



Strategi Coping dan Upaya Resiliensi Karyawan di Masa Pandemi COVID-19

Derri Agusta Putra^{1*}, Kartika Nuradina²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia
Email: agustaderri@gmail.com

Informasi Artikel

Linimasa Penerbitan Artikel:

Diterima: 09-12-2022

Direvisi: 24-02-2023

Disetujui: 08-03-2023

Tersedia secara online: Ya/Tidak

Kata Kunci:

Stres kerja, strategi coping, resiliensi

Keyword:

Job stress, coping strategies, resilience



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright ©2022 by Author.

Published by Universitas Indonesia Membangun

Abstrak

Studi literatur ini bertujuan untuk mengetahui upaya resiliensi dan strategi coping pada karyawan saat pandemi COVID-19. Meta data dikumpulkan dengan melakukan penelusuran dan kajian literatur dari penelitian terdahulu yang membahas *issue* yang relevan dengan *strategi coping* dan *resiliensi* pada masa pandemi COVID-19. Beberapa studi menyebutkan bahwa stres kerja memiliki korelasi negatif dan signifikan dengan resiliensi dan *strategi coping*. Hal ini diperparah dengan kondisi pandemi yang memicu karyawan untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang baru dan mendadak. Pentingnya untuk melakukan upaya resiliensi dari internal individu karyawan dan melakukan intervensi yang berasal dari pihak eksternal. Intervensi organisasional berupa tindakan preventif dapat dilakukan dalam bentuk menumbuhkan *coping* adaptif serta resiliensi melalui layanan konseling, strategi hubungan sosial dan pelatihan yang ditargetkan dengan tujuan menciptakan siklus positif.

Abstract

This literature study aims to understand the resilience efforts and coping strategies among employees during the COVID-19 pandemic. Metadata was collected by exploring and reviewing several literature from previous research that addressed relevant issues related to coping strategies and resilience during the COVID-19 pandemic. Several studies have indicated that job stress has a significant negative correlation with resilience and coping strategies. This is further exacerbated by the pandemic conditions, which prompt employees to adapt to sudden environmental changes. It is important to make efforts to build individual employees' internal resilience and implement interventions from external sources. Organizational interventions, in the form of preventive measures, can be carried out by fostering adaptive coping and resilience through counseling services, social relationship strategies, and targeted training with the aim of creating a positive cycle.

1. Pendahuluan

Seiring berkembangnya zaman, maka semakin berkembang pula kemajuan perekonomian dan perkembangan bisnis global, berkenaan dengan hal tersebut meningkat pula target yang harus dicapai oleh suatu perusahaan. Semakin banyaknya target yang harus dicapai, akan berdampak pada target individu karyawan. Karyawan dituntut agar dapat menyesuaikan dengan target perusahaan yang sudah ditentukan, tuntutan kerja semacam ini dapat membuat karyawan menjadi stres. Seorang karyawan bisa saja terpapar stres dalam pekerjaan, hal ini familiar dengan sebutan stres kerja. Stres kerja merupakan keadaan dinamik dari individu yang mengalami kendala, peluang, bahkan tuntutan dan berkaitan dengan keinginan yang menghasilkan persepsi sebagai hal penting namun tidak pasti (Tampombebu & Wijono, 2022).

Dalam kondisi global yang ideal tanpa adanya pandemi, karyawan sangat memungkinkan untuk terpapar stres kerja. Hal ini bahkan sudah menjadi banyak tema penelitian, seperti kesimpulan hasil penelitian yang menyatakan stres kerja dapat terjadi karena work overload (Iryani & Hartijasti, 2018).

Selain itu banyak hasil survei yang mendukung bahwa beberapa negara di Amerika, Eropa, dan Australia menyatakan dua dari tiga karyawan pernah mengalami stres kerja, dan survei serupa di Jepang menyatakan lebih dari 32% karyawan mengalami stres yang cukup berat karena pekerjaan (Wijaya, Rismiyati, & Zamralita, 2019). Pada beberapa tahun belakangan dengan terjadinya wabah andemi COVID-19, hal juga dapat menyebabkan maupun menambah stres pada karyawan. Pada 11 Maret 2020, World Health Organization (WHO) mendeklarasikan bahwa telah terjadi wabah Pandemi COVID-19 di seluruh dunia. Peristiwa ini berdampak pada berbagai lini, termasuk perusahaan di semua sektor. Perusahaan yang terdampak dituntut menyesuaikan operasionalnya dalam kondisi menghadapi pandemi, seperti wajib menggunakan masker di tempat kerja, pengaturan kerja dari rumah, dan sebagainya. Tentunya kondisi pandemi membuat perusahaan menghimbau karyawannya untuk dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada.

Mercer Marsh Benefits (MMB) sebagai perusahaan konsultan sumber daya manusia dan jasa keuangan telah melakukan sebuah survei kepada lebih dari 14.000 karyawan dari seluruh dunia pada maret hingga april 2021 atau saat pandemi COVID-19. Hasil survei yang didapatkan ialah, bahwa satu dari dua karyawan yang mengikuti survei merasa agak stres setiap harinya. Selanjutnya pada meta-analisis terkait investigasi dampak psikologis dari COVID-19 pada karyawan pekerja kesehatan yang telah dilakukan, menunjukkan adanya hubungan antara COVID-19 dan stres pada pekerja kesehatan sebesar 40,3 % (Batra, Singh, Sharma, Batra, & Schvaneveldt, 2020). Pandemi COVID-19 dapat dianalisis sebagai peristiwa yang membuat trauma dan mengarah pada terganggunya kesehatan pada karyawan (Finstad, et al., 2021). Penelitian dan survei diatas mepaparkan korelasi stres karyawan saat pandemi.

Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Makkira, Sani, & Ngando, 2022). Stres pada karyawan memiliki konsekuensi pada individu itu sendiri, diantaranya ialah kesehatan fisik menjadi menurun, melakukan tindakan pelarian, murung, merasa harga diri menjadi rendah, tidak puas akan kehidupannya, tidak puas dengan pekerjaannya, motivasi kerja menurun, memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaan, lebih sering dalam mengkritik atasan dan akan kerap melakukan mangkir kerja. Tak hanya sampai disitu, organisasi non- profit Mental Health America menyatakan bahwa 80% orang yang disurvei merasa bahwa stres dari kerja berdampak pada hubungan dengan teman, keluarga dan rekan kerjanya (AMH, 2023).

Kondisi stres yang mengganggu ini akan membuat individu berusaha untuk meminimalisir stres yang muncul dengan berbagai cara. Cara mengatasi stres maupun tekanan dalam hidup sudah familiar disebut dengan *coping*, teori *coping* atau teori penanganan merupakan suatu konsep psikologi yang membahas tentang strategi atau mekanisme yang digunakan seseorang untuk mengatasi atau menangani stres dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari. Teori *coping* ini berkembang dari studi tentang bagaimana manusia mengatasi stres dan ketidakpastian pada masa perang dunia ke-2, dan selanjutnya berkembang menjadi sebuah bidang penelitian yang luas di dalam psikologi. Salah satu tokoh yang dianggap sebagai pelopor dalam studi tentang *coping* adalah Richard Lazarus, seorang psikolog Amerika yang mengembangkan teori *appraisal* atau penilaian sebagai dasar dari teori *coping*. Lazarus berpendapat bahwa ketika seseorang menghadapi situasi stres, ia akan melakukan penilaian terhadap situasi tersebut, dan kemudian memilih strategi *coping* yang paling efektif berdasarkan hasil penilaian tersebut.

Coping stres merupakan suatu proses pemulihan kembali dari pengaruh pengalaman stres atau reaksi fisik dan psikis yang berupa perasaan tidak enak, tidak nyaman atau tertekan pada sesuatu yang dihadapi. *Coping* stres meliputi strategi kognitif dan perilaku yang digunakan dalam mengelola situasi penuh stres dan emosi negatif yang tidak menguntungkan. Namun dalam melakukan *coping* stres setiap individu tidak sendiri dan tidak hanya menggunakan satu strategi, akan tetapi dapat melakukan secara bervariasi dimana sangat tergantung dari kemampuan serta kondisi individu dalam menghadapi masalah (Andriyani, 2019). Upaya lain yang dapat dilakukan sebagai tindakan lanjutan ialah resiliensi. Dalam bidang psikologi sendiri, resiliensi bukan hanya sekadar *coping*, namun juga melibatkan aspek-aspek lainnya, seperti penerimaan, adaptasi, pembelajaran, serta tumbuh dan berkembang setelah mengalami tekanan maupun kesulitan. Resiliensi merupakan sebuah konsep yang relatif baru dalam ranah psikologi. Paradigma resiliensi didasari adanya pandangan kontemporer dari lapangan psikiatri, psikologi dan sosiologi, mengenai anak, remaja dan individu dewasa yang dapat bangkit kembali serta bertahan dari kondisi stres, trauma, dan risiko dalam kehidupannya (Mir'atannisa, Rusmana, & Budiman, 2019).

Rumusan resiliensi pertama kali disampaikan oleh Jack and Jeanne Block yang disebut sebagai ego resiliensi (Klohn, 1996). Block (Klohn, 1996) mengungkapkan bahwa ego resiliensi merupakan kemampuan adaptasi yang tinggi dan fleksibel pada saat dihadapkan dengan tekanan internal ataupun eksternal. Resiliensi dilakukan dengan pelbagai upaya, seperti membangun keyakinan diri pengendalian diri, memperkuat dukungan sosial, melakukan pencarian dukungan psikologis dan memperluas jaringan, serta melatih fleksibilitas atau kemampuan dalam beradaptasi. Individu yang memiliki tingkat resiliensi lebih tinggi dinilai lebih dapat mengatasi stres dengan lebih baik, ia memiliki persepsi yang positif terhadap masalah (Nuradina, 2022), dapat meregulasi emosi secara positif (Akbar, 2022), memiliki emosi yang positif dan mampu mencari peluang dalam situasi yang sulit. Sehingga dalam kondisi pandemi COVID-19, resiliensi dapat menjadi opsi dalam mengatasi stres pada karyawan, dan memperkuat resiliensi bisa membantu karyawan untuk tetap tangguh dalam menghadapi stres serta berperilaku yang diharapkan oleh standard norma dan lingkungan (Fikri, 2022). Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang ada penting melakukan penelitian dalam upaya resiliensi dan strategi *coping* pada karyawan saat pandemi COVID-19.

2. Metode

2.1. Rancangan Penelitian

Literature review adalah menyediakan kerangka kerja berkaitan dengan temuan baru dan temuan sebelumnya guna mengidentifikasi indikasi ada atau tidaknya kemajuan dari hasil suatu kajian melalui penelitian komprehensif dan hasil interpretasi dari literatur yang berhubungan dengan topik tertentu dimana didalamnya mengidentifikasi pertanyaan penelitian dengan mencari dan menganalisa literatur yang relevan menggunakan pendekatan sistematis (Randolph, 2009). Metode yang digunakan pada literature review ini adalah pendekatan sistematis untuk melakukan analisa data secara simplified approach. Artikel desain penelitian secara Randomised Controlled Trials (RCT) dengan menelusur hasil penelitian eksperimen berbahasa Inggris. Artikel yang digunakan difokuskan pada artikel original empirical research atau artikel penelitian yang berisi hasil dari pengamatan aktual atau eksperimen dimana terdapat abstrak, pendahuluan, metode, hasil, dan diskusi.

Data inklusi untuk menentukan kriteria bahan literature review, yaitu: 1) Artikel desain penelitian *Randomised Controlled Trials* (RCT); 2) penelitian berbasis studi *cross-sectional*; 3) Artikel asli dari sumber utama (*primary source*); 4) Artikel penelitian yang terbit tahun 2018 sampai tahun 2023; 5) Responden dalam artikel adalah karyawan atau individu yang telah memasuki kategori usia produktif; 6) Artikel literature review. Keterjagaan kualitas literature review merujuk pertimbangan etik dari Wager & Wiffen (2011), yaitu *avoiding duplication publication* (menghindari publikasi duplikasi), *avoiding plagiarism* (menghindari plagiarisme), *transparency* (transparansi), dan *ensuring accuracy* (memastikan keakuratan).

3. Hasil Penelusuran Literatur dan Pembahasan

Penelitian terdahulu dalam upaya resiliensi dan strategi *coping* pada karyawan di masa pandemi COVID-19 sudah cukup banyak, hal ini mengindikasikan jika fenomena ini banyak terjadi dan sebaiknya menjadi sorotan banyak pihak. Penelitian-penelitian terdahulu disimpulkan dengan kajian literatur yang sudah dirangkai pada pembahasan berikut. Penelitian menyimpulkan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan pada resiliensi yang dimiliki karyawan dan stres kerja pada PT X di masa pandemi COVID-19. Hal ini menyatakan semakin tinggi resiliensi karyawan maka stres kerja menjadi semakin rendah, apabila resiliensi karyawan rendah, maka stres kerja semakin tinggi (Tampombebu & Wijono, 2022).

Pandemi COVID-19 dapat dianalisis sebagai peristiwa yang membuat trauma dan mengarah pada terganggunya kesehatan pada karyawan, namun hasil positif juga memungkinkan untuk dapat dicapai, seperti yang digarisbawahi oleh literatur trauma tentang resiliensi, strategi *coping* dan *posttraumatic growth* (PTG). Mempertimbangkan kemungkinan koeksistensi dengan COVID-19 dan konsekuensi jangka panjang, intervensi organisasional harus turut serta aktif untuk meningkatkan keterampilan *coping* adaptif, resiliensi, dan PTG karyawan, sehingga mengarah pada pemenuhan pengalaman dalam lingkungan yang baik (Finstad, et al., 2021).

Resiliensi karyawan Lotte Grosir Medan cukup tinggi, berkisar 71%. Sejumlah 57% karyawan memiliki strategi *coping* yaitu *problem focused coping* yang berarti karyawan akan menghadapi kendala atau masalah secara langsung dan berusaha untuk mencari solusi agar menghilangkan atau mengubah sumber stres (Meliala, Tobing, Ningsih, & Nababan, 20). Hal ini sejalan dengan yang disampaikan, bahwa *problem focused coping* ialah strategi *coping* dalam menghadapi masalah secara langsung melalui tindakan yang ditujukan untuk menghilangkan atau mengubah sumber-sumber stres. *Problem focus coping* dilakukan saat situasi dan sumber daya yang dimiliki dapat dikendalikan dan diatasi, sehingga seseorang akan menggunkan *problem focus coping* dalam mengatasi situasi pandemi yang dihadapi (Primastuti, Endang, & Roswita, 2021).

Untuk menjawab tantangan perusahaan di masa COVID-19, kinerja karyawan menjadi sangat penting. Mengurangi stres dengan mempertahankan *Safety Culture* diperlukan untuk meningkatkan *Task Performance* karyawan. Pada saat yang sama, adanya tingkat stres tertentu meningkatkan *Adaptive Performance* karyawan (Saleem, Malik, & Qureshi, 2021). Tingkat solidaritas sosial dapat menjadi faktor keberhasilan dalam resiliensi terkait dengan integrasi buruh ke dalam sistem sosial komunitas, antara lain lingkungan sekitar, keluarga, jejaring kekerabatan, kohesivitas sosial, kepentingan bersama, dan kelompok swadaya, serta struktur yang disediakan oleh negara (Hekmatyar & Vonika, 2021). Penelitian yang dilakukan memiliki kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi tinggi, maka stres yang dimiliki

rendah, hal ini berlaku pula sebaliknya (Hakim & Rizky, 2021). Tabel analisis kajian literatur terdahulu dapat dilihat pada tabel 1.

Artikel	Topik	Hasil Analisis
Tampombebu & Wijono, 2022; Hakim & Rizky, 2021	Stres kerja dan resiliensi	Hubungan antara stres kerja dan resiliensi bersifat negatif dan signifikan di masa pandemi COVID-19. Hal ini berarti semakin tinggi resiliensi karyawan maka stres kerja menjadi semakin rendah, apabila resiliensi karyawan rendah, maka stres kerja semakin tinggi
Finstad, et al., 2021; Meliala, Tobing, Ningsih, & Nababan, 2020; Saleem, Malik, & Qureshi, 2021	Implikasi resiliensi dan strategi <i>coping</i>	<p>Internal Karyawan yang memiliki strategi <i>coping</i> akan menghadapi kendala atau masalah secara langsung dan berusaha untuk mencari solusi dalam menghilangkan atau mengubah sumber stres</p> <p>Eksternal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adanya bantuan intervensi organisasional dalam meningkatkan keterampilan <i>coping</i> adaptif dan resiliensi karyawan. • Mengurangi stres dengan mempertahankan <i>Safety Culture</i> diperlukan untuk meningkatkan <i>Task Performance</i> karyawan. • Tingkat solidaritas sosial dapat menjadi faktor keberhasilan dalam resiliensi terkait dengan integrasi buruh ke dalam sistem sosial komunitas

Sumber: Artikel yang diolah

Fenomena stres kerja dan hubungan dalam upaya resiliensi serta strategi *coping* sudah ditanggapi oleh banyak perusahaan, tentunya gagasan atau solusi yang ditawarkan pada tabel diatas telah diaplikasikan di pelbagai tempat. Pada penelitian yang telah dilakukan di Lotte Grosir Medan bahkan menyimpulkan 57% karyawan dapat memiliki strategi *coping* tanpa adanya intervensi eksternal. Selanjutnya dengan dukunga penelitian lainnya, seharusnya angka tersebut dapat ditingkatkan, mengingat banyaknya penelitian yang menyatakan adanya intervensi dari eksternal juga berkorelasi positif dengan resiliensi dan secara tidak langsung akan meminimalisir stres kerja pada karyawan di tempat kerja.

Upaya resiliensi dan strategi *coping* pada karyawan yang stres saat pandemi COVID-19 dibutuhkan komitmen dari individu karyawan dan lingkungan sekitar. Pada penelitian yang dilakukan dalam mengatasi stres ada halangan yang harus dilalui. Menempati posisi pertama, individu personal dan atau keluarga sebagai halangan utama dalam mengatasi stres, dilanjutkan dengan isu pada pekerjaan dan atau uang, dan yang terakhir ialah tidak ada waktu atau terlalu banyak urusan (Martin, Karen, & Brickman, 2019). Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, namun hal diatas cukup dapat menggambarkan urutan komitmen sebagai pihak-pihak yang seharusnya membantu dalam upaya resiliensi. Bahwa upaya resiliensi menjadi pihak utama yang mengimplementasikan upaya resiliensi dan strategi *coping*, diikuti dengan lingkungan sekitar, seperti keluarga dan lingkungan perusahaan.

Implikasi dari upaya resiliensi dan strategi *coping* ialah meminimalisir stres, tentunya hal ini dilakukan dengan langkah dan strategi yang tepat dalam pengaplikasiannya. Diawali dengan membangun

karakteristik individu, karakteristik individu sangat dominan pada tingkat resiliensi seseorang, yang mana individu dengan karakteristik baik akan mampu bertahan dalam kondisi apapun, dan begitu pula sebaliknya jika karakteristik individu kurang baik, maka individu tersebut akan mengalami kesulitan untuk dapat mengontrol dirinya sendiri (Tampombebu & Wijono, 2022). Meningkatkan resiliensi secara internal dapat dilakukan dengan memahami bahwa individu harus berusaha menjadi berkarakter, memiliki *self-efficacy* yang tinggi (Ekanesia, 2022), memiliki kekuatan belajar, memahami konsep diri, emosi, cara berpikir, keterampilan adaptif, *self-management* yang baik serta teknik restrukturisasi kognitif (Sastri, 2022), dan meningkatkan keterampilan sosial. Kombinasi dari setiap sifat individu dan pengalaman belajar yang diperoleh melalui interaksi dan peluang yang diberikan oleh keluarga, sekolah, dan masyarakat membantu membentuk resiliensi individu. Selain itu, resiliensi individu juga dapat terbentuk melalui keberhasilan transisi dari setiap fase perkembangan (Mir'atannisa, Rusmana, & Budiman, 2019).

Tentu saja opsi menemui profesional seperti psikolog menjadi pilihan berikutnya, dilanjutkan dengan memilah lingkungan yang baik seperti dukungan rekan kerja. Solidaritas sosial hadir sebagai upaya dari komunitas dalam meminimalisasi dampak bencana, supaya dapat kembali ke keadaan semula. Tingkat solidaritas sosial bisa menjadi faktor penentu keberhasilan dalam upaya resiliensi terkait dengan integrasi karyawan atau pekerja ke dalam sistem sosial komunitas, antara lain lingkungan sekitar, keluarga, jejaring kekerabatan, kohesivitas sosial, kepentingan bersama, dan kelompok swadaya, serta struktur yang sudah disediakan oleh negara (Hekmatyar & Vonika, 2021).

Dalam kondisi pandemi COVID-19, tentunya perusahaan juga mengalami kesulitannya sendiri. Namun opsi untuk meminta dukungan perusahaan juga merupakan langkah yang tepat, karena intervensi organisasional akan membantu dalam meningkatkan keterampilan *coping* adaptif dan resiliensi karyawan, yang akan membantu karyawan dalam pemenuhan pengalaman dalam lingkungan yang baik (Finstad, dkk., 2021). Sebuah perusahaan melakukan preventif dalam melakukan dukungan ke karyawannya, organisasi harus menerapkan intervensi untuk menumbuhkan resiliensi serta *coping* adaptif melalui layanan konseling, strategi hubungan sosial dan pelatihan yang ditargetkan dengan tujuan menciptakan siklus positif pada karyawan. Misalnya, manajemen risiko trauma telah terbukti menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kemampuan pekerja untuk memberikan dukungan kepada rekan kerja lainnya, sehingga menciptakan lingkungan yang berkembang, sementara praktik seperti *self-care* , diskusi kelompok kecil, program *mindfulness* , berbasis komputer pelatihan dan pelatihan kompetensi, efektif dalam mempromosikan resiliensi (Finstad, dkk., 2021).

4. Simpulan

Hubungan antara stres kerja dan resiliensi bersifat negatif dan signifikan di masa pandemi COVID-19. Hal ini menjelaskan semakin tinggi resiliensi karyawan maka stres kerja menjadi semakin rendah, apabila resiliensi karyawan rendah, maka stres kerja semakin tinggi. Upaya resiliensi dan strategi *coping* pada karyawan saat pandemi COVID-19 sangat diperlukan untuk membantu karyawan tetap bertahan dan bangkit dalam kondisi sulit. Segala upaya resiliensi dan strategi *coping* juga dapat dilakukan dengan intervensi eksternal, baik dari keluarga, rekan kerja, maupun dari perusahaan tempat bekerja.

5. Daftar Pustaka

- Akbar, R. F. (2022). Efektivitas Problem Solving Therapy Untuk Meningkatkan Kemampuan Regulasi Emosi. *Schema: Journal of Psychological Research*, 1-10. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.5002>
- AMH. (2023, 4 Maret). Mental Health America. Retrieved from Mental Health Healthcare Workers Covid-19. <https://mhanational.org/mental-health-healthcare-workers-covid-19>
- Andriyani, J. (2019). Strategi coping stres dalam mengatasi problema psikologis. *At-Taujih: Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 37-55. <https://10.22373/taujih.v2i2.6527>
- Batra, K., Singh, T. P., Sharma, M., Batra, R., & Schvaneveldt, N. (2020). Investigating the psychological impact of COVID-19 among healthcare workers: a meta-analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 9096. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239096>
- Ekanesia, P. (2022). THE CAREER SELF-EFFICACY TRAINING TOWARDS INCREASING CAREER MATURITY OF SLOW LEARNER STUDENTS. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(02), 160-172. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i02.124>
- Fikri, A. (2022). THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF NON-FRANCHISE LOCAL COFFEE SHOP AS A FORM OF SOCIAL ENTREPRENEURSHIP FOR MILENIALS. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(02), 97-111. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i02.119>
- Finstad, G. L., Giorgi, G., Lulli, L. G., Pandolfi, C., Foti, G., León-Perez, J. M., ... & Mucci, N. (2021). Resilience, coping strategies and posttraumatic growth in the workplace following COVID-19: A narrative review on the positive aspects of trauma. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9453. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189453>
- Hakim, G. R. U., & Rizky, D. K. (2021, June). Hubungan resiliensi dengan stres kerja karyawan bagian layanan pelanggan PT. X area jawa timur di masa pandemik covid-19. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 201-212).
- Hekmatyar, V., & Vonika, N. (2021). Pengaruh Solidaritas Sosial Terhadap Resiliensi Buruh Ditengah Pandemi Covid-19. *Peksos: Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial*, 20(1), 85-97. <https://doi.org/10.31595/peksos.v20i1.360>
- Iryani, S. D., & Hartijasti, Y. (2018). Stress Kerja dan Resiliensi Account Representative pada Kantor Pelayanan Pajak di Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 11(2), 127-146.
- Klohn, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of personality and social psychology*, 70(5), 1067. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.1067>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.14>
- Martin, E. M., Myers, K., & Brickman, K. (2020). Self-preservation in the workplace: The importance of well-being for social work practitioners and field supervisors. *Social Work*, 65(1), 74-81. <https://doi.org/10.1093/sw/swz040>
- Meliala, S., Tobing, L., Ningsih, S. D., & Nababan, S. S. (2020). HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN COPING STRES PADA KARYAWAN LOTTE Grosir MEDAN. *Jurnal Psychomutiara*, 3(1), 28-43. <https://doi.org/10.51544/psikologi.v3i1.3315>
- Mir'atannisa, I. M., Rusmana, N., & Budiman, N. (2019). Kemampuan Adaptasi Positif Melalui Resiliensi. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*, 3(02), 70-75.
- Nuradina, K. (2022). THE PSYCHOLOGICAL FACTORS AFFECTS ONLINE BUYING BEHAVIOUR. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(02), 112-123. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i02.120>
- Primastuti, E., Endang, W., & Roswita, M. Y. (2021). *Peran Emotion Focus Coping Terhadap Resiliensi Ibu Bekerja Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19*. Semarang: Unika Soegijapranata.
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work stress hampering employee performance during COVID-19: is safety culture needed?. *Frontiers in psychology*, 12, 655839. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>

- Sastri, P. D. (2022). THE ACADEMIC PROCRASTINATION IN STUDENTS AND HOW TO OVERCOME IT. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(02), 89-96. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i02.118>
- 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(1), 145-152. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>
- Wijaya, K. S., Koesma, R., & Zamralita, Z. (2019). Peranan reaksi stres kerja terhadap kualitas hidup pada pekerja level operator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1), 159-168. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3510>