



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Narrative Review: Peran Subjective Well-Being pada Resiliensi Karyawan selama Bekerja

Arkananti Novianita Pratiwi & Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog*
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Pembahasan terkait *employees' resilience* penting untuk dipelajari dalam lingkup psikologi industri dan organisasi khususnya subjek manajemen sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji isu terkait tingginya angka turnover pekerja akibat rendahnya *employees' resilience*, yang mana akan fokus membahas mengenai faktor internal yang bisa mempengaruhi resiliensi sosial di tempat kerja terkait dengan praktek HRM, *perceived health*, dan *organizational commitment*. Data yang digunakan sebanyak 22 artikel/jurnal dalam e-Resources Universitas Airlangga. Metode penelitian ini menggunakan The Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) dan teknik analisis *literature review* secara deskriptif. Membahas *subjective well-being* (SWB) sebagai faktor internal resiliensi karyawan, serta *perceived organisational support* (POS) dalam meningkatkan resiliensi karyawan di tempat kerja.

Kata kunci: *resiliensi pekerja, faktor internal pekerja, resiliensi di pekerjaan, kesejahteraan subjektif.*

ABSTRACT

Discussions related to employees' resilience are important to study within the scope of industrial and organizational psychology, especially the subject of human resource management. The purpose of this study is to examine issues related to high worker turnover rates due to low employees' resilience, which will focus on discussing internal factors that can affect social resilience in the workplace related to HRM practices, perceived health, and organizational commitment. The data used are 22 articles/journals in Airlangga University e-Resources. This research method uses The Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) and descriptive literature review analysis techniques. Discusses subjective well-being (SWB) as an internal factor of employee resilience, as well as perceived organizational support (POS) in increasing employee resilience in the workplace.

Keywords: *Employees' resilience, employees' internal factors, resilience at work, subjective well-being.*

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp, doi:

Dikirimkan: Diterima: Diterbitkan

Editor:

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: **seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id**



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan jumlah angka karyawan di Indonesia menurun rata-rata sebesar 5,6% per tahun sejak 2019. Menurut survei tahun 2020, dalam Gunadi et.al (2021), di antara negara-negara Asia Tenggara, Indonesia memiliki tingkat turnover tertinggi keempat yakni sebesar 15,8% (di atas 10% per tahun tergolong tinggi). Menurut data survei di tahun 2021, 91% pekerja di perusahaan rintisan terbuka (startup) telah meninggalkan perusahaan atau sedang mempertimbangkan untuk melakukannya. (Alpha JWC, 2021)

Hal ini ditunjukkan dalam studi survei Alpha JWC Ventures, Kearney, dan GRIT Growth & Scale Talent Playbook yang dilakukan terhadap lebih dari 600 karyawan startup dari enam negara Asia Tenggara (Singapura, Thailand, Malaysia, Indonesia, Vietnam, dan Filipina). Penghalang terbesar bagi karyawan untuk bertahan di perusahaan adalah ketidaksesuaian antara visi, misi, dan budaya perusahaan. Penyebab utama alasan para karyawan di Indonesia untuk keluar dari perusahaan karena (a) Employees do not feel aligned to the firm's purpose, (b) Employees experience cultural misalignment from leadership and peers. Diketahui, pada masa perekrutan, perusahaan juga menemukan hambatan pada hal: (a) Employees lack the necessary technical and non-technical capabilities, (b) Employees lack relevant experience. (Alpha JWC, 2021)

Adanya permasalahan ini, beresiko untuk menimbulkan beban kerja yang rentan memunculkan efek burnout pada karyawan apabila tidak diimbangi dengan resiliensi atau kemampuan karyawan untuk bertahan dari tekanan (Kelty et al., 2021). Para pekerja yang tidak bisa menahan beban kerja memilih untuk resign (Tessema et al., 2022). Maka dari itu, diperlukan resiliensi dari seseorang untuk tetap bertahan di pekerjaannya. Menurut penelitian aliran resiliensi psikologis, menduga bahwa resiliensi merupakan proses bagaimana beradaptasi dengan perubahan tuntutan dan lingkungan (Ong et al., 2006 dalam Lim et. al, 2023). Resiliensi dianggap sebagai sifat karakter yang tetap relatif stabil dari waktu ke waktu atau bisa juga sebagai proses dinamis yang bervariasi sepanjang waktu tergantung dari konteks situasinya, karena resiliensi merupakan variabel situation-specific yang beroperasi pada berbagai tingkatan dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh interaksi antara fisik, sosial, dan lingkungan seseorang (Ollis et. al, 2021).

Studi ini berfokus pada pemahaman mengenai faktor-faktor yang paling mendasar dalam mempengaruhi resiliensi bagi karyawan di tempat kerja. Dalam studi ini juga akan disinggung juga mengenai peran tempat kerja, khususnya bagian manajemen sumber daya manusia, dalam membentuk interaksi fisik, sosial, dan lingkungan di dalamnya sebagai faktor pendorong resiliensi karyawan dengan usaha apa saja (talent retention) yang mungkin dapat dilakukan untuk memfasilitasi karyawan menjadi lebih resilien dalam melakukan pekerjaannya di kantor.

METODE

Desain Penelitian

Tinjauan literatur sistematis dengan meta-analisis dilakukan dengan menggunakan metode PRISMA, mengikuti langkah-langkah yang diuraikan oleh Liu et al. (2022) yakni: *identification, screening, eligibility, included*. Sebanyak 4.799 artikel diidentifikasi dari 4 database menggunakan kata kunci "Employee Resilience at Work", "SWB affects Resilience", dan "Resilience Affects Turnover". Penyaringan artikel-artikel dilakukan hingga menyisakan 22 artikel yang teridentifikasi sesuai dengan topik dan dimasukkan dalam analisis akhir.

Selama fase ini, studi dibagi menjadi kelompok-kelompok sesuai dengan apakah keterlibatan digunakan dalam penelitian sebagai variabel dependen atau independen. Selanjutnya, tabel dikembangkan untuk menguraikan hubungan antara anteseden dan hasil keterlibatan. Sebagai hasil dari analisis dan sintesis literatur yang dipilih, tiga tema utama muncul: the changes of resilience, most effective internal factor that affects employees' resilience, employees' resilience at work. Dari tiga tema tersebut, diputuskan pembahasan terfokus pada subjective well-being (SWB) sebagai faktor internal karena dari studi literatur menyatakan keterkaitannya yang erat dengan resiliensi karyawan. Serta support organisasi berupa perceived organisational support (POS) dalam mengembangkan resiliensi karyawan (melalui peningkatan SWB) di tempat kerja.

Strategi Pengumpulan Data

Literatur ilmiah merupakan bahan-bahan yang diterbitkan yang memberikan kajian terhadap literatur terbaru atau terkini. Metodenya dinamakan literature review, dengan studi ini data dapat diperoleh tanpa adanya penelusuran yang komprehensif, namun dengan penilaian kualitas literatur dan melalui analisis konseptual dan tematik. Studi literatur mencakup berbagai macam pokok bahasan dengan berbagai tingkat kelengkapan tertentu berdasarkan analisis literatur yang memiliki kemungkinan-kemungkinan terkait dengan temuan penelitian yang diinginkan (Grant & Booth, 2009).

Penggunaan literature review sebagai teknik pengumpulan data, melibatkan proses identifikasi materi yang berpotensi untuk disertakan dengan mensintesisnya dalam bentuk tabel yang berisikan (a) topik utama, (b) definisi resiliensi, (c) anteseden, (d) faktor yang mempengaruhi resiliensi, (e) dampak dari resiliensi, (f) alat ukur/indicator resiliensi, dan (g) implikasi *employee's resilience*. Metode ini berusaha mengidentifikasi apa yang telah dicapai sebelumnya, memungkinkan konsolidasi, untuk membangun pekerjaan sebelumnya, penjumlahan, dan menghindari duplikasi dan mengidentifikasi kelalaian atau kesenjangan penelitian.

Data-data utama yang menjadi sumber informasi dan temuan relevan terhadap penelitian diperoleh dari databases yang diakses dari e-Resources Universitas Airlangga yaitu www.lib.unair.ac.id. Databases yang dirujuk pada artikel ini meliputi ScienceDirect, Springer, Sage Journals, dan JSTOR, serta memanfaatkan data riset pekerja di Indonesia yang ada di website www.bps.go.id, www.satudata.kemnaker.go.id, GRIT Growth & Scale Talent Playbook, dan APA PsycNet (Gambar 1). Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kemunculan resiliensi pada karyawan di tempat kerja secara sistematis dan berbasis pada fakta dan sifat populasi angkatan kerja Indonesia. Langkah pengumpulan data dan penyusunan artikel yang sesuai dengan topik dan tujuan penelitian berpedoman pada PRISMA 2020.

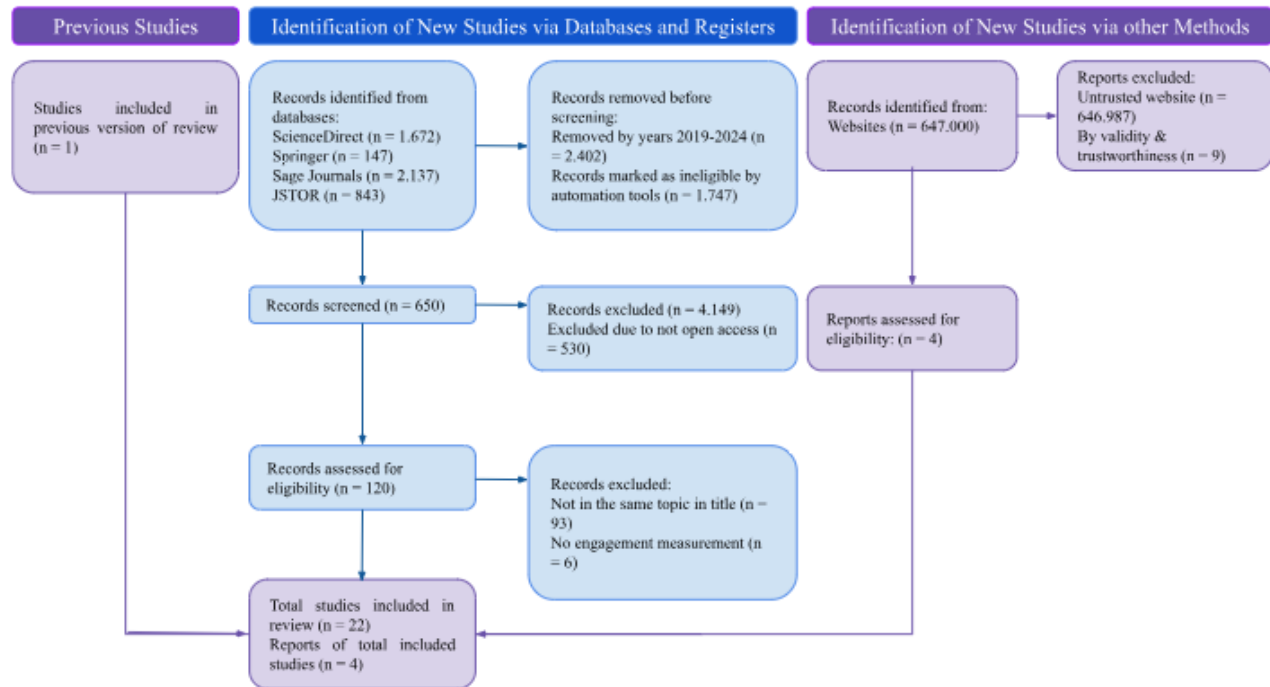
Kriteria literatur/jurnal yang dipilih merupakan hasil dari 5 tahun terakhir, berada di dalam kelompok pembahasan bisnis, industri, organisasi, dan psikologi sosial yang disaring menggunakan automatic tools. Setelah penyaringan tersebut, dilakukan screening untuk pemilihan jurnal dengan judul spesifik yang topiknya fokus membahas faktor yang mempengaruhi resiliensi pekerja untuk bertahan di posisinya. Literatur-literatur yang terpilih atau lolos penyaringan akan diolah ke dalam tabel agar bisa dimanfaatkan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Grant & Booth, 2009).

Analisis Data

The Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) merupakan suatu statement yang dipublikasikan pertama kali di tahun 2009 sebagai guideline untuk meminimalisir

pelaporan yang buruk atau tidak sesuai dari systematic reviews, sehingga dapat membantu untuk menyusun sebuah *systematic review* dan *meta analysis* yang berkualitas. Untuk menyaring sumber data yang valid dari literatur, digunakan penilaian kualitas informasi melalui PRISMA 2020 *flow diagram* sebagai berikut.

Alur pencarian artikel dalam tinjauan literatur ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. PRISMA 2020 *flow diagram*

Dari total 36 sumber informasi di atas (22 jurnal ditambah 4 website resmi), didapatkan data yang *eligible* untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seputar faktor-faktor yang paling mendasari resiliensi pada karyawan.

Untuk membuat diagram alur PRISMA 2020, dilakukan copying diagram dari situs web PRISMA dan dimodifikasi sesuai kebutuhan studi. Setelah itu dapat dilakukan penyaringan judul dan atau abstrak, ekstraksi data, atau penilaian kualitas, modifikasi tergantung pada apakah tinjauan sistematis tersebut asli atau diperbarui. (Page M., et al, 2021). Diagram alir PRISMA 2020 adalah alat penting untuk melakukan tinjauan sistematis dan meta-analisis, karena membantu meningkatkan pelaporan jenis studi ini dan memastikan transparansi dalam proses penelitian.

HASIL PENELITIAN

Anteseden Literasi

Resiliensi adalah kapasitas orang atau kelompok untuk bertahan dan bangkit kembali dari tekanan, stres, atau keadaan yang menantang (Meneghel et al., 2016). Sedangkan resiliensi pada karyawan

mengacu pada kemampuan psikologis individu untuk “bangkit kembali” atau “bounce back” dari keterpurukan di tempat kerja akibat kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan atau bahkan perubahan positif, kemajuan dan tanggung jawab yang meningkat. (Luthans, 2002 dalam Shi 2021)

Resiliensi adalah keterampilan penting yang harus dimiliki karyawan karena membantu mereka mengatasi dan beradaptasi dengan situasi stres, termasuk peristiwa traumatis atau stres. Resiliensi pada karyawan adalah keterampilan psikologis penting yang membantu karyawan memenuhi tuntutan kemampuan beradaptasi, improvisasi, dan fleksibilitas dalam lingkungan yang tidak pasti dan berubah. Ini juga melibatkan mengungkap kekuatan dan sumber daya batin yang tersembunyi untuk berhasil mengatasi kesulitan (Meneghel et al., 2016). Membangun resiliensi pada karyawan penting untuk meningkatkan moral, produktivitas, dan retensi di tempat kerja. (Shi et al., 2021)

Sumber	Definisi Resiliensi
Ali et al., 2021; Amankwah- Amoah et al., 2020; Donthu & Gustafsson, 2020.	<i>“Resilience is traditionally associated with uncertainty (difficulty in predicting or inferring), the disruption of the pandemic also presented high levels of ambiguity (unknown unknowns) and risk; growing in the face of adversity significantly depends on the characteristics of social environments.”</i>
Luthar et. al, 2000	<i>“A construct connoting the maintenance of positive adaptation by individuals despite experiences of significant adversity.”</i>
Buzzanell & Houston, 2018 dalam LaGree et al., 2021	<i>“Resilience is recognized as a process situated in everyday life that fosters a supportive environment. Resilience is developed and sustained through discourse and communicative processes including crafting normalcy, affirming identity anchors, and maintaining and using communication networks, among others.”</i>
Sutcliffe and Vogus, 2003 dalam Meneghel et al., 2016	<i>“Resilience in organizational settings is commonly defined as the process or capacity to adjust and thrive amidst adversity, going beyond the restoration of a ‘normal’ level to learn and grow from difficulties and emerging stronger than before.”</i>
Jefferies et al., 2021	<i>“Resilience is now commonly understood as a process involving the development and utilization of qualities and resources that promote positive outcomes despite the experience of adversity.”</i>

Faktor Internal

Berdasarkan literatur, resiliensi merupakan proses individu yang erat kaitannya dengan sistem pengelolaan diri atas situasi sulit yang disebabkan adanya ketidaksesuaian emosi individu dengan kondisi organisasi (Meneghel et al., 2016). Faktor internal berpengaruh besar dalam mempengaruhi tingkat resiliensi seseorang. Resiliensi dianggap sebagai sifat karakter yang tetap relatif stabil dari

waktu ke waktu atau bisa juga sebagai proses dinamis yang bervariasi sepanjang waktu tergantung dari konteks situasinya (Ollis et. al, 2021).

Dalam konteks resiliensi karyawan, proses dinamis menjadi hal yang lebih tepat untuk dibahas (Yoon et al., 2020) karena ketika orang menjadi tidak puas dengan pekerjaannya atau merasa kurang mengabdikan pada organisasinya, mereka mengembangkan keinginan untuk keluar (Li et al., 2019). Hal ini terkait dengan dinamika organisasi yang menuntut karyawan beradaptasi (Ali et al., 2021) yang mempengaruhi sistem resiliensi pada seseorang adalah Subjective Well-Being (SWB) dalam Emotional Dissonance (Shi et al., 2021).

Subjective well-being mewakili evaluasi kognitif dan afektif individu secara keseluruhan dari kehidupan mereka. Literatur menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara resiliensi dan subjective well-being, yang diartikan dengan meningkatnya resiliensi seiring dengan meningkatnya subjective well-being (Yıldırım & Arslan, 2023). SWB pada karyawan merupakan aspek penting dari kesehatan dan produktivitas di tempat kerja, efek resiliensi terhadap SWB dan kesehatan psikologis juga telah dilaporkan dalam penelitian sebelumnya (Yıldırım, 2020). Sedangkan Emotional dissonance karyawan di tempat kerja diartikan sebagai perasaan negatif yang dapat berkembang ketika individu memandang emosi sebagai potensi konflik terhadap identitas mereka. Itu terjadi ketika emosi yang diungkapkan sesuai dengan norma organisasi tetapi berbenturan dengan perasaan yang sebenarnya (Yıldırım et al., 2022).

Priarso et al. (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak sama untuk setiap orang dan dipengaruhi oleh preferensi pribadi. Semakin seseorang menghargai suatu aktivitas berdasarkan preferensi unik mereka, semakin banyak kepuasan yang akan dihasilkan oleh aktivitas tersebut. Penting bagi organisasi untuk memahami bahwa tenaga kerja yang bahagia lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Dukungan Organisasi

Pengelolaan subjective well-being oleh organisasi perlu dilakukan oleh organisasi dengan diiringi perbaikan ekosistem organisasi karena dalam Kossek and Perrigino (2016), menjelaskan bahwa resiliensi adalah “occupationally determined” dan karakteristik tempat kerja seperti rekan kerja yang suportif, teknik manajemen, dan budaya dapat secara positif mengembangkan atau membatasi resiliensi di antara karyawan.

Tingginya intensi karyawan untuk tidak bertahan di perusahaan bisa dipengaruhi dengan adanya perceived organizational support. Perceived organisational support (POS) membantu dalam membangun komitmen yang kuat dan identifikasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu, fitur bantuan organisasi yang tidak menyertakan dukungan instrumental, dukungan informasi, atau sumber daya tempat kerja termasuk dalam dukungan organisasi yang dirasakan. (Wang & Wang, 2020)

Akibatnya, beberapa komponen dukungan organisasi akan sangat terkait dengan pertukaran relasional yang terjadi di dalam perusahaan. Manajer mengantisipasi bahwa anggota staf mereka akan sangat berkomitmen pada pekerjaan mereka ketika dukungan yang diperlukan diberikan (Arasanmi & Krishna, 2020). Pemikiran terdalam karyawan tentang seberapa besar nilai dan kepedulian majikan terhadap mereka diungkapkan oleh tingkat dukungan organisasi yang dirasakan (Arasanmi & Krishna, 2020).

Alat Ukur

Studi literatur ini mengidentifikasi beberapa teknik pengambilan sampel hingga mengukur resiliensi pada karyawan dipasangkan dengan variabel-variabel lain. Namun, alat ukur yang sering digunakan untuk mengukur resiliensi yang berkaitan dengan dinamika karyawan di organisasi, alat ukur yang paling terpercaya untuk digunakan adalah The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) versi 10-item yang berdasarkan koping, adaptasi, dan stres. Ada juga alat ukur lain yakni the Resilience Scale for Adults (RSA) versi 33-item yang menilai faktor pelindung yang ada pada individu yang dianggap penting untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan mental yang baik. (Ollis et al., 2022)

DISKUSI

Studi terdahulu terkait subjective well-being (SWB) dan resiliensi karyawan di tempat kerja sudah banyak dilakukan. Namun, untuk studi yang mengaitkan hubungan antara keduanya masih sangat sedikit dilakukan. Selain itu, resiliensi juga berhubungan positif dengan kesejahteraan dan memediasi hubungan antara strategi koping dan well-being (Tomás et al., 2012 dalam Yıldırım, 2020).

Sebagai konsep multifaset, SWB meliputi afek positif (PA), afek negatif (NA), kepuasan hidup, dan kepuasan domain, suasana hati dan emosi bersama-sama didefinisikan sebagai pengaruh, yang bisa menjadi perasaan baik atau buruk, kepuasan domain termasuk kepuasan terhadap pekerjaan (Diener et al., 1999 dalam Shi, 2021). Dalam dunia kerja, emosi bersama dibagi bersama lingkungan organisasi (Delroisse et al., 2022) yang mana dalam proses tersebut rentan terjadi emotional dissonance yang dapat mempengaruhi resiliensi karyawan (Yıldırım et al., 2022).

Meningkatkan faktor internal yang mempengaruhi resiliensi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan dukungan, antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dukungan ini dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja dan keinginan berpindah yang lebih rendah. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan niat berpindah. Studi ini menunjukkan bahwa staf akademik yang menganggap organisasi mereka peduli dan mendukung kesejahteraan mereka lebih cenderung puas dengan organisasi mereka dan cenderung tidak berniat untuk keluar.

Mengacu pada subjective well-being (SWB) dan emotional dissonance, untuk membangun resiliensi karyawan, organisasi dapat menerapkan praktik seperti memperhatikan kesehatan mental dan kesejahteraan fisik karyawan, mendukung manajer untuk meningkatkan ketahanan dalam tim mereka, memberikan pelatihan untuk mendukung ketahanan individu, mendorong karyawan untuk mendapatkan makna dari pekerjaan mereka, mendorong lingkungan kerja yang positif, dan mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja. Membangun ketahanan karyawan penting untuk meningkatkan moral, produktivitas, dan retensi di tempat kerja. Karyawan yang tangguh dapat mengatasi dan beradaptasi dengan situasi stres, termasuk kejadian traumatis atau stres, dan dapat menemukan makna dalam pekerjaan mereka, merasakan intensitas situasi, dan menanganinya dengan mantap.

Organisasi dapat menerapkan praktik untuk membangun resiliensi karyawan, seperti memperhatikan kesehatan mental dan kesejahteraan fisik karyawan, mendukung manajer untuk meningkatkan resiliensi dalam tim mereka, memberikan pelatihan untuk mendukung resiliensi individu, mendorong karyawan untuk mendapatkan makna dari pekerjaan mereka, mendorong lingkungan kerja yang positif, dan mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja. Resiliensi adalah kemampuan individu untuk pulih dari atau bertahan dengan baik dalam menghadapi kesulitan. Ini adalah strategi utama yang

membantu karyawan mengatasi stres, pasar kerja yang kompetitif, konflik di tempat kerja, dan mengatasi tantangan dalam pekerjaan. Seseorang yang menunjukkan resiliensi di tempat kerja adalah orang yang dapat mengatasi dan beradaptasi dalam menghadapi banyak situasi, termasuk peristiwa traumatis atau stres. Praktik tersebut bisa melalui program training dan development terencana untuk karyawan yang efektif untuk membantu individu relatif lebih seimbang saat menghadapi stres atau dinamakan dengan resilien. (McCarty & Atkinson, 2012 dalam Shi et al., 2021).

Sementara menemukan dan menjaga orang sangat penting, keterlibatan karyawan adalah indikator kinerja bisnis yang paling dapat diandalkan. Karena alasan ini, sebagian besar bisnis menempatkan prioritas tinggi pada pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan. Ingatlah bahwa Towers Watson berkonsentrasi pada keterlibatan berkelanjutan, yang memiliki tiga elemen: (a) Terlibat. Merasa terhubung dengan bisnis dan bersedia bekerja lebih keras atas namanya; (b) Diaktifkan. memiliki sumber daya dan keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses; dan (c) merasa termotivasi. bekerja dalam pengaturan yang mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan.

Kelemahan yang dirasakan dalam tinjauan literatur kurang memiliki maksud yang jelas untuk memaksimalkan ruang lingkup atau menganalisis data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, setiap kesimpulan yang mereka capai terbuka untuk bias dari potensi untuk menghilangkan, mungkin secara tidak sengaja, bagian penting dari literatur atau dengan tidak mempertanyakan validitas pernyataan yang dibuat. Selain itu, penulis hanya dapat memilih literatur yang mendukung pandangan dunia mereka, memberikan kepercayaan yang tidak semestinya pada hipotesis yang disukai. (Page M., et al, 2021)

SIMPULAN

Studi ini berfokus pada pemahaman mengenai faktor-faktor yang paling mendasar dalam mempengaruhi resiliensi bagi karyawan di tempat kerja dengan harapan bisa dikembangkan menjadi teknik bagaimana meningkatkan potensi resilien dalam diri mereka. Faktor internal yang mempengaruhi resiliensi karyawan adalah subjective well-being (SWB) yang turut terkait dengan paparan emosi bersama yang dibagi bersama lingkungan organisasi rentan terjadi emotional dissonance yang dapat mempengaruhi resiliensi karyawan. Meskipun resiliensi adalah sifat yang relatif stabil mirip dengan kepribadian, studi intervensi sebelumnya menunjukkan bahwa melakukan program training dan development terencana untuk karyawan efektif untuk membantu individu relatif lebih seimbang saat menghadapi stres atau dinamakan dengan resilien. Disarankan juga penggunaan Perceived Organisational Support (POS) yang dapat membantu dalam membangun komitmen yang kuat dan identifikasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang berkontribusi dalam proses penelitian, Kepada Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang memberikan kesempatan penulis, serta dosen pembimbing penulis yang sudah menuntun penulis dengan sabar untuk dapat menyelesaikan penulisan ini. Serta terima kasih juga kepada pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Arkananti Novianita Pratiwi tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Abraham, R. (1999). Emotional dissonance in organizations: Conceptualizing the roles of self-esteem and job-induced tension. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(1), 18–25. <https://doi.org/10.1108/01437739910251152> Diakses di www.psycnet.apa.org pada Senin, 26 Juni 2023.
- Alpha JWC Ventures. (2021). GRIT Growth & Scale Talent Playbook. Diakses pada Juni, 26, 2023 dari https://www.alphajwc.com/wp-content/uploads/2023/01/ASEAN-Growth-and-Scale-Talent-Playbook_vFinal_Final.pdf.
- Arasanmi, C. N., & Krishna, A. (2019). Employer branding: perceived organisational support and employee retention—the mediating role of organisational commitment. *Journal of Industrial and Commercial Training*, Vol. 51 (3), <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2018-0086>
- Badan Pusat Statistik. (2022, 11, 07). Agustus 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,86 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,07 juta rupiah per bulan. Diakses pada Juni, 26, 2023 dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Delroisse, S., Rimé, B., & Stinglhamber, F. (2023). Quality of social sharing of emotions alleviates job burnout: The role of meaning of work. *Journal of health psychology*, Vol. 28(1), 61–76. <https://doi.org/10.1177/13591053221091039>
- Feintzeig, R. (2020, January 23). Younger workers feel lonely at the office. *The Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com/articles/younger-workers-feel-lonely-at-the-office-survey-11579777200>
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A Typology of Reviews: An Analysis of 14 Reviews Types and Associated Methodologies. *Journal of Health Information and Libraries*, Vol. 26 p.91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Gunadi, S., Siahaan, A., Adji, A. (2021). Turnover Intention Analysis in Digitalization Era within COVID-19 Pandemic Situation. *Journal of Business and Management Studies*. Vol 9 (1), pp.19-33. <https://doi.org/10.33555/embm.v9i1.196>, ISSN 2338-8854
- Jefferies, P., Vanstone, R. & Ungar, M. The Rugged Resilience Measure: Development and Preliminary Validation of a Brief Measure of Personal Resilience. *Journal of Applied Research Quality Life*, Vol. 17, p.985–1000 (2021). <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09953-3>
- Kelty, S. F., McQueen, E., Pymont, C., Green, N. (2021). Avoiding Burnout at the Digital Forensics Coalface: Targeted strategies for forensic agencies in the management of job-related stress, *Forensic Science International: Digital Investigation*, Vol. 38. ISSN 2666-2817, <https://doi.org/10.1016/j.fsidi.2021.301127>
- LaGree, D., Houston, B., Duffy, M., & Shin, H. (2023). The Effect of Respect: Respectful Communication at Work Drives Resiliency, Engagement, and Job Satisfaction among Early Career Employees. *International Journal of Business Communication*, 60(3), 844–864. <https://doi.org/10.1177/232948842111016529>

- Lim, W. M., Srivastava, S., Jain, A. K., Malik, N., & Gupta, S. (2023). When employees feel betrayed: The mediating role of psychological contract violation on nepotism and workplace commitment in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 108 (103381). ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103381>
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Journal of Child Development*, Vol. 71(3):543-62. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Mayr, K., & Teller, C. (2023). Customer deviance in retailing: Managers' emotional support and employees' affective wellbeing. *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol. 72 (103291). ISSN 0969-6989, <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103291>
- Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2016). From social context and resilience to performance through job satisfaction: A multilevel study over time. *International Journal of Human Relations*, 69(11), 2047-2067. <https://doi.org/10.1177/0018726716631808>
- Ollis, L., Cropley, M., Plans, D. et al. (2022). Disentangling change across the time and true stability of employees' resilience using latent state model. *BMC Psychiatry* 22, 651. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-04294-3>
- Orpina, S., Jalil, N. I., Ting, T. S. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intention among Malaysian Private University Academics: Perceived Organisational Support as a Moderator. *The South East Journal of Management*. Vol 16 (1). <https://doi.org/10.21002/seam.v16i1.1002>
- Page, M. J. et al. The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews, *Journal of Clinical Epidemiology*, <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.03.001>
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Saad, S. K., & Elshaer, I. A. (2020). Justice and trust's role in employees' resilience and business' continuity: Evidence from Egypt. *Journal of Tourism Management Perspective*, Vol. 35 (100712). ISSN 2211-9736, <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100712>
- Sierra, R. G., Castro, J. F., Zaragoza, F. M. (2015). Work engagement in nursing: an integrative review of the literature. *Journal of Nursing Management*. Diakses di <https://salud-o.umh.es/files/2015/06/Work-engagement-in-nursing-an-integrative-review-of-the-literature.pdf>
- Simms, C., McGowan, P., Pickernell, D., Vazquez-Brust, D., & Williams, A. (2022). Uncovering the effectual-causal resilience nexus in the era of Covid-19: A case of a food sector SME's resilience in the face of the global pandemic. *Industrial Marketing Management*, Vol. 106, P. 166-182. ISSN 0019-8501, <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2022.08.012>
- Shi, X., Gordon, S., Tang, C. H. (2021). Momentary well-being matters: Daily fluctuations in hotel employees' turnover intention. *Journal of Tourism Management*. Vol 83. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104212>, ISSN 0261-5177.
- Tessema, M., Tesfom, G., Faircloth, M., Tesfagiorgis, M. and Teckle, P. (2022) The "Great Resignation": Causes, Consequences, and Creative HR Management Strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10, 161-178. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.101011>
- Wong, I. A., Ma E., Chan, S. H. G., Huang, G. I., Zhao, T. (2019). When do satisfied employees become more committed? A multilevel investigation of the role of internal service climate. *International Journal of Hospitality Management*. Vol 82, p.125-135. ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.014>

Yıldırım, M., & Arslan, G. (2022). Exploring the associations between resilience, dispositional hope, preventive behaviours, subjective well-being, and psychological health among adults during early stage of COVID-19. *Current Psychology*, Vol. 41, 5712–5722 .
<https://doi.org/10.1007/s12144-020-01177-2>