

## RESILIENSI DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN MILENIAL: PERAN MODAL SOSIAL DAN REGULASI EMOSI

<sup>1</sup>Mardianti, <sup>2</sup>Rini Indryawati

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat  
<sup>2</sup>rini\_indry@yahoo.co.id

Received: 2 Januari 2023

Revised: 13 April 2023

Accepted: 16 April 2023

### Abstrak

Berbagai tekanan dan permasalahan saat bekerja menuntut karyawan untuk mengembangkan resiliensi di tempat kerja. Hal ini juga terjadi pada karyawan milenial. Beberapa hal yang diduga memengaruhi resiliensi di tempat kerja adalah modal sosial dan regulasi emosi. Tujuan penelitian ini adalah mengukur secara empiris pengaruh modal sosial dan regulasi emosi terhadap resiliensi di tempat kerja pada karyawan milenial. Partisipan penelitian ini adalah 184 orang karyawan milenial berusia 26 hingga 41 tahun yang bekerja di Jabodetabek. Alat ukur yang digunakan adalah skala resiliensi di tempat kerja milik Winwood (2013), skala modal sosial dari Wang dkk. (2013), dan skala regulasi emosi dari Radde dkk. (2021). Matriks korelasi dan regresi ganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa modal sosial dan regulasi emosi secara bersama-sama berpengaruh terhadap resiliensi di tempat kerja pada karyawan milenial. Temuan lainnya juga mengungkapkan bahwa besaran pengaruh regulasi emosi terhadap resiliensi di tempat kerja lebih besar dibandingkan modal sosial.

**Kata kunci:** resiliensi di tempat kerja, modal sosial, regulasi emosi, karyawan milenial

### Abstract

Various pressures and problems at work require employees to develop resilience in the workplace. This also applies to millennial employees. Some of the things that are thought to affect resilience in the workplace are social capital and emotion regulation. The purpose of this study was to empirically measure the effect of social capital and emotional regulation on workplace resilience in millennial employees. The participants in this study were 184 millennial employees aged 26 to 41 years who work in Greater Jakarta. The measuring tool used is the resilience at work scale of Winwood (2013), the social capital scale from Wang et al. (2013), and the emotion regulation scale from Radde et al. (2021). Correlation matrix and multiple regression were used to analyze the data. The results of this study show that social capital and emotional regulation jointly affect workplace resilience in millennial employees. Other findings also reveal that the magnitude of the influence of emotion regulation on resilience in the workplace is greater than social capital.

**Keywords:** resilience at work, social capital, emotion regulation, millennial employee

### PENDAHULUAN

Di dalam dunia kerja, karyawan kerap menemui masalah atau berbagai tantangan. Hal-hal seperti ini dapat memengaruhi

keadaan psikologisnya dan berefek pada buruknya kesehatan mental yang dimiliki (Mark & Smith, 2012; Park, Rhee, & Barak, 2014). Padahal, baik atau buruknya kesehatan

mental karyawan jelas berimbas pada *well-being* karyawan (Mak, Ng, & Wong, 2011; Malik & Garg, 2018), termasuk *turnover*, keterikatan kerja dan performa kerja individu, organisasi dan perusahaan (Dai, Huang, & Huan, 2019; Hennekam, Richard, & Grima, 2020; Ipsen, Karanika-Murray, & Nardelli, 2020).

Dunia industri saat ini dipenuhi dengan karyawan dari berbagai generasi, salah satunya adalah kelompok milenial. Sebagai generasi yang lahir antara tahun 1980-2000, kelompok milenial memiliki salah satu ciri dalam bekerja, yaitu akrab dengan penggunaan teknologi, memiliki harga diri yang tinggi, perasaan pantas mendapatkan perlakuan yang berbeda dan istimewa, dan kecenderungan persepsi bahwa dirinya adalah fokus dari lingkungan (Harber, 2011). Karakteristik ini membuat generasi milineal rentan terhadap tekanan dan mudah mengalami stres hingga *burnout* di tempat kerja (Juniman, 2018; Thaariq, 2022). Pada titik ini dapat dipahami bahwa sebaiknya karyawan milenial dapat mengembangkan resiliensi di tempat kerja.

Resiliensi di tempat kerja adalah sejauh mana karyawan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan kemunduran di tempat kerja, serta bangkit kembali setelah kesulitan yang dialami untuk lebih baik dari sebelumnya (Caniels dkk., 2022). Resiliensi di tempat kerja dianggap berpotensi membantu karyawan dalam mempersiapkan dirinya menghadapi tantangan di dunia kerja di masa

depan (Malik & Garg, 2018). Di tengah era disruptif, resiliensi di tempat kerja diperlukan agar karyawan dapat tetap menampilkan kinerja yang baik.

Bartone (2012) menjelaskan bahwa ada tiga hal besar yang memengaruhi resiliensi di tempat kerja, yaitu faktor individu atau faktor internal, kemudian faktor budaya dan kebijakan organisasi, serta faktor struktur organisasi yang sama-sama merupakan faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang tidak terlalu berfokus pada keberadaan organisasi atau perusahaan adalah modal sosial.

Di dalam perspektif sosial, modal sosial adalah pengetahuan dan dukungan yang dibagi antar individu di dalam suatu komunitas (Falk & Kilpatrick, 2000). Di dalam modal sosial, terdapat peranan relasi sosial yang sangat penting (Bhandari & Yasunobu, 2009) yang terkait dengan bagaimana keterkaitan individu dengan orang-orang disekelilingnya yang dipandang sebagai pemberi dukungan sosial dan psikologis. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Bourdieu (1986) yang mengidentifikasi tiga elemen modal sosial adanya hubungan sosial yang memungkinkan individu untuk mendapatkan akses ke sumber daya yang dimiliki oleh rekan mereka yaitu, sumber daya tertanam dalam hubungan sosial, jumlah sumber daya yang dihasilkan oleh totalitas hubungan antar pelaku, bukan hanya kualitas umum kelompok, dan kualitas sumber daya tersebut.

Modal sosial memungkinkan individu mendapat dukungan sosial dan psikologis dari orang-orang yang berada dalam jangkauan relasi sosialnya, apakah itu teman, rekan kerja, atau kerabat. Dukungan sosial ini penting bagi individu untuk merasa bahwa dirinya tidak sendiri dan untuk merasa bahwa ada berbagai saran dan bantuan yang diberikan kepada dirinya agar bisa bertahan menghadapi tekanan dan masa-masa sulit. Modal sosial memiliki beberapa elemen yang merupakan sumber dan energi bagi individu dalam suatu komunitas. Beberapa elemen modal sosial antara lain kepercayaan (trust), nilai dan norma timbal balik, institusi dan asosiasi, hubungan timbal balik serta jaringan (Abdullah, 2013).

Sementara itu, faktor internal yang juga diduga memiliki pengaruh terhadap resiliensi di tempat kerja adalah regulasi emosi. Regulasi emosi adalah proses di mana seorang individu secara sadar atau secara tidak sadar memantau dan menyesuaikan emosinya (Gross & John, 2003), terutama dalam konteks situasi tertentu yang sedang dihadapi. Regulasi emosi sendiri telah lama disebut memainkan peranan penting bagi karyawan dalam menghadapi berbagai tekanan dalam pekerjaan (Cote, 2005). Karyawan terbantu dalam mengekspresikan emosi secara lebih sehat meskipun sedang berada dalam tekanan. Di sisi lain, regulasi emosi membantu karyawan dalam

mengembangkan relasi sosial yang sehat dan suportif secara fisik, psikologis, dan juga sosial dalam lingkungan pekerjaan (Jung, Sohn, & Kim, 2020). Regulasi emosi secara praktis juga membantu karyawan untuk memahami sesama rekan kerja dalam konteks pekerjaan, termasuk mencari jalan keluar yang terbaik untuk setiap permasalahan pekerjaan yang ada (Yordanova & Dineva, 2022). Beberapa riset sebelumnya yang dilakukan di Indonesia mengenai resiliensi di tempat kerja, banyak yang mempertimbangkan keterikatan kerja sebagai variabel prediktor dengan anteseden seperti kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan produktivitas kerja (Damayanti & Handoko, 2018; Ocktafian, 2021; Steven & Prihatsanti, 2017; Widati & Muafi, 2020). Belum terlalu banyak yang menempatkan resiliensi di tempat kerja sebagai variabel kriterium. Beberapa yang ada menempatkan dukungan sosial dan *self-compassion* sebagai antesedennya (Putri, Pratiwi, & Anggraini, 2021; Rahayu, Pratik, & Suhadianto, 2021), dan semua menggunakan konsep resiliensi secara umum dan tidak ada satu pun yang menggunakan konstruk asli resiliensi di tempat kerja secara khusus, atau pun menempatkan karakteristik partisipan yang lebih spesifik seperti karyawan milenial. Kemudian, dua publikasi di Indonesia yang juga meneliti resiliensi di tempat kerja berdasarkan konsep dari Gross dan John

(2003) dengan membuat alat ukur versi Indonesia adalah Radde dkk. (2021) serta Salma dan Sulistiobudi (2022).

Berdasarkan paparan argumentasi yang telah disebutkan sebelumnya dapat dipahami pentingnya mengetahui apakah resiliensi di tempat kerja sebagai variabel kriterium diprediksi oleh variabel-variabel prediktor seperti modal sosial dan regulasi emosi atau tidak? Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh modal sosial dan regulasi emosi, baik secara bersama-sama dan parsial terhadap resiliensi di tempat kerja pada karyawan milenial.

## METODE

Penelitian ini melibatkan 184 orang karyawan milenial berusia 26 hingga 41 tahun ( $\bar{x} = 31.67$ ,  $SD = 3.95$ ) yang bekerja di Jabodetabek di mana mayoritas di antaranya

berjenis kelamin wanita ( $N = 101$ ; 54.89%) dan diikuti oleh pria ( $N = 83$ ; 45.10%). Rerata masa kerja partisipan di pekerjaan terakhirnya adalah 5.30 tahun ( $SD = 3.25$ ). Sementara itu, mayoritas partisipan bekerja di sektor swasta ( $N = 167$ ; 90.76%), dan sisanya di sektor pemerintahan atau negeri ( $N = 17$ ; 9.23%). Mayoritas partisipan sudah menikah ( $N = 107$ ; 58.15%), sisanya berstatus lajang ( $N = 72$ ; 39.13%) dan pernah menikah ( $N = 5$ ; 2.71%). Untuk paparan yang lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 1.

Resiliensi di tempat kerja pada penelitian ini diukur dengan skala milik Winwood dkk. (2013). Skala ini terdiri dari tujuh aspek yaitu (1) *living authentically*, (2), *finding one's calling*, (3) *maintaining perspective*, (4) *managing stress*, (5) *interacting cooperatively*, (6) *staying healthy*, dan (7) *building network*.

**Tabel 1. Sebaran Data Demografi**

Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin		
Pria	83	45.10%
Wanita	101	54.89%
Status pernikahan		
Lajang	72	39.13%
Menikah	107	58.15%
Pernah menikah	5	2.71%
Kota tempat bekerja		
Jakarta	104	56.52%
Bogor	10	5.43%
Depok	12	6.52%
Tangerang	10	5.43%
Tangerang Selatan	15	8.15%
Bekasi	33	17.93%
Sektor		
Swasta	167	90.76%
Negeri / pemerintahan	17	9.23%

Skala ini terdiri dari 20 item dengan contoh item adalah “Saya memiliki teman di tempat kerja yang dapat saya andalkan untuk mendukung saya saat saya membutuhkannya”. Kategori respons skala ini adalah Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju dengan rentang skor mulai 1 hingga 5. Reliabilitas skala ini adalah  $\alpha = 0.976$ .

Modal sosial dalam penelitian ini diukur dengan skala milik Wang dkk. (2013) yang terdiri dari 2 aspek yaitu *bonding capital* dan *bridging capital*. Skala ini memiliki 16 item dengan contoh item adalah “Di antara rekan kerja Anda, berapa banyak yang dapat Anda percayai?”. Untuk item-item yang mengukur mengenai persepsi akan seberapa banyak modal sosial dimiliki individu maka kategori responsnya adalah mulai dari Tidak Ada hingga Banyak Sekali dengan rentang skor 1 hingga 5. Sementara itu, untuk item-item yang mengukur penilaian mengenai ukuran jejaring kerja dan sosial yang dimiliki maka kategori responsnya adalah Sedikit hingga Banyak dengan rentang skor 1 hingga 5. Reliabilitas skala ini adalah  $\alpha = 0.970$ . Regulasi emosi dalam penelitian ini diukur dengan skala milik Gross dan John (2003) yang sudah dialihbahasakan dan distandarkan oleh Radde dkk. (2021) ke dalam bahasa Indonesia. Skala ini memiliki 10 item dengan contoh itemnya adalah “Ketika saya dihadapkan pada situasi yang penuh tekanan, saya berusaha untuk tetap tenang”. Skala ini memiliki kategori respons mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju dan

rentang skor 1 hingga 7. Reliabilitas skala ini adalah  $\alpha = 0.973$ . Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah korelasi untuk melihat sampai sejauh mana kemungkinan pengaruh antar variabel yang ada, terutama korelasi yang juga melibatkan aspek untuk beberapa variabel. Kemudian yang berikutnya adalah regresi ganda yang bertujuan untuk menjawab hipotesis apakah ada pengaruh modal sosial dan regulasi emosi terhadap resiliensi di tempat kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan preliminari dengan studi korelasi memperlihatkan beberapa hasil yang mendukung dilakukannya regresi dalam menjawab hipotesis penelitian. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pada dasarnya, resiliensi di tempat kerja berkorelasi secara positif dengan semua variabel, termasuk aspek-aspeknya.

Korelasi terbesar ditunjukkan oleh regulasi emosi, baru kemudian diikuti oleh modal sosial. Sementara itu, usia dan masa kerja juga memiliki korelasi positif yang signifikan dengan resiliensi di tempat kerja, modal sosial, dan regulasi emosi. Hasil yang lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 2. Pengaruh modal sosial dan regulasi emosi secara bersama-sama terhadap resiliensi di tempat kerja adalah sebesar  $R^2 = 0.314$  ( $p < .01$ ). Hal ini menjawab hipotesis dan menegaskan adanya pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 2. Matriks Korelasi antar Variabel**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1														
2	0.936**													
3	0.395**	0.432*												
4	0.540**	0.536*	0.703*											
5	0.569**	0.561*	0.730*	0.918*										
6	0.400**	0.400*	0.533*	0.893*	0.641*									
7	0.667**	0.659*	0.538*	0.506*	0.664*	0.224*								
8	0.679**	0.669*	0.449*	0.432*	0.585*	0.171*	0.925*							
9	0.645**	0.635*	0.432*	0.437*	0.583*	0.184*	0.939*	0.881*						
10	0.502**	0.491*	0.514*	0.436*	0.591*	0.173*	0.831*	0.679*	0.718*					
11	0.594**	0.600*	0.489*	0.418*	0.566*	0.166*	0.925*	0.833*	0.830*	0.706*				
12	0.643**	0.625*	0.658*	0.614*	0.720*	0.370*	0.928*	0.838*	0.844*	0.752*	0.831*			
13	0.560**	0.555*	0.400*	0.346*	0.489*	0.113	0.874*	0.770*	0.795*	0.692*	0.830*	0.781*		
14	0.594**	0.588*	0.583*	0.551*	0.696*	0.276*	0.916*	0.828*	0.837*	0.746*	0.803*	0.872*	0.765*	
Mean	31.67	5.30	41.78	44.48	25.38	19.10	69.71	10.53	14.22	10.44	14.07	6.45	7.02	6.98
SD	3.95	3.25	9.26	11.52	6.76	5.95	12.24	2.11	2.54	1.99	2.48	1.53	1.13	1.67

Catatan: 1 = Usia, 2 = Masa kerja, 3 = Regulasi emosi, 4 = Modal sosial, 5 = *Bonding capital*, 6 = *Bridging capital*, 7 = Resiliensi di tempat kerja, 8 = *Living authentically*, 9 = *Finding one's calling*, 10 = *Maintaining perspective*, 11 = *Managing stress*, 12 = *Interacting cooperatively*, 13 = *Staying healthy*, 14 = *Building network*

**Tabel 3. Hasil Regresi Ganda**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.567	0.321	0.314	10.145	42.855	0.00

**Tabel 4. Pengaruh antar Variabel**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.872	3.540		10.698	.000
	Modal Sosial	0.268	0.092	0.252	2.921	.004
	Regulasi Emosi	0.477	0.114	0.361	4.188	.000

a. Dependent Variable: Resiliensi di tempat kerja

Sementara itu, hasil yang juga menarik juga ditemukan di mana secara parsial, regulasi emosi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan modal sosial. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Temuan dari matriks korelasi memperlihatkan bahwa usia dan masa kerja

memiliki korelasi positif dengan semua variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Hal ini memperlihatkan beberapa hal. Pertama, semakin tua usia karyawan milenial maka akan semakin luas relasi sosialnya, semakin matang secara emosi, serta semakin tahan dan lentur menghadapi berbagai permasalahan di dunia kerja. King dan Jex

(2014) menjelaskan bahwa usia membantu kematangan karyawan untuk mencapai resiliensi, *well-being* dan hasil kinerja yang positif. Kedua, sesuai dengan temuan Oladi dkk. (2019), semakin lama masa kerja seorang karyawan milenial maka akan semakin kuat jejaring kerjanya, dan semakin mampu mengatur emosi yang dirasakan dalam konteks situasi kerja tertentu, serta semakin kuat menghadapi tekanan kerja.

Hal pertama yang dapat dijelaskan adalah bahwa sebagai karyawan yang bekerja di dunia industri, modal sosial memang diperlukan. Modal sosial memberikan individu dukungan sumber daya dalam menampilkan perilaku tertentu, dan juga performa tertentu seperti di dunia kerja. Modal sosial memberikan persepsi terhadap individu bahwa dirinya memiliki sumber daya sosial yang dapat mendukung dan membantunya, terutama secara psikologis untuk bertahan melewati masa-masa sulit (Kolade dkk., 2022).

Modal sosial adalah sesuatu yang harus terkomunikasikan dengan baik. Komunikasi ini akan memberikan gambaran bagi individu seperti apa dukungan sosial yang diterimanya (Green-Hamann & Sherblom, 2014). Modal sosial ini akan lebih terasa ketika relasi sosial yang terjalin oleh individu dengan lingkungan sekitarnya berjalan dengan baik. Di dalam dunia kerja, modal sosial terdekat dan terbesar adalah rekan kerja. Ketika relasi dengan rekan kerja baik, maka individu cenderung akan mempersepsikan mereka

sebagai kelompok yang dapat diandalkan dan membantu mereka dalam bekerja, terutama saat berada dalam tekanan karena pekerjaan (Agarwal, Brooks, & Greenberg, 2020).

Dukungan sosial membantu individu berpikir lebih jernih dalam melihat persoalan, dan menemukan sumber pengendalian permasalahan secara lebih tepat (Pilcher & Bryant, 2016). Individu yang mempersepsikan bahwa dirinya mendapat dukungan, terutama dukungan psikologis akan lebih merasa nyaman dalam menghadapi tekanan atau masalah (Ozbay dkk., 2007). Secara konsisten, dukungan sosial yang didapatkan dari modal sosial akan membantu individu bertahan menghadapi kesulitan dan mendapatkan kesejahteraan psikologis pada akhirnya (Lee, Chung, & Park, 2016). Sementara itu, pengaruh regulasi emosi terhadap resiliensi di tempat kerja menunjukkan bahwa regulasi emosi memainkan peranan penting saat individu sedang berada dalam masalah. Biasanya, individu akan sulit berpikir secara jernih saat sedang berada dalam situasi yang menekan dikarenakan stres atau emosi yang tidak stabil (Ahmed & Cerkez, 2020; Chandelkar & Shetty, 2019). Regulasi emosi diperlukan untuk mengatur emosi yang dirasakan dan memaksimalkan keberfungsian psikologis individu (Thoma dkk., 2012).

Beberapa studi secara jelas menemukan bahwa regulasi emosi dapat menekan kecemasan dan rasa takut (Cisler dkk., 2010; Gong dkk., 2015). Berkurangnya tekanan dan

kecemasan dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk mencari solusi dan strategi pengatasan masalah yang terbaik (Michie, 2002; Thompson, Draper, & Kreitler, 2022). Banyaknya masalah-masalah yang terselesaikan, seperti misalnya masalah pekerjaan, akan membantu individu untuk tetap resilien (Coskun, Garipagaoglu, & Tosun, 2014; Santos & Soares, 2018).

Temuan riset ini memperlihatkan bahwa baik secara parsial maupun secara bersama-sama, regulasi emosi dan modal sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap resiliensi di tempat kerja pada karyawan milenial. Hal ini menarik untuk didiskusikan mengingat pengaruh regulasi emosi lebih besar dibandingkan modal sosial karena memberikan perspektif yang berbeda. Bartone (2012) misalnya, menjelaskan bahwa di dalam dunia kerja dan organisasional, kekuatan dan ketahanan individu untuk bertahan lebih banyak dijelaskan oleh faktor-faktor besar di luar diri individu seperti budaya perusahaan, prosedur dan kebijakan perusahaan, termasuk struktur organisasi seperti peran pimpinan. Artinya, faktor eksternal memiliki pengaruh yang dominan. Namun demikian, walau hanya merujuk pada satu faktor eksternal saja, riset ini memperlihatkan bahwa modal sosial memiliki pengaruh yang lebih kecil dari regulasi emosi sebagai faktor internal. Hal ini sejalan dengan dugaan Pahwa dan Khan (2022) bahwa faktor internal seperti regulasi diri, kesadaran diri, dan berbagai atribut internal lainnya punya

peran yang kuat dalam memengaruhi resiliensi individu, khususnya dari segi emosional.

Kuatnya regulasi emosi dalam memengaruhi resiliensi di tempat kerja dapat juga terjadi karena konstruk resiliensi di tempat kerja bersifat kompleks dan banyak mengakomodir aspek-aspek relasi sosial. Salah satu buktinya adalah bahwa regulasi emosi memiliki korelasi terbesar dengan resiliensi di tempat kerja pada aspek *interacting cooperatively* dan *building network*. Ketika individu mampu meregulasi emosinya saat menjadi interaksi sosial maka akan lebih memudahkan dirinya meretas hambatan-hambatan sosial yang ada dan menjalin relasi yang lebih akrab dan mengikat (Chen & Liao, 2021; Duijndam dkk., 2020), dan untuk melakukan evaluasi terhadap situasi emosional dalam konteks tertentu dan menampilkan respons yang tepat (Lopes dkk., 2011). Artinya, dengan mengembangkan regulasi emosi yang baik di pekerjaan maka karyawan akan dapat kesempatan lebih besar untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja dan membangun jejaring kerja yang efektif.

Hal menarik lainnya adalah juga bahwa sebagai faktor eksternal, modal sosial juga memiliki korelasi paling besar dengan aspek *interacting cooperatively* dan *building network*. Temuan ini menggambarkan bahwa karyawan milenial yang menjadi partisipan riset ini benar-benar mementingkan keberadaan orang lain, apakah itu rekan kerja atau kerabat dalam membangun relasi sosial



dan jejaring kerja yang suportif dalam mendukung kinerja mereka. Relasi sosial dan modal sosial adalah seperti lingkaran yang saling memengaruhi, di mana relasi sosial dibangun untuk memperkuat modal sosial, begitu pula sebaliknya (Donati, 2014; Kim, 2018). Ditegaskan kembali bahwa dasar dari keterkaitan modal sosial dan relasi sosial adalah dukungan sosial (Kim, 2018). Akhirnya, dengan mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja dan kerabat, maka karyawan milenial lebih mampu bekerja sama di dunia kerja dan membangun jejaring kerja yang mendukung kinerjanya.

#### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan riset ini maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama adalah bahwa sebagai faktor internal, regulasi memainkan peranan yang lebih kuat dibandingkan modal sosial dalam memengaruhi resiliensi di tempat kerja. Kedua, baik modal sosial dan regulasi emosi memiliki keterkaitan dengan bagaimana karyawan milenial bertahan di dunia kerja dengan cara bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan juga membangun jejaring kerja. Di sisi lain, berdasarkan temuan yang ada maka terdapat beberapa saran, misalnya riset tentang resiliensi di tempat kerja yang melibatkan karyawan milenial di masa mendatang dapat memperhitungkan peran faktor kepribadian sebagai faktor internal, dan faktor-faktor organisasional sebagai faktor eksternal. Sementara itu, jenis pekerjaan juga

perlu dipertimbangkan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai resiliensi di tempat kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. (2013). Potensi dan kekuatan modal sosial dalam suatu komunitas. *Socius: Jurnal Psikologi*. Volume 12 Januari 1, Januari 2013. 15-21.
- Agarwal, B., Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2020). The role of peer support in managing occupational stress: A qualitative study of the sustaining resilience at work intervention. *Workplace Health & Safety*, 68(2), 57-64. doi: 10.1177/2165079919873934
- Ahmed, S. A., & Cerkez, Y. (2020). The impact of anxiety, depression, and stress on emotional stability among the university students from the view of educational aspects. *Prosipos y Representaciones*, 8(3), 1-9. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.520>
- Bartone, B. T. (2012). Social and organizational influences on psychological hardiness: How leaders can increase stress resilience. *Security Informatics*, 1(21). doi: 10.1186/2190-8532-1-21
- Bhandari, H., & Yasunobu, K. (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*, 37(3), 480-510. doi: 10.1163/156853109x 436847

- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. Dalam J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Canniels, M. C. J., Hatak, I., Kuijpers, K. J. C., & de Weerd-Nederhof, P. C. (2022). Trait resilience and resilient behavior at work: The mediating role of the learning climate. *Acta Psychologica*, *228*, 103654. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103654>
- Chandelkar, S., & Shetty, V. (2019). Resilience, emotional stability, and perceived stress among 10<sup>th</sup> graders. *Indian Journal of Mental Health*, *6*(2), 203-207.
- Chen, W. L., & Liao, W. T. (2021). Emotion regulation in close relationships: The role of individual differences and situational context. *Frontiers in Psychology*, *12*, 697901. doi: 10.3389/fpsyg.2021.697901
- Cisler, J. M., Olatunji, B. O., Feldner, M. T., & Forsyth, J. P. (2009). Emotion regulation and the anxiety disorders: An integrative review. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, *32*(1), 68-82. doi: 10.1007/s10862-009-9161-1
- Coskun, Y. D., Garipagaoglu, C., & Tosun, U. (2014). Analysis of the relationship between the resiliency level and problem solving skills of university students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, *114*, 673-680. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.766
- Cote, S. (2005). A social interaction model of the effects of emotion regulation on work strain. *The Academy of Management Review*, *30*(3), 509-530.
- Dai, Y. D., Zhuang, W. L., & Huan, T. C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, *70*, 69-77. doi: 10.1016/j.tourman.2018.07.014
- Damayanti, A. T., & Handoko, H. (2018). Pengaruh resiliensi terhadap work engagement pada masinis yang bertugas di Stasiun Tugu Yogyakarta. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, *2*(2), 87-94.
- Donati, P. (2014). Social capital and the added value of social relations. *International Review of Sociology*, *24*(2), 291-308. doi: 10.1080/03906701.2014.933028
- Duijndam, S., Karreman, A., Denollet, J., & Kupper, N. (2020). Emotion regulation in social interaction: Physiological and emotional responses associated with social inhibition. *International Journal of Psychophysiology*, *158*, 62-72. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2020.09.013>
- Falk, I., & Kilpatrick, S. (2000). What is social capital? A study of interaction in a rural community. *Sociologia Ruralis*, *40*(1), 87-110. doi: 10.1111/1467-9523.00133

- Green-Hamann, S., & Sherblom, J. C. (2014). The influences of optimal matching and social capital on communicating support. *Journal of Health Communication, 19*(10), 1130-1144. doi: 10.1080/10810730.2013.864734
- Gong, L., Li, W., Zhang, D., & Rost, D. H. (2015). Effects of emotion regulation strategies on anxiety during job interviews in Chinese college students. *Anxiety, Stress, & Coping, 29*(3), 305-317. doi: 10.1080/10615806.2015.1042462
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(2), 348-362. doi: 10.1037/0022-3514.85.2.348
- Harber, J. G. (2011). *Generations in the workplace: Similarities and differences*. Electronic theses and dissertations. Paper 1255. <https://dc.etsu.edu/etd/1255>
- Hennekam, S., Richard, S., & Grima, F. (2020). Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance. *Employee Relations: The International Journal, 42*(3), 626-645. doi: 10.1108/er-05-2019-0211
- Ipsen, C., Karanika-Murray, M., & Nardelli, G. (2020). Addressing mental health and organisational performance in tandem: A challenge and an opportunity for bringing together what belongs together. *Work & Stress, 34*(1), 1-4. doi: 10.1080/02678373.2020.1719555
- Jung, Y., Sohn, Y. W., & Kim, M. Y. (2018). Emotion regulation and job stress: The mediating effect of relationship quality in the US and Korean samples. *Current Psychology, 39*, 1106-1115. doi: 10.1007/s12144-018-9997-1
- Juniman, P. T. (2018). *Studi: Milenial lebih stres di kantor dibanding usia lain*. Diakses tanggal 1 Januari 2023 dari <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180604114519-282-303202/studi-milenial-lebih-stres-di-kantor-dibanding-usia-lain>
- Kim, J. (2018). Social dimension of sustainability: From community to social capital. *Journal of Global Scholars of Marketing Science, 28*(2), 175-181. doi: 10.1080/21639159.2018.1436982
- King, R., & Jex, S. (2014). Age, resilience, well-being, and positive work outcomes. In P. L. Perrewé, C. C. Rosen, & J. R. B. Halbesleben (Eds.), *The role of demographics in occupational stress and well-being* (pp. 113–133). Emerald Group Publishing. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520140000012003>
- Kolade, O., Smith, R., Obembe, D., Taiwo, A., Eyong, J., Saliba, J., & Kibreab, G. (2022). Picking up the pieces: Social

- capital, psycho-social support and livelihood recovery of displaced populations in Northeast Nigeria. *The Journal of Development Studies*, 58(6), 1280-1299.  
<https://doi.org/10.1080/00220388.2022.2032669>
- Lee, S., Chung, J. E., & Park, N. (2016). Network environments and well-being: An examination of personal network structure, social capital, and perceived social support. *Health Communication*, 33(1), 22-31. doi: 10.1080/10410236.2016.1242032
- Lopes, P. N., Nezlek, J. B., Extremera, N., Hertel, J., Fernandez-Berrocal, P., Schutz, A., & Salovey, P. (2011). Emotion regulation and the quality of social interaction: Does the ability to evaluate emotional situations and identify effective responses matter? *Journal of Personality*, 79(2), 429-467. doi: 10.1111/j.1467-6494.2010.00689.x
- Mak, W. W. S., Ng, I. S. W., & Wong, C. C. Y. (2011). Resilience: Enhancing well-being through the positive cognitive triad. *Journal of Counseling Psychology*, 58(4), 610-617. doi: 10.1037/a0025195
- Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric testing of the Resilience at Work Scale using Indian sample. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 43(2), 77-91. doi: 10.1177/0256090918773922
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environment Medicine*, 59, 67-72. doi: 10.1136/oem.59.1.67
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830-847.
- Oladi, M., Tavakoli, H. M., Sayadi, S., Salajeghe, S., & Sheikhi, A. (2019). Exploring and explaining employees' maturity based on quality of work life in order to present an appropriate model in the state section of Iran. *Journal of System Management*, 4, 161-176.
- Ozday, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., Morgan, C. A., Charney, D., & Southwick, S. (2007). Social support and resilience to stress: From neurobiology to clinical practice. *Psychiatry, May Edition*, 35-40.
- Pahwa, S., & Khan, N. (2022). Factors affecting emotional resilience in adults. *Management and Labour Studies*, 47(2), 216-232.  
<https://doi.org/10.1177/0258042X211072935>
- Park, S. K., Rhee, M. K., & Barak, M. M. (2014). Job stress and mental health among nonregular workers in Korea: What dimensions of job stress are associated with mental health? *Archives of Environmental & Occupational Health*, 71(2), 111-118. doi: 10.1080/19338244.2014.997381
- Pilcher, J. J., & Bryant, S. A. (2016). Implications of social support as a self-

- control rescue. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 10, 228. doi: 10.3389/fnbeh.2016.00228
- Putri, R. H., Pratiwi, M., & Anggraini, D. (2021). Dukungan sosial terhadap resiliensi karyawan yang mengalami PHK di masa pandemi COVID-19. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1), 38-53.
- Radde, H. A., Nurrahmah, N., Nurhikmah, N., & Saudi, A. N. A. (2021). Uji validitas konstruk dari Emotion Regulation Questionnaire versi Bahasa Indonesia dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1(2), 152-160.
- Rahayu, T. A., Pratik, H., & Suhadianto, S. (2021). Self-compassion dan resiliensi para perawat pasien COVID-19. *Inner: Journal of Psychological Research*, 1(3), 103-111.
- Salma, A., & Sulistiobudi, R. A. (2022). Konstruksi dan validasi alat ukur Resilience at Work di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan*, 3(2), 121-127. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i2.163>
- Santos, Z. D. A., & Soares, A. B. (2018). Social skills, coping, resilience and problem-solving in psychology university students. *Liberabit*, 24(1), 131-141. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.07>
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan Bank Panin cabang Menara Emporium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 160-169.
- Thaariq, M. F. A. (2022). *Stres kerja pada generasi milenial ditinjau dari iklim organisasi dan team-member exchange sebagai mediator*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Thoma, M. V., Scholz, U., Ehlert, U., & Nater, U. M. (2012). Listening to music and physiological and psychological functioning: The mediating role of emotion regulation and stress reactivity. *Psychology & Health*, 27(2), 227-241. doi: 10.1080/08870446.2011.575225
- Thompson, M. D., Draper, B. S., & Kreidler, C. M. (2022). The relationship between stress, coping strategies, and problem-solving skills among college students. *Inquiries Journal*, 14(3). Retrieved from <http://www.inquiriesjournal.com/a?id=1945>
- Wang, P., Chen, X., Gong, J., & Jacques-Tiura, A. J. (2013). Reliability and validity of the Personal Social Capital Scale 16 and Personal Capital Scale 8: Two short instruments for survey studies. *Social Indicator Research*, 119(2), 1133-1148. doi: 10.1007/s11205-013-0540-3
- Widati, M. A., & Muafi, M. (2020). Analisis pengaruh makna kerja dan resiliensi terhadap intention to leave yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal*

- Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(2), 149-166.
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205-1212. doi: 10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a
- Yordanova, S. D., & Dineva, S. Y. (2022). Emotion regulation at work employees and leaders' perspectives. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 8(1), 50-71. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.81.2004>.