dihadapinya (Luthans, Avolio, et al., 2007).

Zohar (2011) (dalam (Beus et al., 2019) berpendapat *safety climate* atau iklim keselamatan merupakan persepsi bersama karyawan tentang pentingnya dan prioritas keselamatan di tempat kerja. *Leader safety commitment* memperkuat pentingnya menjaga dan mempromosikan keselamatan tempat kerja kepada karyawan melalui tindakan pemimpin itu sendiri (Yuan et al., 2021). Para pemimpin memainkan peran penting dalam memperkuat pentingnya praktik kerja yang aman, menjaga keselamatan tempat kerja, dan



menciptakan persepsi bahwa tempat kerja mendukung keselamatan karyawan melalui komitmen mereka sendiri terhadap keselamatan.

Sehingga, dalam melakukan *reattachment* karyawan harus memiliki kondisi psikologis yang baik karena ketika bekerja karyawan kembali memobilisasi energinya baik fisik, kognitif, dan emosional. Oleh karena itu, untuk kembali ke pekerjaan dibutuhkan modal psikologis untuk meningkatkan ketersediaan sumber daya psikologis karyawan. *Psychological capital* dalam sub dimensi *resilience* digunakan untuk karyawan dapat bertahan dan bekerja kembali sesuai dengan perannya di masa pandemic ini. Namun, *resilience* karyawan dibutuhkan peran pemimpin dimasa pandemic ini yakni *leader safety commitment* yang kemungkinan dapat meningkatkan *resilience* karyawan terhadap keterikatan kembali bekerja di masa pandemic covid-19 ini. Ketika pemimpin berkomitmen untuk menjaga keselamatan kerja, karyawan akan siap secara mental untuk bekerja dan dapat menyalurkan energi mereka ke dalam peran kerja mereka setelah kembali bekerja (Yuan et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel *resilience* sebagai X1 dan *leader safety commitment* sebagai X2, dan *job reattachment* sebagai variabel Y, yang akan diuji untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan pada ketiga variabel tersebut.

Pada penelitian ini kriteria partisipan yang dipilih oleh penulis, antara lain:

1. Karyawan berjenis kelamin laki-laki atau perempuan
2. Sedang bekerja

3. Karyawan yang sebelumnya pernah menjalani *work from home* dan saat ini Kembali melkaukan *work from office*.

Jumlah partisipan pada penelitian ini sebanyak 200 partisipan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *google formulir* secara *online*.

Instrumen penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala *resilience*, skala *leader safety commitment*, dan skala *job reattachment*. Skala *resilience* dikembangkan oleh Luthans dkk. (2007) dan memiliki *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.66. Skala ini berjumlah enam *item* dan diukur menggunakan skala *likert* 1-6 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Agak Tidak Setuju, Agak Setuju, Setuju, Sangat Setuju). Kemudian, skala *leader safety commitment* yang dikembangkan oleh Beus dkk. (2019) dengan *Cronbach's alpha* sebesar 0.90. Skala ini berjumlah enam *item* dan diukur menggunakan skala *likert* 1-5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju). Terakhir, skala *job reattachment* dikembangkan oleh Sonnentag & Kühnel (2016) dengan *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.77. Skala ini berjumlah lima *item* dan diukur menggunakan skala *likert*, yaitu 1-5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji hipotesis penelitian, penulis mendapatkan 200 partisipan yang terdiri dari 154 laki-laki dan 46 perempuan dengan persentase sebesar 77% dan 23%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel *resilience* memiliki nilai (M=27.64; SD= 4.468; Max=36; Min=13). Pada variabel *leader safety commitment* memiliki nilai (M=27.56; SD=3.066; Max=30; Min=13), dan variabel *job*



reattachment memiliki nilai ($M=21.57$; $SD=2.929$; $Max=25$; $Min=13$).

Hasil regresi linear sederhana pada variabel *resilience* dengan *job reattachment* menunjukkan bahwa ($F(1,198)=28,147$; $p<0,05$; $R^2=0,124$), hal tersebut menunjukkan bahwa *resilience* terdapat pengaruh secara simultan terhadap *job reattachment* karyawan. Sedangkan, hasil regresi linear sederhana pada variabel *leader safety commitment* dengan *job reattachment* menunjukkan bahwa ($F(1,198)=46,983$; $p<0,05$; $R^2=0,192$) juga menunjukkan bahwa *leader safety commitment* terdapat pengaruh secara simultan terhadap *job reattachment* karyawan. Terakhir, hasil regresi linear berganda pada variabel *resilience* dan *leader safety commitment* dengan *job reattachment* menunjukkan bahwa ($F(2,197)=31,358$; $p<0,05$; $R^2=0,241$) yang berarti bahwa kedua variabel *resilience* dan *leader safety commitment* terdapat pengaruh secara simultan terhadap *job reattachment* kepada karyawan.

Pada penelitian ini, penulis memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *resilience* dan *leader safety commitment* terhadap *job reattachment* karyawan di masa pandemi covid-19. Setelah berbagai analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa hasil dari kedua variabel independen dalam penelitian ini dan ketika di uji secara terpisah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job reattachment* dan memiliki sifat yang sama-sama positif. Berdasarkan hasil uji analisis yang pertama, penulis melakukan pengujian antara variabel *resilience* terhadap variabel *job reattachment* dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *resilience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job reattachment* karyawan di masa pandemi covid-19. Berdasarkan hasil uji tersebut juga

diperoleh persamaan garis yang memperlihatkan dinamika pengaruh *resilience* terhadap *job reattachment* karyawan di masa pandemi covid-19 menandakan adanya pengaruh yang positif, sehingga dapat diartikan bahwa jika nilai *resilience* meningkat, maka tingkat *job reattachment* juga akan meningkat.

Hal ini dapat diartikan bahwa resiliensi yang tinggi akan meningkatkan energi (fisik, kognitif, dan emosional) sehingga mereka akan siap untuk terikat (*reattach*) kembali dengan pekerjaannya dan karyawan dapat menyesuaikan kembali pekerjaannya dengan situasi yang berbeda yang setelah melakukan *work from home* kemudian beralih ke *work from office*. Berdasarkan teori Conservation of Resources bahwa sumber daya pribadi, sosial, dan materi merupakan sumber daya yang penting untuk pencapaian tujuan dalam kelangsungan hidup (Hobfoll, 1989). Menurut (Rutter, 1987) *resilience* sebagai sumber daya yang dapat mempromosikan coping efektif, perilaku adaptif, dan mengurangi reaksi negatif terhadap peristiwa stress. Oleh karena itu, karyawan dengan *resilience* yang tinggi akan mampu berimprovisasi di bawah lingkungan yang tidak pasti dengan adanya penerapan *work from home* kemudian *work from office* (Luthans, Youssef, et al., 2007). Ketika karyawan melakukan *reattachment* dalam pekerjaan, karyawan akan memobilisasi energinya untuk mengarahkan perhatiannya kembali ke pekerjaan dan mengalokasikan sumber daya sebelum kerja formal dimulai (Sonnentag & Kühnel, 2016). Sehingga, Karyawan yang memiliki ketahanan yang tinggi ketika bekerja akan dapat kembali memobilisasi energinya baik fisik, kognitif, dan emosional sehingga dapat kembali bekerja dan meningkatkan keterlibatannya dalam bekerja (Yuan et al., 2021).



Selanjutnya, penulis menganalisis variabel independent yang kedua yakni variabel *leader safety commitment* terhadap *job reattachment* karyawan di masa pandemi covid-19. Dari hasil tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) Hal ini menunjukkan bahwa *leader safety commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job reattachment* karyawan di masa pandemi covid-19. Dari hasil uji tersebut juga diperoleh persamaan garis regresi yang memperlihatkan pengaruh *leader safety commitment* terhadap *job reattachment* karyawan di masa pandemi covid-19 Berdasarkan hasil uji tersebut juga diperoleh persamaan garis yang memperlihatkan dinamika pengaruh *leader safety commitment* terhadap *job reattachment* karyawan di masa pandemi covid-19 menandakan adanya pengaruh yang positif dan jika nilai *leader safety commitment* meningkat, maka *job reattachment* juga akan meningkat.

Hal ini dapat diartikan bahwa ketika pemimpin mereka memiliki komitmen dalam keselamatan bekerja maka karyawan akan merasa siap dan aman untuk terikat (*reattach*) kembali ke pekerjaannya. Kahn, (1990) juga memaparkan bahwa karyawan perlu merasa aman secara psikologis sebelum mereka dapat terikat sepenuhnya dalam pekerjaannya. Conservation of Resources (COR) juga memaparkan bahwa sumber daya pribadi, sosial, dan materi merupakan sumber daya yang penting untuk pencapaian tujuan dalam kelangsungan hidup (Hobfoll, 1989). Salah satu faktor yang dapat menggagalkan sumber daya dalam mendorong karyawan untuk terikat kembali ke pekerjaan yakni kesehatan dan keselamatan fisik. Oleh karena itu, menciptakan persepsi tempat kerja yang mendukung kesehatan dan keselamatan fisik

akan terbukti bermanfaat dalam membantu karyawan dalam memobilisasi sumber daya mereka menuju ke peran kerja mereka (Yuan et al., 2021)

Didukung dari penelitian sebelumnya Barling dkk, 2002; Hofmann & Stetzer, 1996; Zohar, 2002 dalam (Yuan et al., 2021) bahwa pemimpin melalui komitmen mereka sendiri memiliki peran penting terkait dengan menjaga keselamatan kerja, menciptakan persepsi bahwa tempat kerja mendukung secara penuh keselamatan karyawan, dan melakukan melakukan praktik yang aman. Sehingga, ketika pemimpin berkomitmen kuat untuk menjaga keselamatan kerja, karyawan yang siap secara mental untuk bekerja akan dapat menyalurkan energi mereka ke dalam peran kerja mereka setelah kembali bekerja (Yuan et al., 2021).

Pada bagian terakhir, penulis melakukan uji regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel *resilience* dan *leader safety commitment* terhadap *job reattachment*. Pada uji regresi, diperoleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Pada nilai R didapat sebesar 0,491 yang diartikan bahwa korelasi antara variabel *resilience* dan *leader safety commitment* terhadap *job reattachment* terjadi hubungan yang erat.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa

1. *Resilience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job reattachment* karyawan di masa pandemi covid-19 dan bernilai positif. Dapat diartikan bahwa jika nilai *resilience* semakin tinggi, maka nilai *job reattachment* semakin tinggi.
2. *Leader safety commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job reattachment* dan bernilai positif. Dapat



diartikan bahwa jika nilai *leader safety commitment* semakin tinggi, maka nilai *job reattachment* juga semakin tinggi.

3. *Resilience* dan *leader safety commitment* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job reattachment* karyawan di masa pandemi covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2021, January 27). Masih Cemas Covid-19, Banyak Karyawan Enggan Kembali Bekerja di Kantor. *VoA Indonesia*.
<https://www.voaindonesia.com/a/masih-cemas-covid-19-banyak-karyawan-enggan-kembali-bekerja-di-kantor/5753467.html>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472.
<https://doi.org/10.2307/259305>
- Beus, J. M., Payne, S. C., Arthur, W., & Muñoz, G. J. (2019). The Development and Validation of a Cross-Industry Safety Climate Measure: Resolving Conceptual and Operational Issues. *Journal of Management*, 45(5), 1987–2013.
<https://doi.org/10.1177/0149206317745596>
- Fritz, C., & Taylor, M. (2020). Detaching from and reattaching to work: The dance of work-nonwork balance. *Organizational Dynamics*, 49(4).
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.04.010>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Indonesia, C. (2021, February 18). Alasan Berkutat dengan Hobi Baik Untuk Kesehatan Mental. *Cnnindonesia.Com*.
<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20210217160712-284-607463/alasan-berkutat-dengan-hobi-baik-untuk-kesehatan-mental>
- Iqbal, M. (2021, March 12). Pandemi Covid-19 Bikin Karyawan Cari Kerjaan Baru Demi Gaji. *CNBC Indonesia*.
<https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20210312091539-33-229600/pandemi-covid-19-bikin-karyawan-cari-kerjaan-baru-demi-gaji>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 4(33), 692–724.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256287>
- Khoiri Oktavia, W., & Muhopilah, P. (2021). Model Konseptual Resiliensi di Masa Pandemi Covid-19: Pengaruh Religiusitas, Dukungan Sosial dan Spiritualitas. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 26(1), 1–18.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss1.art1>
- Listya Astika, N. F., & Saptoto, R. (2018). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 38.
<https://doi.org/10.22146/gamajop.31868>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-066X.2007.00146.x>



- 6570.2007.00083.x
Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
<https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Nolan, M. (2019). Preparing For The Workday: The Effects Of Pre-Work Strategies On Psychological Engagement and Well-Being. *Disertation*.
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–18.
<https://doi.org/10.3390/su13052902>
- Putri, K. R. (2020). *Mengelola Stress Pegawai di Tengah Pandemi Covid-19*. Djkn.Kemenkeu.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial Resilience and Protective Mechanism. *American Journal of Orthopsychiatry*, 3(57), 316–331. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x>
- Sonnentag, S., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2020). Morning Reattachment to Work and Work Engagement During the Day: A Look at Day-Level Mediators. *Journal of Management*, 46(8), 1408–1435.
<https://doi.org/10.1177/0149206319829823>
- Sonnentag, S., & Kühnel, J. (2016). Coming back to work in the morning: Psychological detachment and reattachment as predictors of Work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 379–390.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000020>
- Vitniawati, V., & Jamiyanti, A. (2021). Status Mental Emosional Karyawan Universitas Bhakti Kencana Saat Menjalani Work From Office. *Jurnal Psikologi Insight*, 5(1), 100–105.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/insight/article/view/34248>
- Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62–70.
<https://doi.org/10.1037/apl0000860>

