

## Konstruksi dan Validasi Alat Ukur Resilience at Work di Indonesia

### *Construction and Validation of Resilience at Work Measurement Tools in Indonesia*

Aghnia Salma<sup>(1\*)</sup> & Rezki Ashriyana Sulistiobudi<sup>(2)</sup>  
Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran, Indonesia

\*Corresponding author: aghnia19001@mail.upad.ac.id

#### Abstrak

Berbagai perubahan yang terjadi akibat adanya pandemi COVID-19 memberikan dampak bagi karyawan dalam bekerja. Perubahan yang ada dapat membuat karyawan menjadi stres ataupun cemas dalam bekerja. Resiliensi pada karyawan di tempat kerja dapat membantu karyawan dalam mengelola stres kerjanya sehari-hari dengan cara yang sehat, bangkit dan belajar dari kemunduran yang tidak terduga, mudah beradaptasi, serta mempersiapkan tantangan di masa depan dan berubah secara proaktif. Winwood, Colon, dan McEwen (2013) mengembangkan alat ukur *Resilience At Work* (RAW) untuk mengukur resiliensi karyawan dalam bekerja. Sejauh penelusuran yang dilakukan oleh peneliti, pengembangan alat ukur RAW dalam Bahasa Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk merancang alat ukur RAW. Uji validitas dan reliabilitas alat ukur RAW dilakukan terhadap 73 karyawan yang bekerja di berbagai bidang yang sebagian besar berdomisili di Kota Bandung. Teknik analisis yang digunakan untuk validitas konstruk yaitu metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan untuk reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa alat ukur RAW terbukti valid dan reliabel. Alat ukur ini mampu untuk mengukur resiliensi pada karyawan di tempat kerja dengan tepat dan konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengukur resiliensi di tempat kerja.

**Kata Kunci:** Resiliensi; *Resilience at Work*; Indonesia; Validitas Konstruk; Reliabilitas.

#### Abstract

Various changes that occurred due to the COVID-19 pandemic had an impact on employees at work. Changes that exist can make employees become stressed or anxious at work. Resilience in employees in the workplace can help employees manage daily work stress in a healthy way, rise and learn from unexpected setbacks, adapt easily, and prepare for future challenges and change proactively. Winwood, Colon, and McEwen (2013) developed a *Resilience At Work* (RAW) measuring tool to measure employee resilience at work. So far, the research conducted by researchers shows that the development of RAW measuring instruments in Indonesian is still limited. Therefore, the researcher aims to design a RAW measuring instrument. The validity and reliability test of the RAW measuring instrument was conducted on 73 employees who work in various fields, most of whom are domiciled in the city of Bandung. The analytical technique used for construct validity is the *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) method, and for reliability using the *Alpha Cronbach* technique. Results Based on the research, it was found that the RAW measuring instrument was proven to be valid and reliable. This measuring tool is able to measure the resilience of employees in the workplace accurately and consistently. This shows that this measuring tool can be a reference for future researchers in measuring resilience in the workplace.

**Keywords:** Resilience; *Resilience at Work*; Indonesia; Construct Validity; Reliability.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i2.163>

#### Rekomendasi mensitasi :

Salma, Aghnia & Sulistiobudi, Rezki Ashriyana (2022), Konstruksi dan Validasi Alat Ukur Resilience at Work di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 3 (2): 121-127.

## PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir ini dunia sedang digemparkan oleh wabah virus corona. Berdasarkan sumber data *World Health Organization* (WHO) pada bulan April 2020 secara global tercatat 215 negara terkena virus corona, 3.679.499 orang terkonfirmasi positif, dan 254.199 orang meninggal dunia. Beberapa jenis virus ini dapat menyebabkan infeksi saluran pernafasan pada manusia mulai dari batuk, pilek, hingga penyakit *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). Virus ini menyebabkan munculnya penyakit baru yang disebut dengan COVID-19. Berbagai kebijakan telah ditetapkan oleh pemerintah guna menangani penyebaran virus corona dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam dunia kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawati, dkk (2021) terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat resiliensi dengan kecemasan yang dialami oleh tenaga kesehatan selama masa pandemi COVID-19. Semakin rendah resiliensi, maka semakin tinggi kecemasan yang dialami (Setiawati et al., 2021). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan yang negatif antara resiliensi dan stres kerja pada karyawan yang bekerja di masa pandemi Covid-19. Hal ini menunjukkan semakin tinggi resiliensi, maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan (Ratzon et al., 2022; Tampombebu & Wijono, 2022). Stres kerja yang dialami oleh individu dapat memengaruhi kinerja individu secara pribadi maupun dalam bekerja (Rees et al., 2015). Berkaitan dengan hal tersebut

salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam masa pandemi COVID-19 ini yaitu resiliensi karyawan di tempat kerja.

Resiliensi melibatkan kemampuan untuk bertahan atau mengatasi kesulitan dan kejadian yang tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian (McEwen, 2011). Adanya resiliensi pada karyawan di tempat kerja dapat membantu karyawan dalam mengelola stres kerjanya sehari-hari dengan cara yang sehat, bangkit dan belajar dari kemunduran yang tidak terduga, mudah beradaptasi, serta mempersiapkan tantangan di masa depan dan berubah secara proaktif (Malik & Garg, 2018). Resiliensi di tempat kerja juga dapat menunjukkan hasil yang diharapkan seperti pengurangan stres, pengambilan keputusan berkualitas lebih tinggi, penurunan penggunaan hari sakit, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Mallak & Yildiz, 2016). Hal ini sangat penting bagi perusahaan untuk memahami indikator kurangnya resiliensi dan mengajarkan kepada para pemimpin dan karyawan bagaimana merespon ketika dalam situasi sulit dan meningkatkan resiliensi yang dimilikinya (Winwood et al., 2013). *Resilience at work* merupakan suatu proses negosiasi, pengelolaan, dan adaptasi dengan sumber signifikan dari stres atau trauma dalam pekerjaan yang dialami oleh individu (Winwood et al., 2013).

*Resilience* merupakan karakteristik penting dalam konteks pekerjaan. Tidak ada seorang pun yang merupakan karyawan sempurna secara konsisten. Pada umumnya setiap individu akan menerima umpan balik secara kritis atau

mengalami kegagalan di tempat kerjanya. Fakta ini memperlihatkan mengenai peran *resilience* di tempat kerja sebagai sarana bagi karyawan untuk mengenali dimana mereka gagal, mengidentifikasi cara yang paling konstruktif untuk terus maju, dan bangkit kembali dengan semangat serta antusias untuk menyelesaikan permasalahan dengan benar (Winwood et al., 2013). Ketika resiliensi mereka tinggi, karyawan dengan mudah akan mendukung dan mengadopsi perubahan yang terjadi di perusahaan. Namun, ketika resiliensi mereka rendah, karyawan mungkin hanya bertahan untuk keamanan kerja dan pendapatan kerja (Maddi & Khoshiba, 2005). Dalam hal ini, resiliensi karyawan di tempat kerja adalah sesuatu yang dapat difasilitasi oleh dukungan dari organisasi (Tonkin et al., 2016).

Williams dan Wilkins (2013) lebih lanjut menjelaskan beberapa aspek resiliensi dalam bekerja: (1) *Living Authentically*, dipandang mewakili, mengetahui dan memegang mengenai nilai-nilai pribadi, mengerahkan kekuatan pribadi, dan memiliki tingkat yang baik akan kesadaran dan regulasi emosional, (2) *Finding your Calling*, mencari pekerjaan yang sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai pribadi, (3) *Maintaining Perspective*, berbicara mengenai bagaimana seseorang dapat fokus pada penyelesaian masalah daripada hal-hal negatif dari suatu masalah, (4) *Managing Stress*, berbicara tentang menggunakan rutinitas pekerjaan dan kehidupan sehari-hari untuk mengelola stresor, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan waktu untuk relaksasi, (5) *Interacting Cooperatively*, berbicara mengenai budaya dan sikap

kerja terkait dengan hal *feedback*, saran, dan dukungan baik terhadap diri sendiri ataupun orang lain, (6) *Staying Healthy*, berbicara mengenai bagaimana seseorang menjaga kesehatan fisik dan pola makan yang baik, serta (7) *Building Networks*, berbicara mengenai bagaimana seseorang membangun dan mempertahankan relasi baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja (Winwood et al., 2013).

Aspek-aspek tersebut memperlihatkan bahwa terdapat faktor-faktor yang berperan dalam resiliensi yang dimiliki individu saat bekerja. Kurangnya resiliensi dapat menjadi masalah ketika menghambat individu untuk mengembangkan keterampilan dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain. Kurangnya resiliensi dapat berdampak langsung pada motivasi, fungsi kognitif, dan kesejahteraan emosional (Hartmann et al., 2020).

Berdasarkan hal tersebut, pengembangan alat ukur yang valid dan reliabel untuk mengukur *resilience at work* pada karyawan penting untuk dilakukan. Dalam hal ini, Peter C. Winwood, Rochelle Colon, dan Kath McEwen (2013) mengembangkan alat ukur *Resilience At Work*. Akan tetapi, jika melihat beberapa penelitian yang telah dilakukan di Indonesia, sejauh penelusuran peneliti, belum ada penelitian yang secara khusus mengembangkan alat ukur *Resilience At Work* berbahasa Indonesia. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada proses konstruksi dan validasi alat ukur *Resilience At Work* berdasarkan konstruk teori dari Peter C. Winwood, Rochelle Colon, dan Kath McEwen (2013) dalam versi Bahasa Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk *google form* secara daring melalui media sosial (*self-report measurement*). Penelitian ini melibatkan sebanyak 73 karyawan tetap dan kontrak yang bekerja di berbagai bidang perusahaan meliputi konstruksi, perbankan, retail, perhotelan, farmasi, pertambangan, manufaktur, serta perusahaan lainnya. Pada penelitian ini pemilihan responden dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling*. Sebagian besar responden merupakan karyawan yang bekerja di Kota Bandung.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan oleh peneliti berdasarkan konstruk teori *Resilience At Work* (RAW) dari Peter C. Winwood, Rochelle Colon, dan Kath McEwen (2013). Alat ukur RAW ini mengukur resiliensi karyawan berdasarkan proses negosiasi, pengelolaan, dan adaptasi karyawan dengan sumber signifikan dari stres atau trauma dalam pekerjaan yang dialami oleh karyawan yang dapat dilihat berdasarkan tujuh aspek, yaitu *living authentically*, *finding your calling*, *maintaining perspective*, *managing stress*, *interacting cooperatively*, *staying healthy*, dan *building networks*.

Alat ukur RAW pada penelitian sebelumnya yang dikembangkan oleh Winwood, dkk (2013) terdiri atas 20 aitem pernyataan. Pada penelitian ini, peneliti mengembangkan alat ukur RAW sehingga terdiri atas 54 aitem. Aitem pernyataan yang terdapat di dalam alat ukur ini terdiri atas 28 aitem positif

(*favorable*) dan 26 aitem negatif (*unfavorable*). Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu (1) Sangat Tidak Setuju hingga (5) Sangat Setuju. Pada penelitian ini, jawaban dari responden diperoleh melalui *self-report*. Responden memilih jawaban pada kuesioner yang sesuai dengan kondisi responden di tempat mereka bekerja.

Tabel 1. Kisi-Kisi Alat Ukur *Resilience At Work*

Aspek	No. Aitem		Jumlah Aitem
	F (+)	UF (-)	
<i>Living Authentically</i>	1, 2, 3, 14, 31, 42	16, 17, 29, 30, 41, 46, 47, 48	14
<i>Finding your Calling</i>	4, 5, 32, 33	18, 19, 49, 50	8
<i>Maintaining Perspective</i>	6, 21, 22, 34, 43	7, 20, 53	8
<i>Managing Stress</i>	8, 24, 35, 44	9, 23, 36, 54	8
<i>Interacting Cooperatively</i>	25, 45	10, 37	4
<i>Staying Healthy</i>	11, 12, 15, 27, 51	26, 27, 38, 39	8
<i>Building Networks</i>	13, 52	28, 40	4
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>54</b>

Berdasarkan Tabel 1, alat ukur *Resilience At Work* pada penelitian ini terdiri atas 54 aitem. Aitem-aitem ini meliputi aitem tambahan yang peneliti susun berdasarkan definisi konseptual dari masing-masing aspek *Resilience At Work* pada teori Winwood, dkk (2013). Beberapa contoh aitem dari setiap aspek pada *Resilience At Work* yaitu:

Tabel 2. Contoh Aitem Alat Ukur *Resilience At Work*

Aspek	Contoh Aitem
<i>Living Authentically</i>	Saya memiliki nilai-nilai pribadi yang saya pegang teguh dalam kehidupan kerja saya.
<i>Finding your Calling</i>	Saya akan memberikan usaha yang terbaik pada semua pekerjaan yang diberikan kepada saya.

<i>Maintaining Perspective</i>	Ketika mendapat masalah, saya dapat mengatasinya tanpa mengganggu pekerjaan saya.
<i>Managing Stress</i>	Saya meluangkan waktu bersantai untuk mengatasi kelelahan yang saya alami.
<i>Interacting Cooperatively</i>	Saya sering meminta umpan balik sehingga saya dapat meningkatkan kinerja saya.
<i>Staying Healthy</i>	Saya sering meminta umpan balik sehingga saya dapat meningkatkan kinerja saya.
<i>Building Networks</i>	Relasi saya dan rekan kerja saya tetap berlangsung diluar pekerjaan.

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan *software* LISREL 8.8. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk memastikan *construct validity* pengembangan alat ukur. Model konstruk variabel dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis *latent variables* (skor total dari tujuh aspek *resilience at work*), meliputi skor total pada aspek *living authentically, finding your calling, maintaining perspective, managing stress, interacting cooperatively, staying healthy, dan building networks*.

Beberapa indeks *goodness of fit* (GFI) seperti *Comparative Fit Index*, (CFI), *Chi-Square* ( $X^2$ ), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), dan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dapat melihat evaluasi kesesuaian model pengukuran yang dilakukan. Model pengukuran yang diuji dapat dikatakan *fit*, jika telah memenuhi dua persyaratan tersebut. Kriteria valid dalam analisis CFA dikatakan valid jika *factor loading* >0.30 (Iskandar, 2017). Berikut tabel kriteria indeks GFI :

Tabel 3. Kriteria Indeks GFI

Kriteria GFI	Nilai Koefisien
<i>Chi-Square</i>	$p > 0.05$
CFI	>0.90 (semakin mendekati 1.0 semakin baik)
RMSEA	<0.80 (semakin mendekati 0.0 semakin baik)
SRMR	<0.80 (semakin mendekati 0.0 semakin baik)

Sumber : Hooper et al. (2008) & Brown (2015)

Kemudian uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi instrumen pengukuran dalam mengukur setiap konstruk. Pengujian reliabilitas menggunakan perhitungan SPSS *Statistic Version 25.0* dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Berikut kriteria tingkat reliabilitas berdasarkan Guilford :

Tabel 4. Kriteria Reliabilitas Alat Ukur (Nilai Koefisien *Cronbach's Alpha*)

Nilai Koefisien	Tingkat Reliabilitas
≤0.20	Sangat Rendah
0.21 – 0.40	Rendah
0.41 – 0.60	Sedang
0.60 – 0.80	Tinggi
0.80 – 1.00	Sangat Tinggi

Sumber : Noor (2012)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan alat ukur *Resilience At Work* yang dilakukan oleh peneliti terdiri 54 aitem dengan 28 aitem positif (*favorable*) dan 26 aitem negatif (*unfavorable*) yang mengukur tujuh aspek dalam *resilience at work*.

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan metode CFA dengan teknik analisis *latent variables* diperoleh hasil validitas sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Confirmatory Factor Analysis (CFA) Alat Ukur *Resilience At Work*

	goodness of fit			
	Chi-Square	CFI	RMSEA	SRMR
Skor	0.231	0.98	0.060	0.047
Evaluasi	Good	Good	Good	Good

Berdasarkan hasil CFA terhadap 54 aitem *resilience at work* dapat dilihat bahwa data yang diperoleh *fit* untuk mengukur apa yang ingin diukur yaitu mengenai resiliensi kerja pada karyawan di tempat kerja. Hal tersebut didukung oleh perolehan nilai koefisien *Chi-Square* dengan *p-value* = 0.231 ( $> 0.05$ ), menunjukkan evaluasi nilai *good fit*. Kemudian berdasarkan nilai CFI diperoleh 0.98 ( $> 0.90$ ), menunjukkan evaluasi nilai *good fit*. Selain itu, nilai indeks RMSEA diperoleh 0.060 ( $< 0.08$ ) menunjukkan evaluasi nilai *good fit*, dan nilai indeks SRMR diperoleh 0.047 ( $< 0.08$ ) menunjukkan evaluasi nilai *good fit*. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Selain itu, berdasarkan hasil uji diperoleh bahwa dari 54 aitem pernyataan terdapat 13 aitem yang harus diperbaiki (aitem nomor 2, 4, 6, 8, 14, 17, 27, 29, 31, 32, 48, 49, 54) sehingga total aitem yang dapat digunakan dengan baik yaitu 41 aitem pernyataan dengan 20 aitem positif (*favorable*) dan 21 aitem negatif (*unfavorable*).

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS *Statistic Version* 25.0 dengan teknik *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil reliabilitas alat ukur *Resilience At Work* dengan 41 aitem pernyataan yang dapat digunakan dengan baik yaitu 0.917. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (0.917) tergolong memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Selain itu, masing-masing aspek juga diperiksa dan ditemukan nilai koefisien reliabilitas yang tergolong tinggi: *living authentically* (0.681), *finding your calling* (0.730), *maintaining perspective* (0.657), *managing stress* (0.759), *interacting cooperatively*

(0.650), *staying healthy* (0.789), dan *building networks* (0.740). Hasil penelitian menunjukkan, 41 aitem yang telah dikembangkan dan diuji terhadap 73 karyawan dapat diterima untuk mengukur *resilience at work* pada karyawan dengan konsisten.

Pada penelitian ini, peneliti menerjemahkan aitem-aitem pada penelitian sebelumnya ke dalam Bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan budaya di Indonesia sehingga alat ukur ini dapat digunakan untuk mengukur resiliensi di tempat kerja di Indonesia, serta melakukan penambahan aitem berdasarkan konstruk teori *resilience at work* dari Winwood, Colon, dan McEwen (2013).

#### SIMPULAN

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa konstruksi alat ukur yang diajukan dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur *resilience at work* pada karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa alat ukur ini mampu mengukur *resilience at work* karyawan dengan tepat dan konsisten dalam kurun waktu tertentu sehingga alat ukur ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penyusunan alat ukur terkait resiliensi di tempat kerja dan menjadi referensi alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur resiliensi di tempat bekerja. Instrumen alat ukur ini dapat mengukur mengenai 7 aspek pada *resilience at work* mengenai pemahaman nilai-nilai pribadi, bekerja berdasarkan tujuan dan nilai pribadi, fokus dalam menyelesaikan masalah, pengelolaan stres, berinteraksi dengan kooperatif, menjaga kesehatan, serta menjalin relasi.

Pada penelitian ini, saran untuk pengembangan selanjutnya yaitu melibatkan lebih banyak jumlah responden (dalam penelitian masih terbatas dengan 73 responden yang sebagian besar bekerja di Kota Bandung). Pengambilan data dapat melibatkan populasi yang lebih luas di Indonesia. Hal ini bertujuan agar generalisasi instrumen yang dilakukan dapat lebih representatif. Saran ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian penelitian lebih lanjut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Brown, T.A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research (Second)*. New York: The Guilford Press.
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. In *Applied Psychology (Vol. 69, Issue 3, pp. 913-959)*. Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. In *Electronic Journal of Business Research Methods (Vol. 6, Issue 1)*. <https://arrow.tudublin.ie/buschmanart>
- Iskandar, A. (2017). Teknik Analisis Validitas Konstruksi dan Reliabilitas Instrument Test dan Non-Test dengan Software LISREL. <https://osf.io/preprints/inarxiv/nbhxq/download>
- Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa*, 43(2), 77-91. <https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
- Mallak, L. A., & Yildiz, M. (2016). Developing A Workplace Resilience Instrument. *Work*, 54(2), 241-253. <https://doi.org/10.3233/WOR-162297>
- McEwen, Kathryn. (2011). *Building Resilience At Work*. Australian Academic Press.
- Noor, Hasanuddin. (2012). *Psikometri : Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung : Jauhar Mandiri.
- Rahmawati, S. W. (2013). Employee Resiliencies and Job Satisfaction. In *Journal of Educational, Health and Community Psychology (Vol. 2, Issue 1)*.
- Ratzon, A., Farhi, M., Ratzon, N., & Adini, B. (2022). Resilience at Work, Burnout, Secondary Trauma, and Compassion Satisfaction of Social Workers Amidst the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095500>
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding Individual Resilience in the Workplace: The International Collaboration of Workforce Resilience Model. *Frontiers in Psychology*, 6(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00073>
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at Work : How to Succeed No Matter What Life Throws at You*. AMACOM.
- Setiawati, Y., Wahyuhadi, J., Joestandari, F., Maramis, M. M., & Atika, A. (2021). Anxiety and Resilience of Healthcare Workers during COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 14, 1-8. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S276655>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>
- Tonkin, K., Naswall, K., & Kuntz, J. (2016). Building Employee Resilience through Wellbeing in Organisations.
- 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. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a>