



Pelatihan “*How to Build Resilience at Work*” pada Karyawan Puskesmas X di Mojokerto

**Dhemosa Kresnayutiana Rengasti^{1*}, Athiyyah Rafi Razani²,
A. Johanes Tjahjoanggoro³, Saras Dwi Anugrah Putri Kasnadianto⁴**

^{1, 2, 3, 4} Universitas Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Corresponding author: dhemo.kresna@gmail.com

Received 16-05-2025

Revised 03-06-2025

Published 12-06-2025

ABSTRAK

UPT Puskesmas X merupakan puskesmas di Mojokerto dengan akreditasi tertinggi, yaitu “paripurna”. Namun, para karyawan menghadapi tantangan dalam pekerjaan, seperti membimbing pegawai baru, menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi, serta beban kerja yang tinggi, yang berdampak pada penurunan performa kerja dan kualitas pelayanan. Hal ini berpotensi menghambat pencapaian visi dan misi puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan resiliensi karyawan melalui pelatihan bertahap yang menggunakan metode ceramah, tugas individu, diskusi kelas, permainan, dan sesi berbagi pengalaman. Penelitian ini menggunakan desain eksperimen *one group pretest-posttest* untuk mengukur efektivitas pelatihan. Evaluasi juga dilengkapi dengan wawancara Kepala Tata Usaha guna mengetahui dampak perilaku pascapelatihan. Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan resiliensi pada para karyawan. Sebagian besar peserta mampu mempertahankan peningkatan tersebut hingga dua minggu setelah pelatihan. Selain itu, hasil wawancara juga menunjukkan perubahan positif dalam perilaku kerja, seperti komunikasi yang lebih terbuka dan kemampuan mengelola emosi yang lebih baik. Dengan demikian, pelatihan ini terbukti efektif dalam meningkatkan resiliensi karyawan dan mendukung kemampuan mereka untuk tetap tenang, adaptif, dan berdaya dalam menghadapi tekanan di tempat kerja.

Kata kunci: Pelatihan, Puskesmas, Resiliensi, Tenaga Kesehatan

ABSTRACT

UPT Puskesmas X is a community health center in Mojokerto that has achieved the highest level of accreditation, namely “paripurna.” However, employees are currently facing various challenges, such as mentoring new staff, adjusting to frequent regulatory changes, and managing a heavy workload. These conditions have led to decreased work performance and service quality, potentially hindering the center’s ability to achieve its vision and mission. This study aimed to enhance employee resilience through a structured training program using a combination of lectures, individual assignments, group discussions, games, and sharing sessions. A one-group pretest-posttest experimental design was used to evaluate the effectiveness of the training. Additionally, interviews with the Head of Administration were conducted to assess behavioral changes after the program. The training resulted in increased employee resilience, with most participants maintaining the improvement two weeks post-training. Interview findings also revealed positive changes in workplace behavior, including more open communication and better emotional regulation. In conclusion, the training effectively enhanced employee resilience and supported their ability to remain calm, adaptive, and empowered in dealing with workplace pressures.

Keywords: Training, Health Center, Resilience, Health Workers



PENDAHULUAN

Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat (UPT Puskesmas) merupakan fasilitas kesehatan masyarakat pada suatu wilayah yang bertujuan untuk mengupayakan kesehatan dari masyarakat setempat (Syifani & Dores, 2018). Pada wilayah Mojokerto sendiri terdapat beberapa puskesmas yang aktif salah satunya UPT Puskesmas X. UPT Puskesmas X mempunyai visi untuk mewujudkan masyarakat yang sehat dan sadar akan kesehatan, serta memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan meningkatkan kemandirian masyarakat di bidang kesehatan.

Sejak tahun 2016, UPT Puskesmas X yang sudah mendapatkan akreditasi "Madya" yang merupakan akreditasi ke 3 dari 4 akreditasi yang ada, berupaya untuk memberikan yang terbaik dan mendapatkan akreditasi yang lebih tinggi lagi. Setelah berhasil mendapatkan akreditasi tertinggi yaitu "Paripurna", kebanyakan karyawan dipindahtugaskan ke Dinas Kesehatan. Hal ini menyebabkan karyawan lama harus bisa mengajarkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan di sana, banyaknya hal yang harus dipelajari dan keputusan yang berubah-ubah dari pusat membuat karyawan baru merasa tidak mampu dan kewalahan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, masalah yang sama juga dihadapi oleh karyawan lama di saat yang bersamaan mereka harus mengajari karyawan baru dan mengerjakan tugas mereka. Beberapa karyawan terkadang harus melakukan lembur atau melanjutkan pekerjaannya di rumah agar dapat menyelesaikan tugas yang dimiliki.

Dampak dari hal tersebut, banyak tugas-tugas yang terbengkalai dan pengumpulan tugas yang tidak tepat waktu walaupun sudah lembur bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Pamungkas & Sridadi (2020), ketika perawat memiliki beban kerja yang berlebih maka performanya dalam bekerja akan menurun. Akibat penurunan kualitas yang terjadi, UPT Puskesmas X mendapatkan banyak keluhan dari pasien terkait pelayanan UPT Puskesmas X yang kurang baik. Penurunan ini menyebabkan visi dari UPT Puskesmas X akan sulit tercapai. Karyawan membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang adaptif selama bekerja agar dapat menyesuaikan dengan beban pekerjaan yang ada. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugasnya para karyawan membutuhkan resiliensi dalam bekerja.

Resiliensi merupakan kapasitas seseorang untuk mengelola stress yang dihadapi ketika bekerja agar dapat mengerjakan tugas dengan baik dan bangkit dari rintangan yang dihadapi ketika bekerja (McEwen, 2011). Menurut McEwen (2011), terdapat 4 aspek dari resiliensi yaitu *mental toughness*, *physical endurance*, *emotional balance*, dan *purpose & meaning*. *Mental toughness* merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi dan percaya diri dalam mengendalikan situasi dan kondisi di sekitar mereka. *Physical endurance* adalah kemampuan fisik untuk melakukan apa yang diperlukan sehari-hari. *Emotional balance* merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan emosi mereka selama bekerja. Sedangkan, untuk *purpose & meaning*

adalah bagaimana individu mempersepsikan kehidupannya untuk pemenuhan tujuan dan makna dari hidupnya.

Individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi akan mampu untuk adaptif dan memberikan respon positif dalam menghadapi berbagai tantangan dalam bekerja (Astika & Saptoto, 2018; Ayala & Manzano, 2014; Wang et al., 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian Mase & Tyokya (2014) yang mengatakan, individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi akan mampu menghadapi segala bentuk kejadian negatif dan akan memiliki *work engagement* yang tinggi. Dalam penelitian Busti et al. (2023), ditemukan resiliensi berperan dalam meminimalisir *burnout* yang dialami oleh pekerja. Selain itu, dalam penelitian Aziz & Noviekayati (2016) individu yang terkena Pemutusan Hak Kerja (PHK) mampu untuk beradaptasi pada situasi dan kondisi tersebut dikarenakan memiliki resiliensi yang tinggi. Dengan adanya resiliensi, membuat individu yang terkena PHK memiliki motivasi untuk bangkit kembali dan melakukan hal yang lebih baik (Apriawal, 2022).

Berdasarkan deskripsi diatas, peneliti ingin memberikan pelatihan resiliensi bagi para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik walaupun terdapat beberapa kendala atau tekanan selama dalam proses bekerja. Pelatihan terhadap resiliensi dinilai penting karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Steven & Prihatsanti (2017) yang menunjukkan bahwa dengan adanya resiliensi karyawan Bank Panin mampu beradaptasi dengan cepat ketika ada peraturan baru dan menunjukkan adanya keinginan untuk belajar hal baru, maupun mengajarkan rekan yang kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rushton et al. (2015), individu dengan tingkat resiliensi yang rendah akan memiliki kecenderungan mengalami *burnout* dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan tersebut akan dilaksanakan dengan metode *lecturing*, *assignment*, dan *discussion*. Dalam setiap sesi dari pelatihan, *trainer* akan memberikan penjelasan terkait materi yang berkaitan dengan resiliensi dan aspeknya. Selain itu, *trainer* juga akan memberikan tugas yang dikemas secara menarik dan juga diskusi untuk memastikan bahwa pesan atau materi tersampaikan dengan baik kepada para peserta,

METODE PELAKSANAAN

Pelatihan ini menggunakan jenis penelitian eksperimen, yaitu pengujian suatu praktik atau prosedur untuk mengetahui pengaruhnya terhadap subjek (Creswell, 2012). Pelatihan merupakan kegiatan latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (Riniwati, 2016). Dalam pelatihan ini akan menjelaskan terkait resiliensi dan juga aspek-aspek yang ada.

Dalam perancangan modul pelatihan ini, dipertimbangkan menggunakan Kirkpatrick Evaluation Model untuk mengukur keefektifitasan pelatihan berdasarkan reaksi (level 1), pengetahuan yang didapatkan (level 2), perubahan pada perilaku (level 3), dan hasil pada organisasi (level 4) (Alsalamah & Callinan, 2021). Namun, pada pelatihan ini hanya akan terbatas pada level 3. Metode eksperimen *one group pretest-*

posttest design digunakan untuk mengukur efektifitas dari pelatihan yang akan diberikan.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, menggunakan alat ukur Resiliensi oleh McEwen (2011) yang telah diadaptasi dan divalidasi oleh Ritami (2022). Pengukuran instrument ini menggunakan 5-likert scale. Aspek – aspek yang diukur oleh instrument ini terdiri dari *mental toughness*, *physical endurance*, *emotional balance*, dan *purpose & meaning*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas dan *paired sample T-Test*. *Paired sample T-Test* dilakukan untuk melihat perubahan yang terjadi sebelum dan sesudah pelatihan diberikan. Selain itu, 2 minggu setelah penyelenggaraan pelatihan dilakukan sesi wawancara dengan kepala TU untuk melihat perkembangan peserta.

HASIL KEGIATAN

Tabel 1. Rancangan Waktu dan Materi Pelatihan Resiliensi

Sesi 1: Resilience & Mental Toughness	Sesi 2: Physical Endurance & Emotional Balance	Sesi 3: Purpose, Meaning, & Sustaining Resilience
Registrasi, <i>opening</i> , pembagian modul dan topik nama, serta mengisi <i>pre-test</i> .	<i>Lecturing</i> mengenai <i>physical endurance</i> dan <i>emotional balance</i> .	<i>Lecturing</i> mengenai <i>purpose, meaning</i> dan <i>sustaining resilience</i> .
<i>Lecturing</i> mengenai resiliensi dan <i>mental toughness</i> .	<i>Individual task</i> mengenai <i>physical endurance</i> dan <i>emotional balance</i> .	<i>Class discussion</i> mengenai <i>purpose, meaning, dan sustaining resilience</i> .
<i>Individual task</i> mengenai resiliensi dan <i>mental toughness</i> .	<i>Class discussion</i> mengenai <i>physical endurance</i> dan <i>emotional balance</i> .	Permainan mengenai <i>purpose, meaning</i> dan <i>sustaining resilience</i> .
Video yang menjelaskan resiliensi.	<i>Paper assignment & sharing session</i> mengenai <i>physical endurance</i> dan <i>emotional balance</i>	<i>Paper assignment & sharing session</i> mengenai <i>purpose, meaning</i> dan <i>sustaining resilience</i> .



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan



Gambar 3. Dokumentasi Kegiatan

Berdasarkan Gambar 1,2, dan 3 dapat dilihat proses selama sesi pelatihan berlangsung. Dari gambar tersebut, terlihat para peserta memperhatikan *trainer* selama sesi berlangsung. Pada Gambar 2, terlihat terdapat beberapa peserta yang mencatat apa yang disampaikan oleh *trainer*. Hal ini menandakan bahwa para peserta sangat serius dan tekun dalam mendengarkan materi yang diberikan.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	N	Mean	Sig	Keterangan
Pre-test	21	67,23	0,200	Normal
Post-test	21	71,28	0,200	Normal

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, diketahui bahwa data resiliensi peserta memiliki sebaran normal baik pada *pre-test* maupun *post-test* (Sig. = 0,200 > 0,05). Oleh karena itu, analisis selanjutnya dilakukan menggunakan teknik statistik parametrik, yaitu uji beda Paired Sample T-Test, untuk melihat apakah terdapat perbedaan signifikan antara skor resiliensi sebelum dan sesudah pelatihan.

Tabel 3. Uji Beda Resilience

Variabel	N	Mean	Sig	Keterangan
Resiliensi	21	-4,05	0,002	Sig. < 0,05 artinya terdapat perbedaan antara nilai <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i> setelah pelatihan

Berdasarkan tabel 3, intervensi yang diberikan oleh trainer berupa pelatihan peningkatan resiliensi terbukti berpengaruh terhadap peningkatan sikap resiliensi peserta. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji Paired Sample T-Test, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Dengan demikian, terdapat perbedaan yang signifikan antara skor resiliensi peserta sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) pelatihan.

Tabel 4. Presentase perubahan nilai aspek resilience *post-test*

Aspek Resiliensi	Meningkat (n)	Meningkat (%)	Menurun (n)	Menurun (%)	Tetap (n)	Tetap (%)
Mental Toughness	3	14.3%	1	4.8%	17	81.0%
Physical Endurance	6	28.6%	0	0.0%	15	71.4%
Emotional Balance	4	19.0%	1	4.8%	16	76.2%
Purpose & Meaning	4	19.0%	0	0.0%	17	81.0%

Berdasarkan tabel 4, aspek *physical endurance* menunjukkan peningkatan paling tinggi dibandingkan aspek lainnya, yaitu sebesar 28,6% (6 dari 21 peserta). Disusul oleh peningkatan pada aspek *emotional balance* dan *purpose & meaning* masing-masing sebesar 19%, serta *mental toughness* sebesar 14,3%. Penurunan skor ditemukan pada aspek *mental toughness* dan *emotional balance*, 35 masing-masing sebesar 4,8% (1 peserta). Sementara sebagian besar peserta menunjukkan skor yang tetap pada keempat aspek, terutama pada *mental toughness* dan *purpose & meaning* sebesar 81%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan paling berdampak pada aspek *physical endurance*, sesuai dengan kebutuhan peserta sebagai tenaga kesehatan yang membutuhkan ketahanan fisik yang baik.

Tabel 5. Tabel hasil *follow-up*

No.	Peserta	Skor Post Test	Kategori	Skor Follow Up	Kategori	Selisih Kategori
1	A	69	Tinggi	66	Tinggi	Tetap
2	B	73	Tinggi	71	Tinggi	Tetap
3	C	63	Tinggi	65	Tinggi	Tetap
4	D	75	Sangat Tinggi	72	Tinggi	Turun 1 tingkat
5	E	79	Sangat Tinggi	69	Tinggi	Turun 1 tingkat
6	F	79	Sangat Tinggi	76	Sangat Tinggi	Tetap
7	G	81	Sangat Tinggi	69	Tinggi	Turun 1 tingkat
8	H	68	Tinggi	61	Sedang	Turun 1 tingkat
9	I	65	Tinggi	69	Tinggi	Tetap
10	J	68	Tinggi	68	Tinggi	Tetap

No.	Peserta	Skor Post Test	Kategori	Skor Follow Up	Kategori	Selisih Kategori
11	K	64	Tinggi	69	Tinggi	Tetap
12	L	73	Tinggi	73	Tinggi	Tetap
13	M	66	Tinggi	64	Tinggi	Tetap
14	N	77	Sangat Tinggi	75	Sangat Tinggi	Tetap
15	O	73	Tinggi	68	Tinggi	Tetap
16	P	65	Tinggi	65	Tinggi	Tetap
17	Q	77	Sangat Tinggi	77	Sangat Tinggi	Tetap
18	R	73	Tinggi	70	Tinggi	Tetap
19	S	72	Tinggi	75	Sangat Tinggi	Meningkat 1 tingkat
20	T	66	Tinggi	66	Tinggi	Tetap
21	U	71	Tinggi	63	Tinggi	Tetap

Pelaksanaan *follow-up* dilaksanakan 2 minggu setelah pelatihan. Berdasarkan tabel 5, sebagian besar peserta mampu mempertahankan sikap resiliensi yang terbentuk saat pelatihan. Dari 21 peserta, sebanyak 16 orang (76%) mempertahankan kategori resiliensinya antara *post-test* dan *follow-up*, maka perubahan positif yang terbentuk selama pelatihan tetap bertahan selama dua minggu pasca intervensi. Sebanyak 4 peserta (19%) mengalami penurunan satu tingkat kategori, sementara hanya 1 peserta (5%) yang justru meningkat ke kategori lebih tinggi. Meskipun ada sedikit penurunan, tidak ada peserta yang jatuh ke kategori "Rendah", yang mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki daya tahan yang cukup baik dalam membentuk sikap resilien peserta.

Untuk mengetahui perubahan pada perilaku pada karyawan, *trainer* melakukan wawancara dengan Kepala Tata Usaha (TU). Berdasarkan hasil wawancara, Kepala TU menyampaikan bahwa terdapat perubahan nyata dalam perilaku peserta pelatihan. Salah satu aspek yang paling terlihat adalah dalam kemampuan berkomunikasi dan menyampaikan pendapat secara objektif kepada rekan kerja. Peserta pelatihan dinilai menjadi lebih terbuka, mampu berdiskusi meskipun terdapat perbedaan pendapat, dan lebih mampu mengendalikan emosi dalam situasi kerja yang menantang.

Dengan demikian, evaluasi Kirkpatrick Level 3 dalam pelatihan ini menunjukkan hasil yang positif. Terdapat bukti nyata bahwa peserta telah mentransformasikan keterampilan dan pemahaman yang diperoleh selama pelatihan ke dalam perilaku kerja sehari-hari, khususnya dalam hal pengelolaan emosi, komunikasi yang lebih terbuka, dan kontribusi positif terhadap dinamika tim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan resiliensi yang dilaksanakan secara keseluruhan memberikan dampak positif terhadap peningkatan dan pembentukan sikap resiliensi peserta. Peningkatan

skor yang signifikan dari *pre-test* ke *post-test* menunjukkan efektivitas materi dan metode pelatihan dalam menanamkan nilai-nilai resiliensi. Sementara itu, stabilitas skor *follow-up* menunjukkan bahwa sebagian besar peserta mampu mempertahankan sikap positif tersebut meskipun tidak lagi berada dalam suasana pelatihan langsung. Meskipun terdapat beberapa peserta yang mengalami penurunan, hal tersebut tidak sampai mengembalikan mereka ke kondisi awal sebelum pelatihan. Dengan demikian, pelatihan ini terbukti bermanfaat bagi peserta, terutama dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk tetap tenang, adaptif, dan berdaya dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. Selain itu, dengan adanya resiliensi dapat membantu perawat untuk mengurangi kelelahan emosional dan meningkatkan *work engagement* (Yu et al., 2019).

Saran bagi pelatihan selanjutnya, merancang evaluasi level 1 dalam pelatihan dengan lebih rinci untuk dapat menganalisis bagaimana pemahaman peserta terkait materi yang diberikan oleh trainer. Kemudian, memperbanyak latihan praktik yang lebih aplikatif dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, menggunakan istilah-istilah yang lebih mudah dipahami oleh para peserta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak UPT Puskesmas X atas kesempatan, dukungan, dan kerja samanya selama pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengambilan data. Penghargaan juga diberikan kepada seluruh peserta pelatihan yang telah berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Surabaya (Ubaya) atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan selama proses penyusunan dan penyelesaian karya ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak Jurnal I-Com Universitas Islam Raden Rahmat (Unira) atas kesempatan untuk mempublikasikan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2021). Adaptation of Kirkpatrick's Four-Level Model of Training Criteria to evaluate training programmes for head teachers. *Education Sciences*, 11(3), 116. <https://doi.org/10.3390/educsci11030116>
- Apriawal, J. (2022). Resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(1), 27–38. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v1i1.330>
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2018). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 38. <https://doi.org/10.22146/gamajop.31868>
- Ayala, J., & Manzano, G. (2014). The resilience of the entrepreneur. Influence on the success of the business. A longitudinal analysis. *Journal of Economic Psychology*, 42, 126–135. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2014.02.004>

- Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. *Persona Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01). <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.742>
- Busti, M. F., Yuliasri, N., & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 632–640. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i2.566>
- Mase, J. A., & Tyokyaa, T. L. (2014). Resilience and Organizational Trust as Correlates of Work Engagement among Health Workers in Makurdi Metropolis. *European Journal of Business and Management*, 6(39), 86–93. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/18824/19146>
- McEwen, K. (2011). *Building resilience at work*. Australian Academic Press.
- Noviana, A. R. (2022). Work Engagement Ditinjau dari Job Demands dan Resiliensi pada Perawat Ruang Isolasi COVID-19 RSUD. DR. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Pamungkas, A. P., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Work Overload terhadap Nurse Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit X Surabaya. *Business and Finance Journal*, 5(2), 85–94. <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i2.1788>
- Riniwati, H. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia: aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rushton, C. H., Batcheller, J., Schroeder, K., & Donohue, P. (2015). Burnout and resilience among nurses practicing in High-Intensity Settings. *American Journal of Critical Care*, 24(5), 412–420. <https://doi.org/10.4037/ajcc2015291>
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals)*. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.19745>
- Syifani, D., & Dores, A. (2018). Aplikasi Sistem Rekam Medis Di Puskesmas Kelurahan Gunung. *Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informatika Dan Komputer*, 9(1), 22–31. <https://doi.org/10.24853/justit.9.1.22-31>
- Wang, J., Cooke, F. L., & Huang, W. (2013). How resilient is the (future) workforce in China? A study of the banking sector and implications for human resource development. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(2), 132–154. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12026>
- Yu, F., Raphael, D., Mackay, L., Smith, M., & King, A. (2019). Personal and work-related factors associated with nurse resilience: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 93, 129–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.014>