

Work Resilience Based on Career Experience, Employee Wellbeing, and Organizational Support as an Implementation of SDG's No. 8: Decent Work and Economic Growth

Oleh:

Rangga Mahesa

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2025



Pendahuluan

Fenomena ketahanan kerja di PLTU Asam Asam memiliki tantangan yang unik, seiring dengan faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi karyawan dan organisasi. Salah satunya adalah lokasi PLTU yang jauh dari pusat kota, yaitu di Desa Asam Asam, Kecamatan Jorong, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan. Jarak yang jauh ini dapat mempengaruhi kenyamanan hidup, aksesibilitas, dan faktor kesejahteraan sosial bagi karyawan yang bekerja disana. Banyak karyawan yang berasal dari luar daerah, termasuk para pendatang yang harus beradaptasi dengan lingkungan baru yang jauh dari keluarga dan sanak saudara. Faktor ini menambah beban emosional dan fisik bagi karyawan, namun juga menguji ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan (Ramadhan & Ekhsan, 2024) .

Selain itu, PLTU Asam Asam merupakan satu-satunya pembangkit listrik bertenaga uap di Kalimantan Selatan, sehingga sangat vital bagi kelistrikan di wilayah tersebut. Ketergantungan yang tinggi terhadap unit ini menimbulkan tekanan yang lebih besar bagi karyawan, yang harus memastikan operasional unit terus berjalan tanpa gangguan. Dalam menghadapi tekanan tersebut, kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi (ketahanan kerja) menjadi sangat penting bagi setiap individu di lingkungan kerja ini (Liang & Cao, 2021)

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman karir (career experience) terhadap resiliensi kerja (work resilience).
2. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan (employee wellbeing) terhadap resiliensi kerja (work resilience).
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi (organizational support) terhadap resiliensi kerja (work resilience).

Literature Review

1. Career Experience dan Work Resilience

- Menurut Nabila, S., & Pratiwi, L. (2020). Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara optimal.

2. Wellbeing dan Work Resilience

- Menurut Murni, F., & Hidayati, N. (2021). Resiliensi terkait erat dengan wellbeing dan juga pengembangan pribadi, dan mengembangkan resiliensi pada sebagian orang akan membantu mereka memasuki dunia ideal yang dipostulatkan oleh psikologi positif.

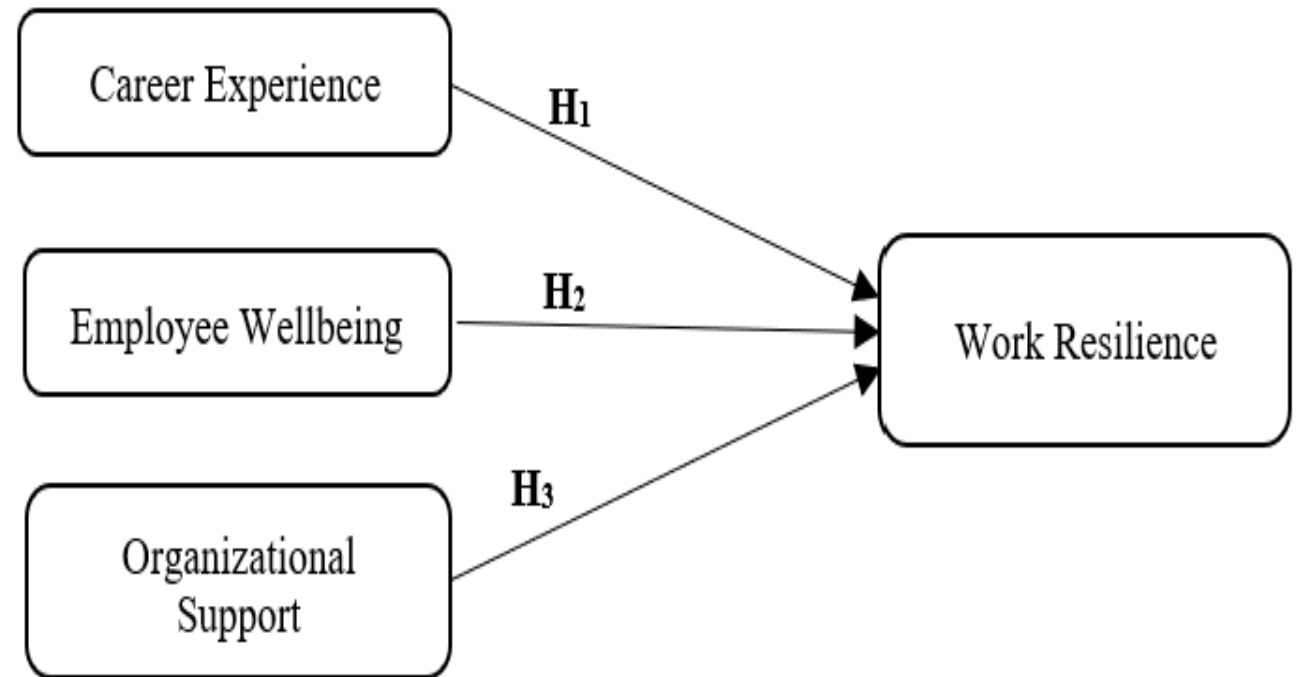
3. Organizational Support dan Work Resilience

- Menurut Oktaviani, M., & Wulandari, D. (2021). Dukungan organisasi telah terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, komitmen, dan kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan meningkatkan perasaan dihargai dan diterima, yang pada gilirannya memperkuat rasa komitmen mereka terhadap organisasi.

Kerangka Konseptual

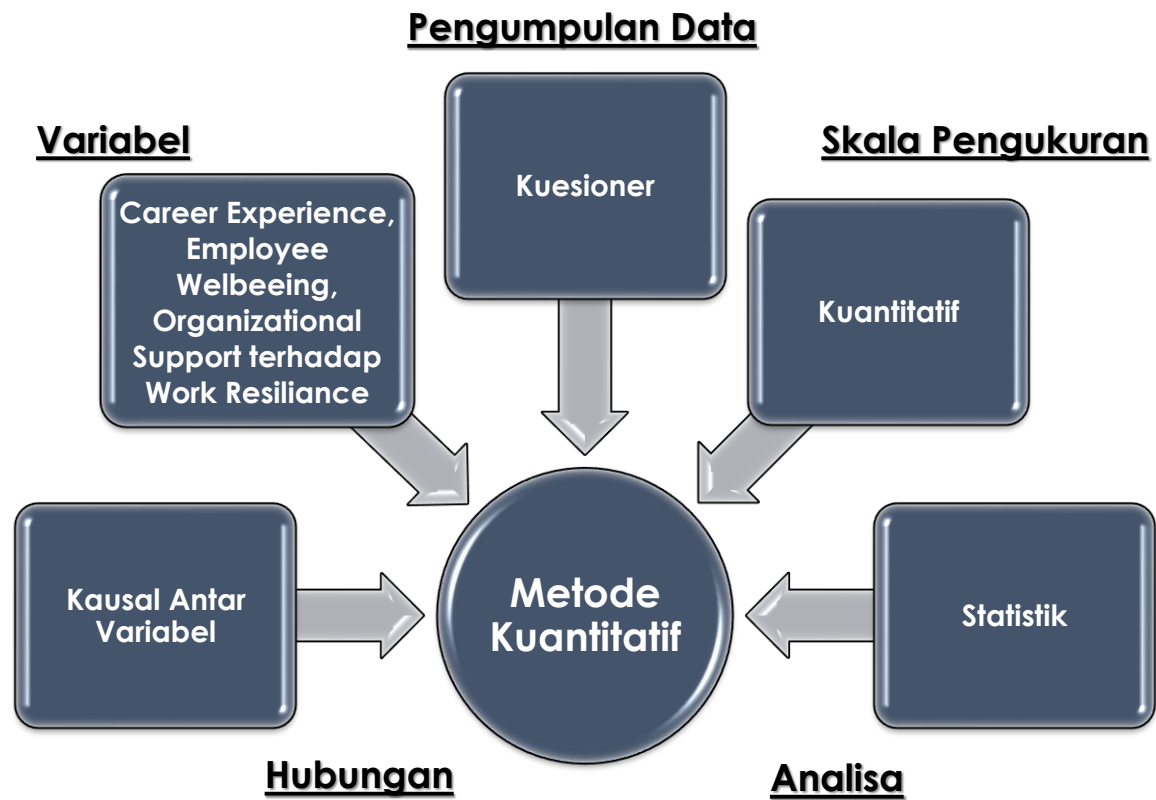
Hipotesis

- **H1:** Career experience berpengaruh terhadap work resilience.
- **H2:** Employee wellbeing berpengaruh terhadap work resilience.
- **H3:** Organizational support berpengaruh terhadap work resilience.



Metode Penelitian

(Jenis Penelitian)



(Populasi dan Sampling)

Populasi

- 183 Pegawai PLTU Asam Asam

Sampling

- **Teknik** : Purposive Sampling.
- Responden dipilih berdasarkan relevansinya dengan fenomena yang diteliti.

Indikator Penelitian

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|-------------------------------|---|---|
| Work Resilience | Kekuatan individu untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan mengoptimalkan ketrampilan, pengetahuan dan sikap kerja positif yang dimiliki. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengendalian emosi 2. Sikap optimis dan pantang menyerah 3. Kemampuan dalam memecahkan permasalahan 4. Ikut merasakan kondisi orang lain 5. Efikasi diri 6. Prestasi kerja 7. Keinginan bersosialisasi |
| Career experience | Kesempatan untuk memperkaya pengetahuan dan ketrampilan kerja untuk pengembangan diri secara maksimum. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan mutasi dan promosi 2. Pelatihan dan pengembangan kompetensi 3. Peluang karir yang terbuka 4. Kesempatan peningkatan pengalaman untuk kemajuan karir 5. Dukungan dari manajemen |
| Organizational Support | Sejauh mana organisasi memberikan perhatian, penghargaan, dan sumber daya yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas dan mengatasi tantangan di tempat kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan manajerial 2. Fasilitas dan sumber daya 3. Penghargaan dan Pengakuan 4. Kesejahteraan Karyawan 5. Keamanan Pekerjaan |
| Employee Wellbeing | Kondisi pada seorang individu dengan adanya rasa bahagia, kepuasan, tingkat stres yang rendah, sehat secara fisik dan mental, serta kualitas hidup kerja yang baik sehingga mampu mendukung tugasnya di pekerjaannya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja 2. Peran atasan dalam pekerjaan 3. Pencapaian dalam pekerjaan 4. Keterlibatan dengan orang lain 5. Nyaman pada diri sendiri |

Teknik Pengumpulan dan Analisa Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Data dianalisis dengan mengelompokkan berdasarkan variabel dan responden, lalu disajikan dalam tabel untuk tiap variabel yang diteliti.

2. Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan teknik SEM PLS (Partial Least Squares), yang tidak bergantung pada banyak asumsi dan cocok untuk sampel kecil maupun besar. PLS digunakan untuk mengukur. Analisis meliputi:

- **Model Luar (Outer Model):** Menilai validitas dan reliabilitas variabel melalui indikator.
- **Model Struktural (Inner Model):** Menilai hubungan antar variabel laten.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel, dengan kriteria evaluasi seperti convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach alpha untuk model luar, serta R-square, Q-square, dan Goodness of Fit (GoF) untuk model struktural.

Pengujian Hipotesis:

- Probabilitas $\geq 0,05 \rightarrow$ Hipotesis ditolak.
 - Probabilitas $\leq 0,05 \rightarrow$ Hipotesis diterima.
- Hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek Penelitian

Tabel 3. Karakteristik Masa Kerja Responden Pembangkit Listrik Tenaga Uap Asam Asam

| | Frekuensi | Persen |
|-------|-----------|--------|
| Valid | | |
| 10 | 11 | 8.8 |
| 11-15 | 104 | 83.2 |
| 16-20 | 7 | 5.6 |
| 21 > | 3 | 2.4 |
| Total | 125 | 100.0 |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 4. Karakteristik Umur / Usia Responden Pembangkit Listrik Tenaga Uap Asam Asam

| | Frekuensi | Persen |
|-------|-----------|--------|
| Valid | | |
| 29-30 | 32 | 25.6 |
| 31-35 | 82 | 65.6 |
| 36-40 | 7 | 5.6 |
| 41 > | 4 | 3.2 |
| Total | 125 | 100.0 |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 5. Karakteristik Status Karyawan Responden Pembangkit Listrik Tenaga Uap Asam Asam

| | Frekuensi | Persen |
|--------------------------|-----------|--------|
| Valid | | |
| Penugasan Kerja dari PLN | 125 | 100.0 |
| Total | 125 | 100.0 |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 6. Karakteristik Pendidikan Responden Karakteristik Pendidikan Responden Pembangkit Listrik Tenaga Uap Asam Asam

| | Frekuensi | Persen |
|---|-----------|--------|
| Valid | | |
| Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan | 67 | 53.6 |
| D1/D2/D3 | 18 | 14.4 |
| D4/S1 | 39 | 31.2 |
| S2 | 1 | 0.8 |
| Total | 125 | 100.0 |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

- Masa Kerja Responden :
 - a. 10 tahun (11 orang)
 - b. 11-15 tahun (104 orang)
 - c. 21> tahun (3 orang)
- Karakteristik Umur Responden :
 - a. 29-30 tahun (32 orang)
 - b. 31-35 tahun (82 orang)
 - c. 36-40 tahun (7 orang)
 - d. 41> tahun (4 orang)
- Karakteristik Status Karyawan :

Penugasan kerja dari PLN (125 orang)
- Karakteristik Pendidikan Responden :
 - a. SMA/ SMK (67 orang)
 - b. D1/D2/D3 (18 orang)
 - c. D4/S1 (39 orang)
 - d. S2 (1 orang)

Hasil Penelitian

2. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

a. **Validitas Konvergen** : Semua item memenuhi syarat ($>0,7$), $AVE > 0,5 \rightarrow$ valid.

| Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (...) |
|---------|------------------|-------|-----------------------|-----------------------------------|
| | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) |
| X1 | 0.871 | 0.882 | 0.907 | 0.661 |
| X2 | 0.916 | 0.919 | 0.941 | 0.799 |
| X3 | 0.891 | 0.896 | 0.924 | 0.754 |
| Y | 0.859 | 0.867 | 0.906 | 0.708 |

Gambar 5. Nilai AVE (Average Variance Extracted)

Sumber: Data Primer yang Diolah (2024)

b. **Validitas Diskriminan** : Memenuhi kriteria \rightarrow valid.

Tabel 9. Nilai Pembebanan Luar Konstruk

| Variabel | Indikator | Faktor Pemuatan | Informasi |
|------------------------|-----------|--------------------|-----------|
| Pengalaman Karier | X1.1 | 0,739 | Valid |
| | X1.2 | 0,813 | Valid |
| | X1.3 | 0,874 | Valid |
| | X1.4 | 0,841 | Valid |
| | X1.5 | 0,792 | Valid |
| Kesejahteraan Karyawan | X2.1 | 0,867 | Valid |
| | X2.2 | 0,916 | Valid |
| | X2.3 | 0,910 | Valid |
| | X2.4 | 0,882 | Valid |
| Dukungan Organisasi | X3.1 | 0,820 | Valid |
| | X3.2 | 0,899 | Valid |
| | X3.3 | 0,869 | Valid |
| | X3.4 | 0,883 | Valid |
| Ketahanan Kerja | Y1 | 0,875 | Valid |
| | Y2 | 0,865 | Valid |
| | Y3 | 0,901 | Valid |
| | Y6 | 0,711 | Valid |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2025)

Hasil Penelitian

3. Uji Reliabilitas Instrument

a. Keandalan Komposit

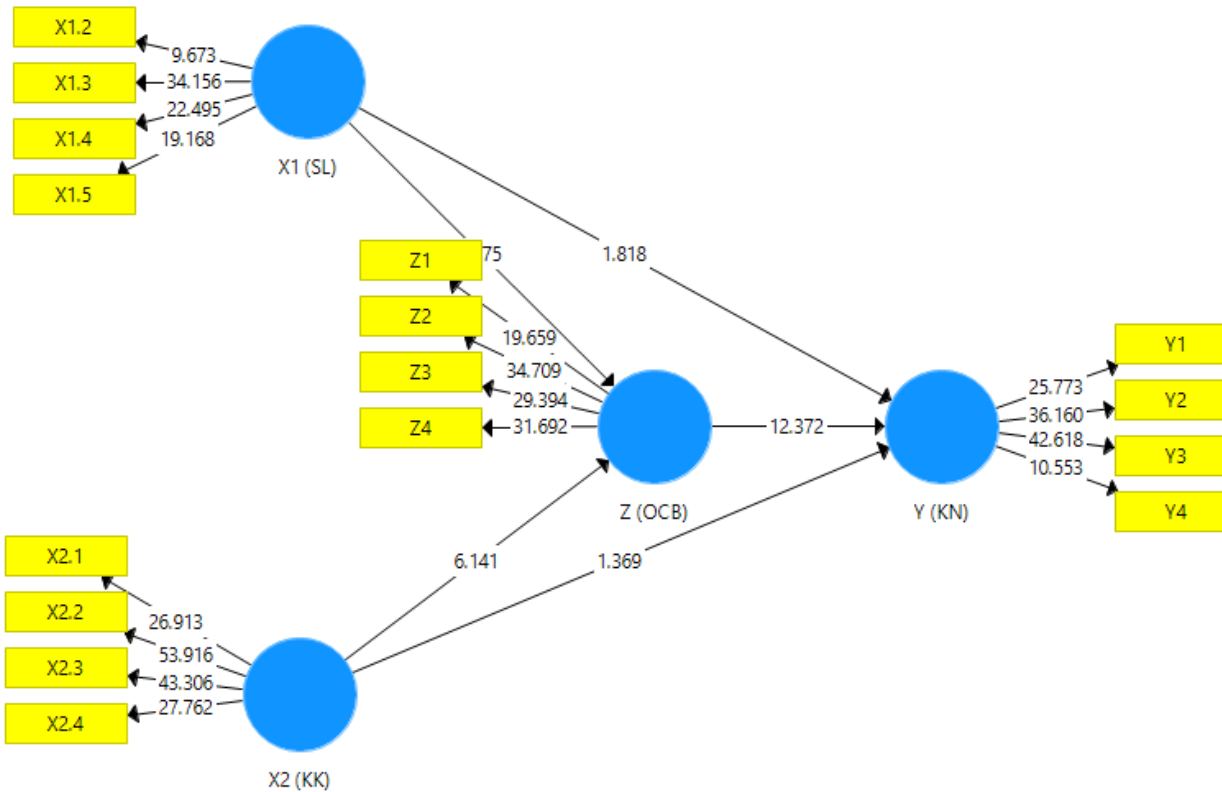
Berdasarkan tabel, hasil *uji composite reliability* menunjukkan nilai $> 0,6$ yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel

a. Cronbach Alpha

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian, hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)



Tabel 10. Hasil Uji R- Square

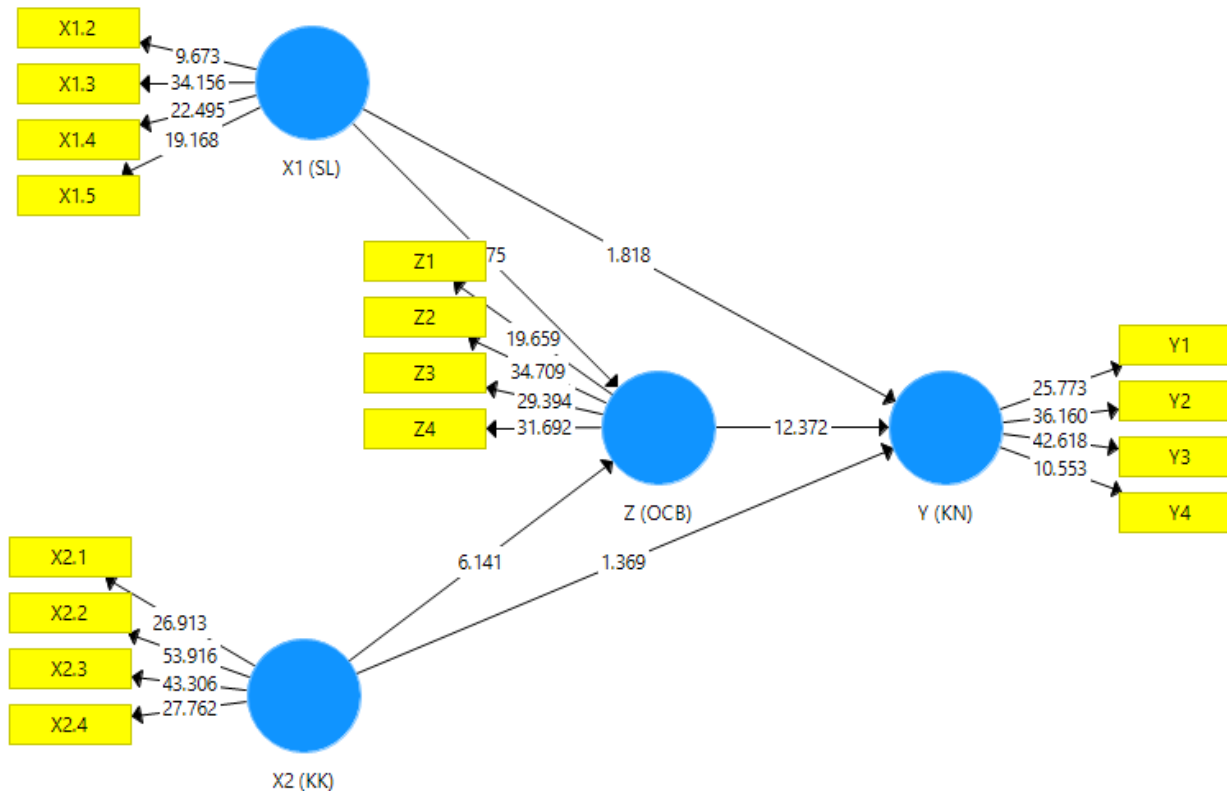
| | Nilai Kuadrat | Informasi |
|--|---------------|-----------|
| Pengalaman Karier, Kesejahteraan Karyawan, dan Dukungan Organisasi untuk Ketahanan Kerja | 0.733 | Kuat |

Sumber: Data yang Diolah, 2025

Pengaruh *Pengalaman Karir, Kesejahteraan Karyawan, dan Dukungan Organisasi terhadap Resiliensi Kerja*. Nilai R-Square sebesar 0,733 menunjukkan bahwa 73,3% variasi dari Work Resilience dapat dijelaskan oleh kombinasi dari variabel *Career Experience, Employee Wellbeing, dan Organizational Support*. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, yang berarti model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

Hasil Penelitian

5. Uji Hipotesis



Hipotesis :

1. Variabel X1 Pengalaman Karir memperoleh nilai sig. sebesar 0.000 (Nilai Sig. < 0.05) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 6.339 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.96, dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel Pengalaman Karir berpengaruh terhadap variabel Resiliensi Kerja.

2. Variabel X 2 Employee Wellbeing diperoleh nilai sig. sebesar 0,012 (Nilai Sig. < 0,05) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 2,512 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96, dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel Employee Wellbeing berpengaruh terhadap variabel Work Resilience.

3. Variabel X 3 Dukungan Organisasi diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 13,902 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96, dengan

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Karier terhadap Ketahanan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan kerja. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki lebih banyak pengalaman dalam karirnya cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, mengelola tekanan kerja, dan menghadapi tantangan dengan lebih efektif. Hal ini berarti, secara parsial, pengalaman karir secara langsung berkontribusi pada kemampuan karyawan untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang diperoleh dari berbagai situasi kerja sebelumnya dapat menjadi bekal bagi individu dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Ketahanan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan kerja. Artinya, semakin baik kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan tekanan dalam bekerja. Artinya, ketika karyawan merasakan kesejahteraan-baik secara fisik, mental, maupun emosional-mereka lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan bertahan dalam kondisi sulit.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Ketahanan Kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan kerja. Meskipun nilai koefisiennya lebih kecil dari variabel lainnya, hasil ini tetap menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan dalam membantu karyawan menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi kerja karyawan.

Kesimpulan

- Pengalaman karir, kesejahteraan karyawan, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan kerja karyawan PLTU Asam-Asam..
- Pengalaman karir memainkan peran penting dalam meningkatkan ketahanan kerja. Karyawan dengan lebih banyak pengalaman cenderung lebih mampu menghadapi perubahan, mengelola tekanan kerja, dan menghadapi tantangan dengan lebih efektif. Indikator seperti kesempatan untuk mutasi dan promosi serta pelatihan meningkatkan kemampuan beradaptasi karyawan dalam menghadapi perubahan di tempat kerja, serta menciptakan harapan dan motivasi untuk berkembang.
- Kesejahteraan karyawan juga memiliki pengaruh besar terhadap ketahanan kerja. Karyawan yang puas dan bahagia dengan pekerjaannya akan lebih mampu menghadapi tantangan, karena kondisi fisik, mental, dan emosional yang baik.
- Dukungan Organisasi menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan manajerial, fasilitas dan sumber daya, penghargaan dan pengakuan, kesejahteraan karyawan, dan keamanan kerja berperan langsung dalam meningkatkan ketahanan kerja karyawan. Organisasi yang mendukung karyawan dengan memberikan fasilitas yang memadai, penghargaan yang adil, serta menjaga keamanan dan kesejahteraan kerja menciptakan rasa aman yang sangat penting bagi karyawan untuk tetap fokus dan tangguh dalam menjalankan tugasnya.

Referensi

- [1] Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. (2021). Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor: 188.K/HK.02/MEM.L/2021 tentang Pengesahan Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Tahun 2021 Sampai dengan Tahun 2030. Jakarta: Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia.
- [2] Brunetti, F., Matt, D. T., Bonfanti, A., De Longhi, A., Pedrini, G., & Orzes, G. (2020). Digital transformation challenges: Strategies emerging from a multi-stakeholder approach. *The TQM Journal*, 32(4), 697–724. <https://doi.org/10.1108/TQM-12-2019-0301>
- [3] Chusna, M. P., & Waskito, J. (2024). Peran incremental validity sebagai pemediasi pada pengaruh protean career terhadap career outcome (Studi kasus mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 941–950.
- [4] Prasetya, B. H. P. (2024). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan employee well-being dan work-life balance (Tesis). Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
- [5] Pratama, R. A., & Islamiyah. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, pemberdayaan sumber daya manusia, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi empiris pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Magelang). *MEISTER, Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan*, 1(2), 86–96.
- [6] Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830–843.
- [7] Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4).
- [8] Rahadi, D. R., Jannah, A. R., & Alonso, K. H. (2024). Pengaruh employee engagement dan kesejahteraan karyawan terhadap employee retention melalui strategi talent manajemen bisnis. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 70–80.
- [9] Liang, F., & Cao, L. (2021). Linking employee resilience with organizational resilience: The roles of coping mechanism and managerial resilience. *Journal of Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1063–1075. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S317387>
- [10] Mudrikah, I., Hakim, A. R., & Muharsih, L. (2022). Pengaruh resiliensi terhadap stres kerja karyawan bagian operator produksi PT Muramoto Elektronika Indonesia. *Empowerment: Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(3), 44–50.
- [11] Naibaho, T. C. A., et al. (2022). Pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Mandala Finance Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1891–1900.
- [12] Muchtadin. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, makna kerja, dan resiliensi terhadap work engagement pekerja milenial. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 93–103.
- [13] Salam, R., Bahasruddin, A., Wijaya, I. D., & Faisal, M. (2024). Strategi meningkatkan resiliensi dalam tata kelola pemerintahan pada era digital. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(2), 309–326.
- [14] Jaskeviciute, V., Stankeviciene, A., Diskiene, D., & Savicke, J. (2021). The relationship between employee well-being and organizational trust in the context of sustainable human resource management. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 118–131.
- [15] Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh budaya kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui beban kerja aparatur sipil negara di lingkup Pemerintah Kota Makassar. *JEMMA: Jurnal of Economic, Management, and Accounting*, 7(1), 94–107.
- [16] Tabina, A., et al. (2024). Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Kajian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(6), 822–837.
- [17] Islaha, S., & Kadiyono, A. L. (2023). Pengaruh organizational well-being terhadap organizational commitment pada karyawan telekomunikasi. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 12(2), 224–230.
- [18] Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). Pengaruh resiliensi terhadap produktivitas kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 5(1), 1–14.
- [19] Sianipar, M. Y., & Welly, Y. (2024). Eksistensi komunitas praktisi pekerja gig: Peran keterikatan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan resiliensi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 383–393.
- [20] Hasanah, P. U., et al. (2024). Tantangan keselamatan dan kesehatan kerja di masa depan di negara industri: Studi literatur. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 14(2), 645–662.

Referensi

- [21] Dinarwati, E., & Purba, D. E. (2023). Pengaruh tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional terhadap kesejahteraan karyawan PT. X sektor energi. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 143–148.
- [22] Yustin. (2022). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar. Skripsi, Universitas Fajar, Makassar.
- [23] Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45.
- [24] Kuzaimah, R., Meutia, & Srimindarti, C. (2024). Pengaruh abusive supervision, emotional exhaustion, stres kerja dan perilaku cyber loafing terhadap work resilience di Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(3), 947–972.
- [25] Ramadhani, N. N., et al. (2024). Analisis mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 14–31.
- [26] Bahrenita, N., Artiningsih, D. W., & Samhudi, A. (2021). Analisis pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) Binuang Kabupaten Tapin. *Jurnal Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari*, 1–5.
- [27] Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [28] Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). Metode penelitian bisnis (kuantitatif dan kualitatif). UMSIDA Press.
- [29] Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2022). Kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44–53.
- [30] Fajar, M., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). Pengaruh employee retention dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multistrada Arah Sarana. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2), 2854–2863.
- [31] Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi tentang pengalaman kerja, komitmen kerja, dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Edunomika*, 6(1), 33–43.
- [32] Zaky, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95.
- [33] Reivich, K., & Shatte, A. (2002). The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles. Broadway Books.
- [34] Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. AMACOM.
- [35] Supriadi, A., et al. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Jawa Tengah: Tahta Media Group.
- [36] Ganyang, M. T. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita. Bogor: In Media.
- [37] Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (2002). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. In R. Eisenberger (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 97–110). Lawrence Erlbaum Associates.
- [38] Li, M., et al. (2022). Prism of employee performance through the means of internal support: A study of perceived organizational support. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 965–976.
- [39] Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2021). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Positive psychology* (pp. 255–264). Oxford University Press.
- [40] Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 207–222.
- [41] Chen, T., et al. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations*, 42(1), 282–299. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- [42] Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- [43] Hermawan, S., et al. (2020). *Perluakah rotasi dan promosi jabatan?* UMSIDA Press.
- [44] Hermawan, S. (2020). *Rekrutmen & seleksi antara nepotisme dan profesional.* UMSIDA Press.



Publish

EKOMBIS REVIEW
JURNAL EKONOMI & BISNIS

rangga_umsida 1

p-ISSN 2338-8412
e-ISSN 2716-4411

About the JournalCurrentArchivesAnnouncementsSubmissionsEditorial TeamContact

Q Search

Current Issue

Vol 13 No 3 (2025): Juli

Published: 2025-05-11

Full Issue

Cover

ARTICLE TEMPLATE

Article Template

ACCREDITATION OF JOURNALS

sinta 3

VIDEO SUBMISSIONS

Cara Mengirimka...
Jangan lupa
Subscribe Like dan Comment

Publish

Initial Submission Check – Revision Required Before Review



Participants

KARONA CAHYA SUSENA (cahya)

Rangga Mahesa (rangga_umsida)

Messages

| Note | From |
|---|---------------------------------|
| <p>Dear Rangga Mahesa, Sigit Hermawan, Vera Firdaus</p> <p>Thank you for submitting your manuscript titled "Work Resilience Based on Career Experience, Employee Wellbeing, and Organizational Support as an Implementation of SDG's No. 8: Decent Work and Economic Growth" to Ekombis Review. We have conducted a preliminary assessment, and we kindly request some revisions before proceeding with the peer-review process.</p> <p>Please address the following issues:</p> <p>cahya, 8371-Article Text-38902-1-2-20250513 (1).docx</p> | <p>cahya May 19</p> |
| <p>▶ Dear reviewers</p> <p>the following is the result of the revised manuscript, thank you.</p> <p>rangga_umsida, REV1. 8371-Article Text-39166-1-18-20250519.docx</p> | <p>rangga_umsida May 19</p> |

Add Message

Publish

6/10/25, 5:12 PM

Surat Keterangan Rangka+Mahesa_2025-130



SURAT KETERANGAN Nomor : 130/1/V/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Heskyel Pranata Tarigan S.M.**
Jabatan : **Editor**

Dengan ini menerangkan bahwa artikel dengan judul:
Work Resilience Based on Career Experience, Employee Wellbeing, and Organizational Support as an Implementation of SDG's No. 8: Decent Work and Economic Growth

yang merupakan tulisan dari:
Rangga Mahesa

telah diterima dan akan diterbitkan pada *EKOMBIS REVIEW Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*
Volume 13 Nomor 4, Oktober 2025.

Demikian keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.



scan the qrcode for verification

Bengkulu, 14 Mei 2025
Administrasi Jurnal,



Heskyel Pranata Tarigan S.M.

SERTIFIKAT PUBLIKASI JURNAL

Sertifikat ini dengan bangga diberikan kepada

RANGGA MAHESA

sebagai pengakuan atas publikasi yang diterbitkan pada jurnal
EKOMBIS REVIEW Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis dengan judul

"Work Resilience Based on Career Experience, Employee Wellbeing, and Organizational Support as an Implementation of SDG's No. 8: Decent Work and Economic Growth"

Volume 13 Nomor 4, Oktober 2025



scan the qrcode for verification

Bengkulu, 14 Mei 2025
Administrasi Jurnal



Heskyel Pranata Tarigan S.M.