



Pengaruh Resiliensi, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan pada CV Duta Jaya Tehnic

Ahmad Agus Tri Mulyono ^{1*}, Miftahul Munir ², Diana Ambarwati ³

¹⁻³ Universitas Islam Kediri - Kediri, Indonesia

Email: ahmadagustrimulyono@gmail.com ^{1*} miftahulumunir@uniska-kediri.ac.id ²
dianaambarwati@uniska-kediri.ac.id ³

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

*Korespondensi penulis

Abstract. *This study examines effects of resilience, social support, and psychological well-being on employee performance at CV Duta Jaya Tehnic. Resilience refers to an individual's capacity to handle work pressure and challenges. Social support includes assistance from coworkers and family. Psychological well-being denotes a healthy mental state. The study proposed significant partial and joint effects for the three predictors. A quantitative survey design was used. Questionnaires were distributed to 38 employees. Multiple linear regression evaluated partial and joint relationships between predictors and performance. Results show a significant positive effect of resilience on performance ($p = 0.001 < 0.05$). Social support ($p = 0.573$) and psychological well-being ($p = 0.700$) show no significant partial effects. Jointly, the three predictors explain performance significantly ($p < 0.001$). The findings highlight a central role for personal resilience in improving performance at CV Duta Jaya Tehnic, while social support and psychological well-being show no standalone effect within this sample. Overall, the regression model with the three predictors provides meaningful explanatory power for employee performance in this company. Managerial implications follow from the evidence. Prioritize initiatives to build resilience, including brief coping-skill sessions, energy management, and recovery practices. Maintain support systems and well-being programs, yet direct resources first toward resilience building.*

Keywords: *Employee; Employee Performance; Psychological Well-Being; Resilience; Social Support.*

Abstrak. Penelitian ini menguji pengaruh resiliensi, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan di CV Duta Jaya Tehnic. Resiliensi adalah kemampuan individu menghadapi tekanan dan tantangan kerja. Dukungan sosial mencakup bantuan dari rekan kerja dan keluarga. Kesejahteraan psikologis merujuk pada kondisi kesehatan mental yang baik. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa ketiga faktor yang disebutkan berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja. Penelitian menggunakan desain survei kuantitatif. Kuesioner dibagikan kepada 38 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan. Hasil menunjukkan resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($p = 0,001 < 0,05$). Dukungan sosial ($p = 0,573$) dan kesejahteraan psikologis ($p = 0,700$) tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p < 0,001$). Temuan ini menegaskan peran utama resiliensi personal dalam peningkatan kinerja karyawan di CV Duta Jaya Tehnic, sementara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh secara terpisah pada sampel ini. Secara keseluruhan, model regresi dengan tiga prediktor memberikan daya jelas yang berarti terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial meliputi memprioritaskan program penguatan resiliensi, seperti pelatihan keterampilan coping singkat, manajemen energi, dan praktik pemulihan. Pertahankan sistem dukungan dan program kesejahteraan, tetapi arahkan sumber daya terlebih dahulu pada pengembangan resiliensi.

Kata kunci: Dukungan Sosial; Karyawan; Kesejahteraan Psikologis; Kinerja Karyawan; Resiliensi.

1. LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis di era globalisasi dan percepatan teknologi menuntut organisasi untuk terus berinovasi, efisien, dan adaptif. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, tidak hanya melalui operasional sehari-hari, tetapi juga dalam mendorong kolaborasi, inovasi, dan pencapaian strategis. Perspektif Resource-Based View menekankan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bersumber dari aset tak berwujud yang sulit ditiru, seperti resiliensi dan dukungan sosial (Barney & Clark, 2007). Dengan demikian, pengembangan SDM perlu diarahkan tidak hanya pada penguatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya personal dan kontekstual (Dessler, 2024).

Konsep kinerja karyawan dalam literatur kontemporer telah mengalami perluasan. Kinerja tidak hanya dipahami sebagai pencapaian target kuantitatif, tetapi juga mencakup kemampuan adaptasi, kolaborasi, dan efektivitas di bawah tekanan (Robbins & Judge, 2023). Tekanan kerja sendiri merupakan isu global, dengan laporan ILO (2022) yang menunjukkan lebih dari sepertiga pekerja dunia bekerja melebihi 48 jam per minggu, berdampak pada kesehatan, relasi sosial, dan produktivitas. Kondisi tersebut lebih kompleks pada industri konstruksi yang ditandai oleh risiko kerja tinggi, mobilitas proyek, kontrak jangka pendek, serta keterbatasan dukungan kesehatan mental. Hambatan budaya kerja yang maskulin turut membatasi perilaku mencari bantuan, sehingga penguatan resiliensi dan dukungan sosial menjadi semakin relevan (Greiner et al., 2022).

Kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R) menjelaskan bahwa resiliensi berperan sebagai sumber daya personal yang membantu individu beradaptasi dan pulih dari tekanan kerja (Scholze & Hecker, 2024). Temuan empiris menunjukkan resiliensi mampu menekan dampak negatif beban kerja dan meningkatkan keterlibatan kerja, khususnya dalam konteks dinamis (Vogt et al., 2016). Studi di Indonesia juga menunjukkan bahwa karyawan yang lebih resilien lebih siap menghadapi ketidakpastian organisasi (Rijal & Abdullah, 2020). Di sisi lain, dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja menyediakan bantuan emosional, informasi, dan instrumental yang meningkatkan kapasitas menghadapi tuntutan (Sarafino & Smith, 2017). Sejalan dengan *Social Exchange Theory*, pengalaman memperoleh dukungan memunculkan timbal balik berupa loyalitas dan kontribusi kinerja (Blau, 2017). Bukti tambahan dari Malaysia menunjukkan bahwa dukungan tim menurunkan ambiguitas peran dan meningkatkan keterlibatan kerja (Lee et al., 2024).

Selain resiliensi dan dukungan sosial, kesejahteraan psikologis juga dipandang sebagai faktor penting yang menghubungkan sumber daya personal dan sosial dengan kinerja.

Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kondisi psikologis positif lebih produktif (Burns, 2017; Sulaikah et al., 2021; Wright & Cropanzano, 2000). Meskipun demikian, hasil penelitian tidak sepenuhnya konsisten. Misalnya, Rijal & Abdullah, (2020) menemukan tidak adanya hubungan signifikan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas auditor. Inkonsistensi ini menegaskan perlunya pengujian lebih lanjut mengenai peran kesejahteraan psikologis dalam berbagai konteks organisasi, termasuk sektor konstruksi yang sarat tekanan dan tuntutan presisi teknis.

Berdasarkan telaah literatur, terdapat dua kesenjangan utama. Pertama, penelitian yang mengintegrasikan resiliensi, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis dalam satu model empiris berbasis JD-R masih terbatas di Indonesia. Kedua, bukti yang bercampur mengenai peran kesejahteraan psikologis terhadap kinerja memerlukan pengujian ulang pada sektor dan posisi kerja yang berbeda. CV Duta Jaya Tehnic, perusahaan kontraktor di Kediri dengan karakteristik pekerjaan yang dinamis, tenggat ketat, serta tenaga kerja beragam, menjadi konteks yang tepat untuk pengujian tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh resiliensi, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan pada CV Duta Jaya Tehnic berdasarkan kerangka JD-R, baik secara parsial maupun simultan, guna memperkuat literatur akademik sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan SDM di industri konstruksi.

2. KAJIAN TEORITIS

Resilience

Resiliensi adalah kapasitas dinamis untuk bertahan, pulih, dan beradaptasi secara efektif saat menghadapi tekanan atau kegagalan. Para ahli memandang resiliensi sebagai pola pikir dan kemampuan adaptif yang melindungi individu dari dampak negatif, terbentuk oleh interaksi faktor internal dan eksternal yang dapat dikembangkan melalui pengalaman dan dukungan lingkungan. Tiga lensa yang sering digunakan adalah I Have (dukungan eksternal seperti relasi suportif), I Am (kekuatan personal seperti keyakinan diri dan optimisme), dan I Can (keterampilan interpersonal serta pemecahan masalah). Dalam konteks kerja, resiliensi berkorelasi positif dengan keterlibatan dan kinerja melalui penurunan burnout dan peningkatan adaptasi. (Muslimin, 2021)

Indikator resiliensi dalam penelitian ini mencakup empat area. Regulasi emosi, yaitu kemampuan menstabilkan emosi saat stres agar tetap fokus pada tujuan. Optimisme dan harapan, yaitu keyakinan positif terhadap masa depan yang mendorong penetapan target realistis dan usaha berkelanjutan. Fleksibilitas kognitif, yaitu kesiediaan mengubah sudut

pandang, mengevaluasi alternatif, dan menyesuaikan strategi pemecahan masalah. Pemulihan krisis, yaitu kemampuan pulih cepat dari kegagalan atau kejadian berat dan kembali berfungsi secara efektif.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah sumber daya interpersonal dari jaringan sosial yang membantu individu mengelola stres dan berfungsi sebagai mekanisme protektif. Bentuknya meliputi dukungan emosional, instrumental, dan informasi dari keluarga, teman, atau komunitas. Esensinya bukan hanya bantuan praktis, tetapi juga rasa diterima, didengarkan, dan dihargai yang memperkuat kesejahteraan psikologis, rasa percaya diri, dan keterikatan sosial. Secara operasional, dukungan sosial dipahami sebagai sumber daya yang diterima individu untuk menghadapi tantangan, menurunkan dampak stres, dan memfasilitasi adaptasi. (Taylor & Stanton, 2020; Liu et al., 2021).

Indikator dukungan sosial dalam penelitian ini mencakup empat bentuk. Dukungan emosional berupa empati dan kenyamanan. Dukungan instrumental berupa bantuan nyata seperti tenaga, waktu, atau materi. Dukungan informasional berupa nasihat, rujukan, atau arahan. Dukungan penilaian membangun berupa umpan balik dan validasi untuk membantu evaluasi diri dan pengambilan keputusan.

Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merefleksikan fungsi positif individu yang mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi, dan otonomi. Secara konseptual, konsep ini melampaui absennya distress karena juga menandai kapasitas adaptasi, stabilitas emosi, dan orientasi solusi. Berbagai studi mengaitkannya dengan produktivitas, kinerja tugas dan kontekstual, serta lebih rendahnya perilaku kontraproduktif. Pengaruh langsung pada kinerja dapat berbeda menurut konteks kerja dan sering melalui mediator seperti gaya hidup sehat atau karakteristik pekerjaan. (Pedhu, 2022).

Indikator kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini mencakup empat aspek. Penerimaan diri, yaitu sikap positif terhadap diri sendiri termasuk menerima kekuatan dan keterbatasan. Otonomi, yaitu kemandirian untuk mengatur perilaku dan mengambil keputusan berdasarkan standar pribadi. Tujuan hidup, yaitu rasa makna, arah, dan keyakinan untuk mencapai sasaran. Penerimaan lingkungan, yaitu kemampuan mengatur konteks, memanfaatkan peluang, dan mencipta lingkungan yang sesuai kebutuhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan konsep multidimensional yang mencakup hasil kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, kemampuan adaptasi, kolaborasi, dan ketahanan menghadapi tekanan (Robbins & Judge, 2023). Zainal et al. (2018) menjelaskan kinerja sebagai keluaran yang dapat diukur dari proses kerja, seperti pencapaian target, efisiensi waktu, dan kesesuaian dengan standar operasional. Secara umum, kinerja karyawan diartikan sebagai hasil yang dicapai individu melalui kemampuan, usaha, dan perilaku kerja, diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan tujuan organisasi, yang juga mencakup aspek kompetensi, motivasi, dan interaksi dengan lingkungan kerja.

Indikator kinerja mencakup empat aspek. Kualitas kerja menilai akurasi, kerapian, kepatuhan standar, dan minimnya pekerjaan ulang. Ketepatan waktu menilai penyelesaian tugas sesuai tenggat dan konsistensi ritme kerja. Tanggung jawab menilai kepatuhan prosedur, keandalan, kepemilikan tugas, serta pemeliharaan aset kerja. Efektivitas menilai capaian tujuan dengan sumber daya yang tersedia melalui penentuan prioritas dan pengurangan pemborosan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV Duta Jaya Tehnic, Jl. Mauni 137, Pesantren, Kediri, dengan proses pengumpulan data pada Januari–Juni 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan berjumlah 38 orang yang tersebar pada beberapa divisi. Data dihimpun melalui observasi terstruktur di lokasi penelitian, studi pustaka dari sumber ilmiah relevan, dokumentasi internal perusahaan, serta kuesioner tertutup dengan skala Likert 1– 4 untuk mengukur variabel *resilience* (X1), dukungan sosial (X2), kesejahteraan psikologis (X3), dan kinerja karyawan (Y). Data dianalisis dengan SPSS 27. Tahapannya meliputi uji kualitas instrumen (validitas, reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji hipotesis (t dan F), dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan di CV Duta Jaya Tehnic, Kediri, dengan pengumpulan data pada Januari–Juni 2025 menggunakan kuesioner Likert 1–4 kepada seluruh karyawan (N = 38). Tingkat pengembalian 100% dan data didukung observasi serta dokumentasi internal perusahaan.

Gambaran Data dan Proses Pengumpulan

Deskripsi Responden

Tabel 1. Profil Responden.

No.	Karakteristik Responden	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	33	86%
		Laki-Laki	5	14%
		<30 Tahun	11	29%
2.	Usia	30-45 Tahun	24	63%
		>45 Tahun	3	8%
		SMP	3	7,8%
3.	Pendidikan Terakhir	SMA	28	73,7%
		S1	7	18,5%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025).

Responden didominasi laki-laki 86% (33 orang) dan kelompok usia 30-45 tahun (63%). Latar pendidikan terbanyak SMA/ sederajat (73,7%). Gambaran ini sejalan dengan karakteristik kerja konstruksi yang menuntut mobilitas dan ketahanan fisik.

Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keputusan	Cronbach's Alpha
Resilience (X1)	X1-1	.827	.320	Data Sah	.857
	X1-2	.739		Data Sah	
	X1-3	.699		Data Sah	
	X1-4	.780		Data Sah	
	X1-5	.623		Data Sah	
	X1-6	.509		Data Sah	
	X1-7	.775		Data Sah	
	X1-8	.725		Data Sah	
Dukungan Sosial (X2)	X2-1	.625	.320	Data Sah	.826
	X2-2	.727		Data Sah	
	X2-3	.775		Data Sah	
	X2-4	.475		Data Sah	
	X2-5	.445		Data Sah	

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keputusan	Cronbach's Alpha
Kesejahteraan Psikologis (X3)	X2-6	.771	.320	Data Sah	.748
	X2-7	.745		Data Sah	
	X2-8	.715		Data Sah	
	X3-1	.607		Data Sah	
	X3-2	.649		Data Sah	
	X3-3	.716		Data Sah	
	X3-4	.763		Data Sah	
	X3-5	.328		Data Sah	
Kinerja Karyawan (Y)	X3-6	.388	.320	Data Sah	.785
	X3-7	.442		Data Sah	
	X3-8	.831		Data Sah	
	Y1	.765		Data Sah	
	Y2	.697		Data Sah	
	Y3	.469		Data Sah	
	Y4	.715		Data Sah	
	Y5	.592		Data Sah	
	Y6	.599		Data Sah	
	Y7	.533		Data Sah	
	Y8	.726		Data Sah	

Sumber: Data olahan SPSS (2025).

Validitas item dievaluasi menggunakan korelasi Pearson, dengan kriteria $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ ($r \text{ tabel} = 0,320$). Seluruh butir pada konstruk resilience, dukungan sosial, kesejahteraan psikologis, dan kinerja memenuhi kriteria valid. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha dan menunjukkan konsistensi internal yang memadai: $\alpha \text{ Resilience} = 0,857$; $\alpha \text{ Dukungan Sosial} = 0,826$; $\alpha \text{ Kesejahteraan Psikologis} = 0,748$; $\alpha \text{ Kinerja} = 0,785$. Dengan demikian instrumen layak digunakan pada analisis lanjutan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov		
Uraian	Nilai	Keterangan
Jumlah Sampel (N)	38	
Statistik K-S (Z)	0,123	
Signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed)	0,157	Sig. > 0,05, Data berdistribusi normal

Sumber: Data olahan SPSS (2025).

Hasil uji normalitas, nilai signifikansi (Asymp. Sig. = 0.157) > 0.05. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai signifikansi > 0.05 maka residual dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
1	Resilience (X1)	0.232	4.318	Bebas Multikolinearitas
2	Dukungan Sosial (X2)	0.559	1.788	Bebas Multikolinearitas
3	Kesejahteraan Psikologis (X3)	0.229	4.367	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data olahan SPSS (2025).

Hasil uji multikolinearitas, nilai Tolerance seluruh variabel > 0.10 (*Resilience* = 0.232, Dukungan Sosial = 0.559, Kesejahteraan Psikologis = 0.229) dan nilai VIF seluruh variabel < 10 (*Resilience* = 4.318, Dukungan Sosial = 1.788, Kesejahteraan Psikologis = 4.367). Berdasarkan kriteria, jika nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas.

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.565	.015
	Dukungan Sosial	-.331	.743
	Resilience	-.179	.859
	Kesejahteraan Psikologis	-.435	.666

a. Dependent Variable: ABS.RES

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas, Menggunakan metode uji Glejser nilai signifikansi untuk semua variabel independen > 0.05 (*Resilience* = 0.859, Dukungan Sosial = 0.743, Kesejahteraan Psikologis = 0.666). Berdasarkan kriteria, jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diaplikasikan untuk untuk menilai pengaruh resiliensi (X1), dukungan sosial (X2), dan kesejahteraan psikologis (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil komputasi statistik uji ini disajikan berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T Hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	6.932	3.631	0.001	
<i>Resilience</i>	0.594	4.556	0.000	Ha Diterima
Dukungan Sosial	0.053	0.569	0.573	Ho Diterima
Kesejahteraan Psikologis	0.068	0.388	0.700	Ho Diterima

Sumber: Data olahan SPSS (2025).

Berdasarkan Hasil Uji Regresi Linear Berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 6.932 + 0.594 X_1 + 0.053 X_2 + 0.068 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan terkait pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut: (a) Konstanta (α) = 6,932. Ini adalah nilai dasar kinerja yang diprediksi saat X1, X2, dan X3 bernilai nol. Konstanta bersifat tetap dan tidak berubah oleh variasi variabel bebas. (b) Resiliensi (X1) berkoefisien 0,594. Setiap kenaikan 1 poin resiliensi menaikkan kinerja sebesar 0,594, dengan variabel lain tetap. Koefisien ini yang terbesar, sehingga pengaruh resiliensi paling kuat dalam model. (c) Dukungan sosial (X2) berkoefisien 0,053. Kenaikan 1 poin dukungan sosial menaikkan kinerja sebesar 0,053, ceteris paribus. Dampaknya positif tetapi relatif kecil dibanding X1. (d) Kesejahteraan psikologis (X3) berkoefisien 0,068. Setiap kenaikan 1 poin X3 menaikkan kinerja sebesar 0,068, dengan variabel lain tetap. Pengaruhnya positif dan lebih kecil daripada resiliensi.

Seluruh koefisien bertanda positif. Satuan perubahan mengikuti skala pengukuran masing-masing konstruk.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji T (Uji Parsial) berfungsi menganalisis pengaruh individual setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0.05, variabel independen dianggap berpengaruh signifikan secara statistik. Hipotesis diterima ketika tingkat signifikansi < 0.05 dan ditolak jika > 0.05 . Hasil komputasi statistik uji ini disajikan berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t.

Variabel	t	Sig.
Resilience	4.556	0.001
Dukungan Sosial	0.569	0.573
Kesejahteraan Psikologis	0.388	0.700

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan uji t parsial, Keputusan diambil dari nilai Sig. Jika Sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan pengaruh dinyatakan signifikan. Jika Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan pengaruh dinyatakan tidak signifikan. (a) Resiliensi: Sig. $0,001 < 0,05$. H_a diterima. Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya, ketika variabel lain dikendalikan, perubahan resiliensi terkait dengan perubahan kinerja yang nyata secara statistik. (b) Dukungan sosial: Sig. $0,573 > 0,05$. H_0 diterima. Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Bukti statistik tidak cukup untuk menyatakan adanya pengaruh. (c) Kesejahteraan psikologis: Sig. $0,700 > 0,05$. H_0 diterima. Kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji F

Uji F simultan berfungsi mengukur pengaruh kumulatif seluruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis signifikansi statistik. Apabila nilai Sig. < 0.05 , maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Hasil komputasi statistik uji ini disajikan berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji F.

F _{Hitung}	F _{Tabel}	Sig. F	Df Residual	Df Regresi
38,086	2,89	0,001	34	3

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji F, Keputusan didasarkan pada nilai signifikansi. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$ ditolak dan H_a diterima. Model regresi memenuhi

kelayakan global. Secara simultan resiliensi, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiganya bersama menjelaskan variasi kinerja pada data yang dianalisis.

Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.750	1.440

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan $R^2 = 0,771$. Angka ini berarti tiga prediktor, yaitu resiliensi, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis, bersama menjelaskan 77,1 persen variasi kinerja karyawan dalam sampel. Nilai tersebut menunjukkan daya jelas model yang kuat pada data penelitian. Sisa 22,9 persen berasal dari faktor lain di luar model.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian pada karyawan CV Duta Jaya Tehnic menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh langsung secara signifikan. Secara simultan, ketiga variabel membentuk model yang signifikan dengan daya jelas tinggi ($R^2 \approx 0,77$). Hasil ini mengindikasikan bahwa sumber daya personal, khususnya ketahanan individu, lebih menentukan keluaran kinerja di konteks kerja konstruksi yang menuntut ketepatan dan respon cepat.

Secara praktis, perusahaan perlu memprioritaskan penguatan *resilience* melalui pelatihan keterampilan coping tugas, manajemen energi, dan praktik pemulihan kerja yang sederhana namun rutin; merancang dukungan sosial yang bersifat instrumental dan informasional, misalnya mentoring teknis, briefing yang jelas, umpan balik terukur, dan ketersediaan job aids; memperjelas peran dan SOP untuk menekan ambiguitas; serta memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja–hidup, kepemimpinan suportif, dan akses layanan kesehatan mental agar kesejahteraan psikologis lebih terhubung dengan tuntutan tugas. Rekomendasi ini diharapkan mendorong perbaikan kinerja sekaligus menjaga keberlanjutan operasional.

DAFTAR REFERENSI

- Barney, J. B., & Clark, D. N. (2007). *Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage* (Vol. 17). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780199277681.001.0001>
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and power in social life*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Burns, R. A. (2017). Psychosocial well-being. In N. A. Pachana (Ed.), *Encyclopedia of geropsychology* (pp. 1977–1984). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-287-082-7_251
- Dessler, G. (2024). *Human resource management* (17th ed.). Pearson.
- Greiner, B. A., Leduc, C., O'Brien, C., Cresswell-Smith, J., Rugulies, R., Wahlbeck, K., ... Aust, B. (2022). The effectiveness of organisational-level workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in construction workers: A systematic review and recommended research agenda. *PLOS ONE*, 17(11), e0277114. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277114>
- International Labour Organization. (2022). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864481/lang--en/index.htm
- Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115–126. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.09.002>
- Muslimin, Z. I. (2021). Berpikir positif dan resiliensi pada mahasiswa yang sedang menyelesaikan skripsi. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 115–131. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v9i1.2170>
- Rijal, F., & Abdullah, M. W. (2020). Pengaruh healthy lifestyle, psychological well-being, dan self-efficacy terhadap kinerja auditor dengan task complexity sebagai pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 22–43. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1467>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2017). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (9th ed.). Wiley.
- Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior*, 155, 108177. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>
- Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran kesejahteraan psikologis, dukungan sosial sebagai mediasi dalam pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 57–69. <https://doi.org/10.58258/jime.v7i3.2318>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: A three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353–362. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1072170>

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>