

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN *FAST-MOVING CONSUMER GOODS* (FMCG) di PT. X

Yessenia Tabina Abida¹, Dian Veronika Sakti Kaloeti¹
15000122140286

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: yesseniatabina@students.undip.ac.id

ABSTRAK

Tingginya tantangan di industri *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG) menuntut karyawan untuk bekerja dengan ritme cepat di bawah tekanan waktu yang tinggi. Di tengah tekanan tersebut, keterikatan kerja karyawan menjadi aspek penting yang perlu dijaga, mengingat besarnya dampak positif keterikatan kerja bagi efektivitas organisasi. Dalam konteks penelitian ini, resiliensi berperan sumber daya personal yang dapat mempertahankan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan keterikatan kerja pada karyawan *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG) di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Sampel penelitian berjumlah 120 karyawan tetap PT. X DKI Jakarta yang telah bekerja minimal satu tahun di *head office*. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui *google form* dengan modifikasi *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) (9 aitem, $\alpha = .934.$), serta konstruksi skala resiliensi (26 aitem, $\alpha = .895.$). Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dan keterikatan kerja ($\beta = .579.$, $p < .001$). Nilai R^2 sebesar 0.335., menunjukkan bahwa resiliensi berkontribusi sebesar 33.5% terhadap keterikatan kerja, sedangkan 66.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan penelitian menunjukkan semakin tinggi resiliensi, semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki karyawan.

Kata kunci: resiliensi; keterikatan kerja; karyawan FMCG

***THE RELATIONSHIP BETWEEN RESILIENCE AND WORK ENGAGEMENT
AMONG FAST-MOVING CONSUMER GOODS EMPLOYEE IN PT. X***

Yessenia Tabina Abida¹, Dian Veronika Sakti Kaloeti¹

15000122140286

¹Faculty of Psychology Diponegoro University

Prof. Mr. Sunario Street., Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: yesseniatabina@students.undip.ac.id

ABSTRACT

The demanding nature of the Fast-Moving Consumer Goods (FMCG) industry requires employees to work at a rapid pace while coping with considerable time pressure. In such conditions, maintaining employees' work engagement is essential given its positive contribution to organizational effectiveness. Within this context, resilience is considered a personal resource that may help employees sustain their work engagement. This study aimed to examine the relationship between resilience and work engagement among employees in the Fast-Moving Consumer Goods (FMCG) industry in DKI Jakarta. A quantitative approach with a simple linear regression design was employed. The participants were 120 permanent employees of PT. X in DKI Jakarta who had worked at the company's head office for at least one year. Participants were selected using a non-probability purposive sampling technique. Data were collected through an online questionnaire using a modified version of the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9; 9 items, $\alpha = .934$) and a researcher-developed resilience scale (26 items, $\alpha = .895$). The results showed a positive and significant relationship between resilience and work engagement ($\beta = .579$, $p < .001$). The coefficient of determination ($R^2 = .335$) showed that resilience accounted for 33.5% of the variance in work engagement, while the remaining 66.5% was explained by other factors. These findings suggest that employees with higher levels of resilience are more likely to demonstrate higher levels of work engagement.

Keywords: resilience; work engagement, FMCG employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi persaingan bisnis yang kian kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi yang adaptif agar dapat mencapai keunggulannya. Keunggulan tersebut tidak dapat diwujudkan tanpa adanya peran karyawan. Karyawan dipandang sebagai modal dan aset utama yang dapat mendukung keberlangsungan perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi yang semakin kompleks (Halisa, 2020). Kontribusi karyawan tidak akan maksimal tanpa adanya dukungan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat, sehingga penerapan sistem pengelolaan menjadi penting bagi perusahaan. Dengan adanya sistem pengelolaan yang baik, perusahaan dapat memanfaatkan potensi karyawan secara optimal, membangun budaya kerja yang positif, hingga mencapai keunggulan di pasar yang kompetitif (Muktamar dkk. 2024).

Kapasitas perusahaan yang semakin besar memerlukan upaya yang besar pula untuk pengelolaan SDM secara optimal. Data Badan Pusat Statistik (2025) mencatat subsektor industri makanan dan minuman menempati posisi tertinggi dalam penyerapan tenaga kerja di sektor manufaktur dengan total sebesar 4.55%, Kedua subsektor ini termasuk dalam golongan industri *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG), di mana pada tahun 2025 terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja sebesar 0.16% dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan jumlah tenaga kerja mengindikasikan bahwa industri FMCG memerlukan upaya yang lebih besar dalam

mengelola SDM guna mencapai keunggulan perusahaan.

Industri *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG) merupakan sektor bisnis yang berperan dalam melakukan produksi dan distribusi barang kebutuhan sehari-hari, seperti makanan dan minuman dalam kemasan, kosmetik, obat-obatan, rokok, serta kebutuhan rumah tangga lainnya. Ciri khas dari produk FMCG adalah harga yang relatif terjangkau, memiliki usia pakai singkat, serta dapat dikonsumsi secara berulang, sehingga menyebabkan perputaran penjualan yang cepat dan permintaan konsumen cenderung tinggi (Musin dkk., 2021; Prasetyo & Tjahyanti, 2019). Industri FMCG saat ini kerap menghadapi tantangan peningkatan jumlah permintaan produk akibat kebutuhan konsumen yang dinamis (Chandra dkk., 2025). Hal ini tercermin dari peningkatan total penjualan salah satu perusahaan FMCG di Indonesia yang mencapai 7,23% pada tahun 2025. Fenomena ini umumnya terjadi pada saat momen tertentu, seperti perayaan hari besar keagamaan, libur panjang, dan pergantian tahun, yang membuat karyawan harus bekerja lebih ekstra untuk menjaga ketersediaan produk. Tidak hanya itu, banyaknya kompetitor dalam pasar FMCG menuntut perusahaan agar mampu berinovasi guna menyediakan produk sesuai dengan kebutuhan konsumen dan mempertahankan daya saing perusahaan (Chandra dkk., 2025; Nasution dkk., 2025). Dalam menghadapi persaingan industri FMCG, performa karyawan memegang peranan penting dalam mewujudkan keberhasilan organisasi (Manowah dkk., 2024).

Tantangan tersebut juga kerap dirasakan oleh PT. X DKI Jakarta, yang dipilih sebagai lokasi penelitian. PT. X merupakan salah satu perusahaan FMCG di Indonesia yang telah beroperasi selama lebih dari 30 tahun. Perusahaan ini berfokus pada

produksi dan distribusi produk makanan serta minuman dalam kemasan yang dipasarkan baik di pasar domestik maupun internasional. Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, PT. X memiliki satu kantor pusat (*head office*) yang berlokasi di DKI Jakarta dan 11 kantor wilayah yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Masing-masing unit kerja memiliki peran dan fokus yang berbeda. Kantor pusat memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam menentukan arah strategis perusahaan, menjaga keberlanjutan bisnis, serta melakukan pengawasan terhadap kinerja seluruh kantor wilayah. Besarnya tanggung jawab tersebut dapat berpotensi menimbulkan berbagai tantangan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan FMCG. Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara kepada karyawan FMCG di PT. X, diketahui bahwa karyawan kerap menghadapi tantangan pekerjaan berupa *workload* pekerjaan yang tinggi terutama ketika mendekati periode *closing*. Pada kondisi tersebut, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat, serta melakukan koordinasi dengan berbagai pihak. Lebih lanjut, terkadang karyawan mendapat pekerjaan mendadak yang bersifat *urgent* sehingga karyawan harus mampu menyesuaikan prioritas kerja. Dengan segala keterbatasan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, karyawan tidak hanya dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tetapi juga akurat.

Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan kondisi-kondisi tersebut sebagai tuntutan pekerjaan yang dapat menimbulkan beban fisik maupun psikologis dan berpotensi menjadi pemicu rendahnya keterikatan kerja. Penelitian terdahulu turut mendukung hal ini, di mana tuntutan pekerjaan menyebabkan karyawan bekerja hingga

larut malam dan terjebak pada pola kerja yang justru dapat memberikan dampak negatif berupa kelelahan fisik maupun psikologis (Putri & Wijayanto, 2023; Wu dkk dalam Wang dkk., 2011). Lebih lanjut, Jiang dkk. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tekanan waktu berimplikasi terhadap penurunan keterikatan kerja pada karyawan. Penelitian serupa juga ditemukan dalam konteks industri manufaktur, di mana target produksi yang tinggi dan kompleksitas organisasi berpotensi menurunkan keterikatan kerja pada karyawan (Husnaa & Utomo, 2025).

Akan tetapi, tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak secara otomatis menurunkan keterikatan kerja, penelitian Demerouti dan Bakker (2023) menunjukkan karyawan mampu mempertahankan motivasi dan performa kerja apabila tuntutan pekerjaan dapat dikelola dengan baik dan didukung dengan sumber daya yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang sama, respons karyawan dapat berbeda-beda sesuai dengan kapasitas internal karyawan dalam mengelola dan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Dengan begitu, respons karyawan terhadap tuntutan pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kondisi eksternal, melainkan adanya faktor internal individu yang mendorong karyawan untuk tetap positif dan terikat secara psikologis dengan pekerjaannya.

Keterikatan kerja menjadi relevan untuk dikaji dalam konteks ini karena merefleksikan kondisi psikologis positif yang memungkinkan karyawan untuk tetap berenergi, berdedikasi, dan larut dalam pekerjaannya (Schaufeli dkk., 2002). Karyawan yang *engaged* (terikat) umumnya menunjukkan energi positif dan semangat yang tinggi, serta secara antusias menyalurkan energi tersebut pada setiap pekerjaannya

(Schaufeli dkk., 2006). Hal ini sejalan dengan Fredrickson (2001) yang menyatakan bahwa emosi positif dapat menumbuhkan keterikatan individu dengan pekerjaannya. Energi yang dimiliki karyawan akan mendorong upaya kerja yang lebih optimal sehingga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan (Bakker & Leiter, 2010; Ibrahim & Hussein, 2024; Jaya & Ariyanto, 2021; Putra & Darmastuti, 2021). Lebih lanjut, keterikatan kerja yang disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi terbukti dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Setyadi & Sartika, 2023).

Schaufeli dan Bakker (2001) menegaskan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja tinggi cenderung memiliki inisiatif yang lebih besar, menghasilkan umpan balik positif bagi dirinya, serta menunjukkan antusiasme dalam bekerja. Keterikatan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memberikan perilaku kerja positif yang pada akhirnya akan memperkuat efektivitas organisasi (Saks, 2006). Argumen tersebut memperkuat temuan Rifki dan Firmansyah (2025) yang menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan kerja akan diikuti dengan tingginya usaha karyawan dalam memberikan perilaku sukarela di luar tugas formal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada perusahaan. Lebih lanjut, penelitian Saks (2006) menemukan bahwa keterikatan kerja yang tinggi berkontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi, mengurangi keinginan atau intensi karyawan untuk keluar dari organisasi, serta mendorong munculnya perilaku sukarela pada karyawan. Melihat besarnya dampak keterikatan kerja, baik bagi karyawan maupun perusahaan, industri FMCG harus mampu menciptakan kondisi kerja yang positif sehingga keterikatan kerja pada

karyawan dapat terbentuk secara optimal.

Karakteristik lain yang dimiliki oleh karyawan yang terikat adalah mereka merasa bahwa pekerjaannya dapat memberikan inspirasi, makna, serta perasaan bangga pada dirinya (Bakker & Leiter, 2010). Ketika menghadapi suatu tantangan, karyawan yang terikat memiliki daya juang dan cenderung mempersepsikan tantangan sebagai peluang bagi dirinya untuk berkembang, bukan sebagai beban yang dapat menghambat dirinya (Ariyanto dkk., 2025). Namun, dengan segala kompleksitas pekerjaan di industri FMCG dapat berpotensi menimbulkan kebosanan dan mengurangi keterikatan kerja pada karyawan (Putri & Wijayanto, 2023). Dengan demikian, kondisi keterikatan kerja pada karyawan harus menjadi perhatian khusus guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan.

Rendahnya keterikatan kerja pada karyawan dapat menjadi permasalahan serius dalam keberjalanan organisasi. Kahn (1990) menjelaskan bahwa karyawan yang tidak terikat akan melepaskan dirinya secara emosional dan kognitif dari pekerjaannya. Akibatnya, perilaku yang ditunjukkan cenderung kaku, minim usaha, serta tidak responsif terhadap tuntutan pekerjaan. Karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaannya akan mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi, kurang antusias dengan aktivitas kerja, produktivitas rendah, serta acuh dengan pekerjaannya (Pri & Zamralita, 2017). Lebih lanjut, dalam penelitian Allam (2017) ditemukan bahwa karyawan yang tidak terikat cenderung enggan untuk berkontribusi dalam kelompok, sering terlambat dan menunda-nunda pekerjaan, memiliki tingkat absensi tinggi hingga menunjukkan perilaku negatif di tempat kerja, seperti konflik, perilaku menyimpang, serta

agresivitas. Akibatnya, rendahnya keterikatan kerja beresiko meningkatkan *turnover* karyawan dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Allam, 2017).

Berbagai temuan sebelumnya menunjukkan bahwa keterikatan kerja telah banyak diteliti pada berbagai sektor, seperti perbankan (Mahmood dkk., 2024; Sitorus & Rachmawati, 2024); manufaktur (Angeline dkk., 2024); IT (Yao dkk., 2022); perhotelan (Park dkk., 2019); dan kesehatan (Nantsupawat dkk., 2024). Namun, penelitian mengenai keterikatan kerja pada konteks industri *Fast-Moving Consumer Goods (FMCG)* yang berfokus pada subsektor makanan dan minuman masih relatif terbatas, padahal karakteristik kerja pada industri FMCG berpotensi memunculkan dinamika keterikatan kerja yang berbeda dibandingkan industri pada umumnya, sehingga penelitian mengenai keterikatan kerja pada karyawan FMCG menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut.

Kondisi keterikatan kerja menjadi hal yang krusial untuk diperhatikan dalam industri FMCG. Sejumlah riset terdahulu juga menegaskan bahwa isu beban kerja dan retensi karyawan masih dominan dalam sektor FMCG (Arnas dkk., 2024; Putri & Wijayanto, 2023; Prasetyo & Tjahyanti, 2019). Namun, menariknya berdasarkan hasil studi pendahuluan, ditemukan bahwa karyawan PT. X memiliki kondisi keterikatan kerja yang dinamis sesuai dengan situasi kerja, di mana karyawan menunjukkan adanya dedikasi, perasaan bangga, serta mampu untuk larut dengan pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan melalui kegigihan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesediaan untuk bekerja lembur sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Namun, di sisi lain, karyawan juga menunjukkan adanya fluktuasi

semangat dan fokus, terutama ketika pekerjaan sudah mendekati *deadline*. Karyawan mengakui bahwa apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan perilaku negatif seperti menunda pekerjaan atau kecenderungan prokrastinasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi keterikatan kerja karyawan tidak muncul secara konsisten dalam setiap situasi kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang berperan dalam mempertahankan keterikatan kerja secara konsisten pada karyawan FMCG.

Agar mempertahankan keterikatan kerja, karyawan membutuhkan sumber daya personal yang memadai untuk membantu mereka dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Xanthopoulou dkk. (2007) menjelaskan bahwa sumber daya personal berfungsi untuk menyeimbangkan tantangan kerja yang tinggi sehingga tidak hanya melindungi karyawan dari dampak negatif, tetapi juga mendorong terbentuknya keterikatan kerja. Salah satu sumber daya yang berperan dalam hal ini adalah resiliensi. Resiliensi merupakan kapasitas psikologis positif untuk bangkit kembali setelah menghadapi berbagai kondisi yang menekan, baik berupa kesulitan konflik, kegagalan, maupun perubahan kondisi yang positif, seperti peningkatan tanggung jawab (Luthans, 2002).

Karyawan yang resilien memiliki kesadaran yang lebih baik, serta kemampuan untuk lebih fleksibel, adaptif, dan penyesuaian diri yang cepat terhadap perubahan (Ibrahim & Hussein, 2024). Lebih lanjut, dalam penelitian Prasetyo dan Farhanindya (2021) individu dengan resiliensi yang baik cenderung tidak mudah menyerah, mampu beradaptasi terhadap stres, serta berupaya untuk memperbaiki situasi menjadi lebih

baik. Melalui penelitiannya, Kuntz dkk. (2016) memandang resiliensi bukan hanya sebagai kemampuan individu untuk bertahan dan beradaptasi dari situasi sulit, melainkan sebagai kapasitas individu untuk secara proaktif menggunakan sumber daya agar dapat beradaptasi dan berkembang di tempat kerja, baik dalam kondisi normal maupun ketika menghadapi krisis.

Karyawan FMCG membutuhkan kemampuan resiliensi yang berperan dalam membantu karyawan untuk tetap bertahan dalam situasi sulit sehingga keterikatan kerja karyawan dapat terjaga. Resiliensi membantu untuk mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan sehingga dapat memperkuat keterikatan kerja pada karyawan (Bakker & Leiter, 2010). Ibrahim dan Hussein (2024) juga menegaskan bahwa individu yang resilien akan lebih siap dalam menghadapi tuntutan maupun hambatan pekerjaan, serta mampu menjaga sumber daya yang dimiliki sehingga dapat mempertahankan tingkat keterikatan kerja pada karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, resiliensi dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan keterikatan kerja. Kašpárková dkk. (2018) menemukan bahwa karyawan yang resilien memiliki penerimaan diri yang positif dan kepercayaan diri, memandang stres sebagai tantangan, serta mampu mengendalikan lingkungannya sehingga membuat mereka memiliki energi positif dan rasa aman untuk terlibat dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, Husnaa dan Utomo (2025) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi yang tinggi lebih mampu untuk mengelola stres kerja, menjaga fokus, serta terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja. Ditambah lagi, resiliensi ditemukan

memiliki hubungan ataupun pengaruh terhadap keterikatan kerja secara signifikan pada berbagai latar belakang profesi yang berbeda, yaitu Pemadam Kebakaran dan Penyelamat di DIY (Husna & Aulia, 2023); Karyawan *Outsourcing* (Wiroko & Sugiharti, 2022); Guru (Siliyah & Hadi, 2021).

Meskipun resiliensi ditemukan memiliki hubungan ataupun pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja, namun terdapat studi lain yang tidak menemukan hubungan antara resiliensi dan keterikatan kerja pada karyawan sales di industri farmasi afrika selatan (Meintjes & Hofmeyr, 2018). Hal ini dikarenakan terdapat perbedaan sifat dan jenis pekerjaan pada industri farmasi, di mana karyawan sales bekerja secara individual dan terpisah dari organisasi dalam menghadapi tekanan berupa persaingan kompetitor dan penolakan klien. Berbeda dengan konteks tersebut, industri FMCG memiliki karakteristik ritme kerja yang cepat, serta beban tinggi yang mengharuskan karyawan untuk mampu bertahan dan beradaptasi, sehingga kapasitas personal individu dalam bentuk resiliensi diduga lebih berperan dalam menjaga keterikatan kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang mengindikasikan perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel, khususnya dalam konteks industri FMCG.

Tidak hanya meneliti hubungan antara resiliensi dan keterikatan kerja, penelitian ini juga melakukan analisis tambahan berdasarkan karakteristik demografis responden, seperti jenis kelamin, lama bekerja, dan fungsi (departmen). Analisis tambahan penting untuk dilakukan karena diduga karyawan memiliki kapasitas internal yang berbeda-beda dalam merespons tuntutan pekerjaan, sehingga dapat melihat

variasi tingkat resiliensi dan keterikatan kerja karyawan berdasarkan karakteristik demografis.

Berdasarkan penjelasan di atas, keterikatan kerja menjadi salah satu kondisi yang dapat memberikan hasil positif bagi perusahaan. Meskipun sudah terdapat beberapa penelitian terkait hubungan kedua variabel, tetapi penelitian yang berfokus pada karyawan industri FMCG masih sangat terbatas, di mana industri FMCG dikenal memiliki ritme kerja yang cepat dan beban kerja yang tinggi. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menambah kajian secara empirik terhadap hubungan antara resiliensi dan keterikatan kerja pada karyawan industri *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG) di DKI Jakarta.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan positif antara resiliensi dan keterikatan kerja pada karyawan *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG) di PT. X DKI Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan positif antara resiliensi dan keterikatan kerja pada karyawan *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG) di PT. X DKI Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis pada ilmu psikologi industri dan organisasi, terkhusus resiliensi dan keterikatan kerja dalam konteks organisasi.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini dapat memberikan gambaran, serta wawasan mengenai hubungan antara resiliensi dan keterikatan kerja pada karyawan *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG) serta peran resiliensi sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan kerja di tempat kerja.

b. Bagi organisasi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam penyusunan tindak lanjut ataupun intervensi guna meningkatkan keterikatan kerja pada subjek penelitian.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Temuan penelitian dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam memahami dan mengkaji kedua variabel penelitian pada karyawan *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG).