

RESILIENSI PADA KARYAWAN PABRIK DI KOTA X

Faqih Purnomosidi¹, Helvetia Fajar Patria²

^{1,2}Prodi Psikologi Fakultas Sosial Humaniora Dan Seni Universitas Sahid Surakarta

Email: Faqihpsychoum26@gmail.com

ABSTRAK

Resiliensi adalah merupakan sebuah usaha individu untuk bisa tetap berada jalan yang positif dalam menghadapi tantangan atau rintangan yang bisa membuat stres. Resiliensi dapat dilakukan oleh setiap orang tak terkecuali seorang karyawan pabrik. Banyak sebuah Tindakan yang dapat dilakukan oleh pekerja karyawan pabrik untuk emnghindari stres bekerja salah satunya dengan memaksimalkan resiliensi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan gambaran resiliensi pada karywan pabrik

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan pengambilan data menggunakan wawancara.informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang yang sedang bekerja di sebuah pabrik. hasil utama penelitian ini adalah bahwa mayoritas karyawan dari berbagai pabrik di Boyolali yang menjadi narasumber pada penelitian ini sudah memiliki tingkat resiliensi yang baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa setiap karyawan dalam keadaan tertekan mereka tidak langsung memiliki emosi negatif. Selain itu karywan mampu mengelola stres dengan baik hal ini karena regulasi yang dimiliki oleh para karywan tergolong baik.

Kata kunci: Resiliensi.

ABSTRACT

Resilience is an individual's effort to be able to stay on a positive path in facing challenges or obstacles that can create stress. Resilience can be done by everyone, including factory employees. There are many actions that factory workers can take to avoid work stress, one of which is maximizing resilience. The aim of this research is to explain the picture of resilience in factory employees The method used is a qualitative descriptive method with data collection using interviews. The informants in this research were 4 people who were working in a factory. The main result of this research is that the majority of employees from various factories in Boyolali who were sources in this research already have a good level of resilience. This can be explained that every employee who is under stress does not immediately have negative emotions. Apart from that, employees are able to manage stress well, this is because the regulations that employees have are relatively good.

Key word: Resileince

PENDAHULUAN

Merasa tertekan dalam bekerja yang dialami oleh karyawan menjadi topik yang cukup signifikan di era digital bisnis yang penuh persaingan ketat seperti sekarang ini. Tidak mengherankan, banyak karyawan yang merasakan tekanan tinggi di tempat kerja. Perusahaan mungkin saja tidak menyadari bahwa karyawan bisa kehabisan tenaga-entah itu karena terjebak dalam rutinitas, kejenuhan, bahkan stress kerja. Karyawan yang *tertekan, cemas dan stress* biasanya kehilangan motivasi dan enggan melakukan aktivitas apa pun sehingga sering gagal menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Hendrawan (2020) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif seperti munculnya

kecemasan, buruk dalam berkonsentrasi, tidak mampu dalam pengambilan keputusan, penyalahgunaan obat-obatan, hingga meningkatkan kadar gula dan tekanan darah yang pada akhirnya berujung pada produktivitas rendah dan perasaan yang tidak pernah puas akan pekerjaan.

Ketika mengalami kelelahan semacam ini, mereka hanya menyelesaikan pekerjaan dan mengabaikan kualitas hasilnya. Hal ini membuat produktivitas kerja karyawan berpotensi menurun drastis apabila terus dibiarkan. Dalam keadaan yang sangat melelahkan seperti ini akan berdampak pada karyawan yang sedang mempertahankan produktivitas kerjanya. <https://sisi.id/stories/insight/dampak-employee-burnout-bagi-perusahaan-hr-wajib-tahu/>

Tekanan yang kurang mampu dimanajemen oleh seorang karyawan akan menyebabkan karyawan kehilangan minat pada pekerjaan dan rutinitasnya. makin sering mengalami tekanan, cemas, frustrasi dan stress maka makin sedikit pula partisipasi mereka selama bekerja. Untuk mengurangi rasa beban terhadap pekerjaan dan melepaskan diri dari rasa jenuh, karyawan harus memiliki daya juang yang besar, yang Tangguh agar tidak berada dalam suasana yang negative ketika bekerja. Sehingga mereka membutuhkan sebuah hal yang mampu untuk keluar dari zona cemas, frustrasi dan stress tersebut yaitu salah satunya dengan meningkatkan daya Resiliensi.

Resiliensi adalah faktor penting dalam kehidupan kita sekarang ini. Ketika perubahan dan tekanan hidup berlangsung begitu intens dan cepat, maka seseorang perlu mengembangkan kemampuan dirinya sedemikian rupa untuk menjaga kesinambungan hidup yang optimal, maka kebutuhan akan kemampuan untuk menjadi resilien sungguh menjadi makin tinggi (Ridwan, 2016). Jelas, bahwa resiliensi adalah ketrampilan yang penting untuk dikembangkan di segala sektor kehidupan. Adapun beberapa cirri utama pribadi dengan resiliensi tinggi itu berkisar pada kemampuan mereka mempertahankan perasaan positif dan juga kesehatan serta energi mereka. Mereka juga memiliki kemampuan memecahkan masalah yang baik. Yang tak kalah penting adalah berkernbangnya harga diri, konsep diri dan kepercayaan diri mereka secara optimal.

Hasil wawancara yang pernah dilakukan pada penelitian Mahmudah & Wibowo (2022) dengan tiga orang karyawan di Boyolali yang dirumahkan dan yang di PHK pada tanggal 14 Februari 2021, bahwa karyawan yang dirumahkan oleh salah satu perusahaan

mengungkapkan tidak mengerti harus berbuat apa ketika dia harus dirumahkan dari pekerjaannya, ia juga belum memiliki persiapan saat ia diberhentikan, sehingga dia hanya berada di rumah saja dan membantu orang tuanya bekerja sampai ia dipanggil kembali untuk bekerja.

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa para karyawan yang tiba-tiba mengalami PHK ini tidak memiliki kemampuan resiliensi yang baik karena merasa pesimisme. Ketika mendapat keputusan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

RESILIENSI

a. Pengertian Resiliensi

Resiliensi diartikan sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian (McEwen, 2011). Beberapa tokoh lain menjelaskan resiliensi dapat digambarkan sebagai kualitas yang dapat digunakan untuk mendorong proses adaptasi dan transformasi walaupun berada pada peristiwa yang tidak diinginkan (Arsini, 2022). Resiliensi yang bagus akan membuat sebuah keadaan individu menjadi baik ketika sedang berada pada fase menekan. Hal ini diutarakan oleh Rahmita et al., (2021) dimana mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dengan stres kerja terdapat korelasi negatif, artinya resiliensi yang dimiliki seseorang itu berbeda-beda karena ada faktor yang menguatkan dan ada aspek yang mendukung. Hal ini dijelaskan oleh Setyowati (2010) bahwa resiliensi merupakan faktor yang memiliki pengaruh penting agar dapat bertahan dalam kondisi tersulit.

b. Aspek-aspek Resiliensi

Menurut Reivich dan Shatte aspek-aspek resiliensi adalah:

1) Regulasi emosi

Kemampuan untuk mengelola sisi internal diri agar tetap efektif dibawah tekanan individu yang resilien mengembangkan keterampilan dirinya untuk membantunya mengendalikan emosi, perhatian, maupun perilakunya dengan baik.

2) Pengendalian dorongan

Kemampuan untuk mengelola bentuk perilaku dari impuls emosional pikiran, termasuk kemampuan untuk menunda mendapatkan hal yang dapat memuaskan bagi individu. Kemampuan mengendalikan dorongan juga terkait dengan regulasi emosi.

3) Analisis kausal

Kemampuan untuk mengidentifikasi penyebab dari masalah secara akurat. Individu yang resilien memiliki gaya berfikir yang terbiasa untuk mengidentifikasi penyebab yang memungkinkan dan mendapatkan sesuatu yang berpotensi menjadi solusi.

4) Efikasi diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu dapat memecahkan masalah dan berhasil individu tersebut yakin bahwa dirinya telah efektif dalam hidupnya. Individu yang resilien yakin dan percaya diri sehingga dapat membangun kepercayaan dengan orang lain, juga menempatkan dirinya untuk berada di tempat yang lebih baik dan lebih banyak memiliki kesempatan.

5) Realistis dan optimis

Kemampuan yang dimiliki individu untuk tetap positif tentang masa depan yang belum menjadi terealisasi dalam perencanaan. Hal tersebut terkait dengan self-esteem, tetapi juga memiliki hubungan kausalitas dengan efikasi diri juga melibatkan akurasi dan realisme.

6) Empati

Kemampuan untuk membaca isyarat perilaku orang lain untuk memahami keadaan psikologis dan emosional mereka, sehingga dapat membangun hubungan yang lebih baik. Individu yang resilien mampu membaca isyarat-isyarat nonverbal orang lain untuk membangun hubungan yang lebih dalam dan cenderung untuk menyesuaikan keadaan emosi mereka.

7) Keterjangkauan

Kemampuan untuk meningkatkan aspek positif dari kehidupan dan mengambil suatu kesempatan yang baru sebagai tantangan. Mejangkau sesuatu yang terhambat oleh rasa malu, perfeksionis, dan self-handicapping.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Resiliensi

Grotberg (2003) menjelaskan faktor-faktor resiliensi menjadi tiga faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1) *I am* (Kemampuan Individu)

Individu memiliki kekuatan dalam dirinya sendiri seperti tingkah laku, perasaan, dan kepercayaan diri yang baik. Individu memiliki karakteristik menarik dan penyayang dimana individu bangga atas apa yang mereka dapat. Individu yang resilien memiliki harga diri dan percaya diri yang tinggi sehingga membantu mengatasi kesulitan.

2) *I can* (Kemampuan sosial dan interpersonal)

Individu mampu berkomunikasi dan memecahkan masalah dengan baik, mampu mengekspresikan perasaan dan pikiran. Individu yang memiliki resiliensi yang baik mampu menemukan dan meminta bantuan orang lain, mampu menceritakan masalahnya serta mampu menyelesaikan masalah pribadi maupun interpersonal

3) *I have* (Sumber dukungan emosional)

Sumber resiliensi yang berasal dari dukungan lingkungan disekitar. Dukungan yang berasal dari keluarga seperti orang tua, saudara, ataupun orang lain penting dalam membantu individu bersikap mandiri.

METODE PENELITIAN

a. Metode Penelitian Dan Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Pengambilan data yang dilakukan penulis adalah dengan metode wawancara dan observasi

b. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini terdiri dari 4 Informan yang bekerja di sebuah Pabrik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan 4 (empat) orang narasumber yang bekerja pada Pabrik yang berbeda-beda di penulis mendapati bahwa seluruh narasumber yang telah di wawancarai memiliki tingkat resiliensi yang baik. Setiap karyawan tidak memiliki masalah dalam hal mengelola emosi pada pekerjaannya. Meskipun umur para narasumber berbeda-beda tetapi dalam hal resiliensi

kurang lebih setiap karyawan memiliki pendapat yang sama. Penulis tidak mendapati ada karyawan yang merasa kesulitan dalam konteks resiliensi dalam pekerjaan di Pabriknya.

PEMBAHASAN

Salah satu yang menjadui sebuah senjata untuk bekerja dipabrik yang penuh dengan tekanan adalah memiliki sebuah resiliensi yang baik dan handal. Resiliensi merupakan bekal atau senjata yang harus dimiliki dalam menjalankan sebuah kegiatan, dan organisasi dalam menghadapi tantangan, salah satu tantangan tersebut ada di dunia kerja. Grotberg (2003) mendefinisikan resiliensi sebagai proses dinamis individu dalam mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi, mengatasi, memperkuat dan mentransformasikan pengalaman-pengalaman yang dialami pada situasi sulit menuju pencapaian adaptasi yang positif.

Dari hasil wawancara dan observasi dalam penelitian ini peneliti menemukan banyak hal terkait resiliensi yang dimiliki oleh karyawan di sebuah pabrik. Aspek yang paling dominan ditemukan dalam penelitian ini adalah aspek Regulasi emosi seperti pada wawancara dengan salah satu narasumber yang disamarkan namanya disebut saja sebagai narasumber **AJ** yang berusia 20 tahun dan bekerja di sebuah PT X Beliau mengatakan *"...pengendalian emosi dengan indikasi kemampuan untuk tetap tenang dan tidak pernah merasa tertekan dalam pekerjaannya karena saya menganggap semua hal yang terjadi di pabrik tempat kerjaya adalah resiko yang harus saya tanggung dan tidak terlalu memikirkan seberapa besar tekanan yang ada..."*. Narasumber **AJ** ini juga menambahkan bahwa beliau lebih suka untuk menenangkan diri sendirian pada saat ada masalah dan menghindari dari orang-orang yang terlibat langsung dengan masalah tersebut untuk sementara waktu.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Narasumber **WQ** yang berumur 20 tahun yang bekerja di sebuah PT X. Narasumber WQ ini mengatakan bahwa *"saya bisa menghadapi tekanan di tempat kerja dengan baik walau terkadang merasa kesal dengan rekan kerja ataupun atasan, tetapi tetap bisa mengendalikan diri"*. Selain regulasi emosi, peneliti juga mendapati aspek realistis dan optimis yang dilihat dari wawancara dengan Narasumber **ZX** (23 tahun) yang berasal dari PT X *".... Saya mampu meminimalisir tekanan dalam pekerjaan. Selalu optimis dan positif. Biasanya berlibur ketika jenuh dan bosan. Sangat memahami self-awareness pada diri sendiri"*. Dari hasil wawancara tersebut peneliti mendapati bahwa

narasumber Z ini mempunyai empati yang tinggi dan mampu memecahkan masalah. Konsisten dalam segala komitmen.

Secara keseluruhan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa resiliensi para karyawan tergolong tinggi karena bisa memposisikan diri dengan baik walaupun terkadang merasa kurang bisa mengontrol emosi seperti narasumber **WX** yang berusia 19 tahun dimana beliau mengungkapkan *“....saat sedang tertekan atau terpuruk selalu berusaha menahan dan mencoba tenang untuk berpikir panjang. Ketika diterpa masalah, saya meluapkannya dengan emosi dan terkadang membanting benda yang ada di sekitarnya, namun setelah itu beristigfar dan menenangkan diri”*. Meskipun terkadang sampai membanting barang tetapi emosi tersebut hanya sementara dirasakan dan cepat-cepat Kembali untuk mengontrol emosi tersebut. Narasumber W ini memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan percaya bahwa hasil usaha dan kerja kerasnya akan berbuah.

Dari uraian hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar informan yang berprofesi sebagai Karyawan di beberapa pabrik di Kota X memiliki resiliensi yang tergolong baik. Dengan adanya resiliensi yang baik yang dimiliki oleh informan maka akan membuat informan memiliki ketahanan kerja yang unggul, memiliki daya juang yang baik dan mampu memecahkan masalah serta dapat menghadapi tekanan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi resiliensi salah satunya adalah regulasi emosi. Yaitu suatu cara individu untuk dapat mengelola emosinya. Dari semua informan yang diwawancara menjelaskan bahwasanya pengendalian emosi merupakan faktor penting dalam menghadapi situasi yang menekan, mengancam yang mampu berbuah stress. Hal ini sesuai yang dijelaskan oleh Mackay dan Iwasaki (dalam Ruswahyuningsih dan Afiatin, 2015) menambahkan bahwa individu yang memiliki kemampuan resilien, sebagai berikut: (a) Individu mampu untuk menentukan apa yang dikehendaki dan tidak terseret dalam lingkaran ketidakberdayaan. (b) Individu mampu meregulasi berbagai perasaan terutama perasaan negatif yang timbul akibat pengalaman traumatic. (c) Individu mempunyai pandangan atau kemampuan melihat masa depan dengan lebih baik. Dengan adanya regulasi yang baik maka akan dapat berpengaruh pada kestabilan resiliensi.

Hal senada juga dijelaskan oleh Ong, et al (dalam Ruswahyuningsih dan Afiatin, 2015) resiliensi mempunyai pengertian sebagai suatu kemampuan untuk bangkit kembali (*to bounce back*) dari pengalaman emosi negatif dan kemampuan untuk beradaptasi secara

fleksibel terhadap permintaan-permintaan yang terus berubah dari pengalaman pengalaman stress. Dengan memiliki kemampuan mengelola emosi yang baik maka resiliensipun akan membaik, sehingga berpengaruh terhadap pengendalian stress. Dalam bekerja tentunya pernah merasa kecewa baik dengan teman kerja ataupun dengan atasan, namun dengan sikap individu yang mampu menahan amarah, emosi kemudian mampu menciptakan manajemen stress yang baik, maka individu merasa aman dari ancaman yang dipikirkannya.

Menurut Bobey (dalam Pulung & Tarmidi, 2012) orang-orang yang disebut individu yang resilien, adalah mereka yang dapat bangkit, berdiri di atas penderitaan dan memperbaiki kekecewaan yang dihadapinya. Menurut penjelasan dari tokoh tersebut orang yang resilien adalah salahnya memiliki sebuah jalan keluar yang positif yang membuatnya bisa keluar dari suasana yang menekan. Semua karyawan yang bekerja di kota X memiliki sebuah resiliensi yang sehat dengan ditunjukan tidak mudah emosi, marah dan mampu menjauhkan diri dari hal yang negative, usaha yang dilakukan oleh karyawan sama halnya dari sebuah pengertian resiliensi yang disampaikan oleh Menurut Reivich & Shatte (2002) resiliensi adalah kapasitas untuk merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan (*adversity*) atau trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari. Apriawal (2022) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab besar atau yang menjadi tulang punggung membuat seorang individu akan memiliki resiliensi yang baik. Beberapa informan menjadikan pekerjaannya adalah sebuah motivasi karena tidak hanya digubakan untuk kebutuhan rumah namun untuk biaya perkuliahan mereka. (Kawilarang & Kadiyono, 2021), menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki semangat juang yang tinggi, ketekunan serta rasa percaya diri membuat orang tersebut memiliki resiliensi yang bagus, hal ini dijelaskan dalam penelitiannya terkait resiliensi pada karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam penelitian tersebut meskipun karyawan terkena PHK namun masih memiliki resiliensi yang cukup. Informan dalam penelitian ini semuanya memiliki rasa percaya diri yang bagus serta ketekunan yang baik sehingga menunjang resiliensi informan stabil.

Menurut (Steven & Prihatsanti, 2017) semakin tinggi resiliensi seorang karyawan semakin tinggi pula keterlibatan kerjanya (*Work Engagement*), pernyataan tersebut

menggambarkan reseiliensi pada informan yang dalam bekerjanya memiliki sebuah energi yang baik, keterlibtan yang baik serta dorongan motivasi yang baik sehingga berpengaruh pada reseliensinya. (Astika & Saptoto, 2016) menjelaskan dalam temuannya bahwa resiliensi yang baik akan menghasilkan sebuah koping yang baik disaat mereka menjumpai permasalahan dalam bekerjanya. Hal ini juga ditemukan dalam informan ini bahwasanya salah satu kunci keberhasilan resiliensi informan adalah memiliki regulasi emosi yang baik. Hal ini juga didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Aji & Kristinawati, 2022) terkait hubungan regulasi emosi dengan resiliensi yang menyatakan semakin tinggi regulasi emosi maka semakin tinggi pula resiliensinya. Salah satu informan menjadikan faktor religinya untuk memperbaiki atau menunjang resiliensinya Ketika sedang berada dalam emosi yang rendah. (Lucia & Kurniawan, 2019) menjelaskan bahwa ada hubungan positif faktor religiusitas terhadap resiliensi. Dapat dijelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mampu menjadikan seseorang memiliki resiliensi yang baik yaitu Ketika seseorang juga memiliki sebuah nilai religiusitas yang baik

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil utama penelitian ini adalah bahwa mayoritas karyawan dari berbagai pabrik di KOTA X tingkat resiliensi yang baik. Resiliensi menjadi keterampilan hidup yang esensial bagi karyawan saat ini dalam menjalani tantangan ataupun kesulitan akibat dari perubahan yang terjadi serta kesulitan hidup yang dialami. Contoh yang membuat para karyawan memiliki resiliensi bagus adalah karena regulasi emosi yang bagus yang mereka miliki. Dari adanya hal-hal yang menekan, adanya tantangan, sesuatu hal yang mengecewakan mampu diatasi dengan resiliensi yang baik yang dimiliki oleh para karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) bagi pabrik hendaklah memiliki sebuah cara metode untuk meningkatkan resiliensi yang baik sehingga karyawan memiliki sebuah soft skill yang dimiliki dalam menghadapi tantangan didunia kerja (2) Peneliti selanjutnya dapat mengganti

atau menambahkan variabel dengan mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi resiliensi paling besar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti sangat berterima kasih kepada para informan yang telah menyediakan waktu untuk peneliti wawancara sehingga penelitian ini bisa berjalan dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, S. D., & Kristinawati, W. (2022). Hubungan antara Regulasi Emosi dan Resiliensi pada Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *JBKI Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia*, 7(1), 0–00. https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_bk
- Apriawal, J. (2022). Resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) Resilience in employees who have been termination (PHK). *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(1), 27–38. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN>
- Arsini, Y., Rusmana, N., & Sugandhi, N. (2022). Profil Resiliensi Remaja Putri di Panti Asuhan dilihat Pada Aspek Empathy, Emotion Regulation dan Self-Efficacy. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 76-83. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i1.151>
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 2(1), 38–47.
- Grotberg, E. H. (2003). *Resiliensi for Today: Gaining Strength from Adversity*. Wesport: Preager Publisher
- Hendrawan, A., Suchyowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kreativitas pada Tenaga Kerja pada UMKM di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1). [Google Scholar](#)
- Kawilarang, G. W., & Kadiyono, A. L. (2021). Gambaran Resiliensi Karyawan Swasta yang Terkena PHK Akibat Pandemi COVID-19. *Psikodimensia*, 20(2), 219–228. <https://doi.org/10.24167/psidim.v20i2.3581>
- Lucia, R., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara Regiliusitas dan Resiliensi pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 1(2), 126–136. <https://doi.org/10.37715/psy.v1i2.838>
- McEwen, K. (2011). *Building Resilience at Work*. Australia: Australian Academic Press
- Mahmudah, N., & Wibowo, D. H. (2022). Hubungan Self Efficacy Dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 7017–7021.
- Pulung, A, J, S., dan Tarmidi. (2012). Gambaran resiliensi pada pekerja anak yang mengalami abuse. *Predicara Jurnal Ilmiah Kajian Perilaku*, 1(2).
- Rahmita, G., Hakim, U., & Rizky, D. K. (2021). *Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT . X Area Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19. April*, 201–212. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 201-212). [Google scholar](#)
- Reivich, K & Shatte, A. 2002. *The Resilience Factor; 7 Essential Skill for Overcomin Life's Inevitable Obstacle*. New York: Random House, Inc.

- Ridwan, A. (2016). *Locus Of Control Dan Resiliensi Pada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. University of Muhammadiyah Malang.
- Ruswahyuningsih, M. C., Afiatin, T. (2015). Resiliensi pada remaja jawa. *Jurnal Psikologi Gadjah Mada*. 1(2), 96-105.
- Setyowati, A., Hartati, S., & Sawitri, D. R. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan resiliensi pada siswa penghuni Rumah Damai. *Jurnal Psikologi Undip*, 7. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.67-77>
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 160–169.
- .<https://sisi.id/stories/insight/dampak-employee-burnout-bagi-perusahaan-hr-wajib-tahu/>. Diakses Pada hari Rabu, 17 Juli 2024 Pukul 00.15 Wib