

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

[Resiliensi Kerja Berdasarkan Pengalaman Karir, Kesejahteraan Karyawan, dan Dukungan Organisasi sebagai Implementasi SDG No. 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi]

Rangga Mahesa¹⁾, Sigit Hermawan^{*2)}

¹⁾ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

²⁾ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

*Email Penulis Korespondensi: sigithermawan@umsida.ac.id

Abstract: The electricity generation industry plays a vital role in supporting economic growth and ensuring a stable energy supply. PT PLN (Persero) PLTU Asam Asam is one of the coal-fired power plants contributing significantly to the national electricity grid. Given the operational challenges and the need for workforce resilience in this sector, this study aims to examine the influence of career experience, employee well-being, and organizational support on work resilience among employees at PLTU Asam Asam. This research adopts a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to employees involved in operations, maintenance, and management. The findings indicate that career experience and employee well-being significantly impact work resilience, whereas organizational support has a weaker but still significant influence. The study highlights that employees with extensive career experience and high well-being levels tend to have better work resilience. Moreover, strong organizational support contributes to employees' ability to adapt and overcome workplace challenges. The study provides insights into human resource management practices in the energy sector, emphasizing the importance of career development programs, employee well-being initiatives, and organizational support systems in enhancing workforce resilience.

Keywords: - Career Experience, Employee Well-being, Organizational Support, Work Resilience

Abstrak: Industri pembangkitan listrik memiliki peran krusial dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan memastikan pasokan energi yang stabil. PT PLN (Persero) PLTU Asam Asam merupakan salah satu pembangkit listrik tenaga uap yang memberikan kontribusi besar terhadap jaringan listrik nasional. Mengingat tantangan operasional dan pentingnya resiliensi tenaga kerja di sektor ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman karir, kesejahteraan karyawan, dan dukungan organisasi terhadap resiliensi kerja karyawan di PLTU Asam Asam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan yang terlibat dalam operasi, pemeliharaan, dan manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman karir dan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja, sementara dukungan organisasi memiliki pengaruh yang lebih lemah tetapi tetap signifikan. Studi ini menyoroti bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang luas serta tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung memiliki resiliensi kerja yang lebih baik. Selain itu, dukungan organisasi yang kuat turut berkontribusi terhadap kemampuan karyawan dalam beradaptasi dan mengatasi tantangan di tempat kerja. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai praktik manajemen sumber daya manusia di sektor energi, dengan menekankan pentingnya program pengembangan karir, inisiatif kesejahteraan karyawan, serta sistem dukungan organisasi dalam meningkatkan ketahanan tenaga kerja.

Kata Kunci: - Pengalaman Karir, Kesejahteraan Karyawan, Dukungan Organisasi, Resiliensi Kerja

I. PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) PLTU Asam Asam merupakan salah satu unit pembangkit tenaga listrik yang beroperasi di sektor pembangkit energi listrik dengan model bisnis Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU), yang memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan energi listrik di Indonesia. PLTU Asam Asam, dengan total kapasitas beban puncak 386 MW, menyumbang sekitar 260 MW atau hampir 67% dari total beban puncak nasional. Mengingat peranannya yang vital, PLTU Asam Asam tidak dapat berhenti beroperasi karena ketergantungan yang tinggi terhadap pasokan listrik dari unit ini. PLTU Asam Asam Unit 3 & 4 yang terletak di Desa Asam Asam, Kecamatan Jorong, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan, juga termasuk dalam Program Percepatan Pembangunan

Pembangkit 10.000 MW [1]. Meskipun menghadapi berbagai kendala teknis selama proses pembangunan, unit ini berhasil beroperasi dan memberikan kontribusi signifikan terhadap sistem kelistrikan nasional.

Dalam organisasi modern, keberhasilan eksekusi strategi perusahaan sangat bergantung pada dukungan organisasi yang efektif. Organisasi yang memiliki proses bisnis yang baik, mekanisme kerja yang efisien, Employee Wellbeing sumber daya manusia yang optimal, serta struktur yang jelas dan terorganisir akan mampu mencapai tujuan dan target Work Resilience yang telah ditetapkan. Ketidakefektifan dalam salah satu elemen tersebut dapat menyebabkan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya [2].

Salah satu perspektif yang relevan dalam mengelola karir karyawan di organisasi adalah perspektif karir protean. Perspektif ini memandang bahwa karir tidak lagi terikat pada satu organisasi atau bidang pekerjaan tertentu. Sebaliknya, individu dianggap lebih bertanggung jawab terhadap pengembangan karirnya sendiri dengan mengutamakan fleksibilitas dan otonomi, daripada bergantung pada sistem manajemen karir yang ada dalam organisasi [3]. Dalam konteks ini, pengalaman karir (career experience) menjadi faktor penting yang mempengaruhi perkembangan karir individu di dalam organisasi.

Selain itu, kesejahteraan karyawan (employee well-being) juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kesejahteraan karyawan tidak hanya mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek-aspek kehidupan pribadi dan kesejahteraan psikologis karyawan [4]. Kesejahteraan kerja mencakup perasaan bahagia, kepuasan, serta tingkat stres yang rendah, yang kesemuanya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan *work resilience* karyawan [5]. Selain itu, kesejahteraan juga berhubungan erat dengan resiliensi kerja (work resilience), yakni *employee wellbeing* individu untuk tetap bertahan dan beradaptasi menghadapi tekanan atau tantangan di tempat kerja [6].

Kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work resilience* dan keberlanjutan organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan *work resilience* organisasi secara keseluruhan [7]. Di sisi lain, *employee engagement* yang rendah dapat berisiko pada turunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak pada penurunan *work resilience* organisasi dalam jangka panjang [8].

Fenomena *work resilience* di PLTU Asam Asam memiliki tantangan 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 faktor kenyamanan hidup, aksesibilitas, dan kesejahteraan sosial bagi para karyawan yang bekerja di sana. Banyak karyawan yang berasal dari luar daerah, termasuk pendatang yang harus beradaptasi dengan lingkungan baru yang jauh dari keluarga dan kerabat mereka. Faktor ini menambah beban emosional dan fisik bagi karyawan, namun juga menguji daya tahan mereka dalam menghadapi tantangan [8].

Selain itu, PLTU Asam Asam menjadi satu-satunya pembangkit listrik tenaga uap di Kalimantan Selatan, menjadikannya sangat vital bagi kelistrikan di wilayah tersebut. Ketergantungan yang tinggi terhadap unit ini menciptakan tekanan yang lebih besar bagi karyawan, yang harus memastikan bahwa operasional unit terus berjalan tanpa gangguan. Dalam menghadapi tekanan tersebut, kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi (*work resilience*) menjadi sangat penting bagi setiap individu di lingkungan kerja ini [9].

Karyawan PLTU Asam Asam juga menghadapi tantangan terkait dengan faktor rotasi karyawan dan masa kerja. Karyawan dengan masa kerja lebih dari lima tahun, terutama yang memiliki pengalaman lebih dari tujuh hingga sepuluh tahun, memiliki peran kunci dalam menjaga stabilitas operasional. Pengalaman mereka sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk bertahan dalam situasi penuh tekanan dan tantangan. Namun, para karyawan yang lebih junior atau baru bergabung dari luar daerah mungkin menghadapi kesulitan lebih besar dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang menuntut, membutuhkan ketahanan mental dan fisik yang lebih tinggi.

Di samping itu, faktor sosial dan budaya setempat juga turut mempengaruhi *work resilience*. Proses adaptasi terhadap budaya lokal, serta tantangan hidup di daerah yang lebih terpencil, bisa menjadi faktor pembentuk resiliensi kerja karyawan. Bagi karyawan yang berasal dari luar daerah, perbedaan budaya dan jarak sosial bisa menjadi sumber stres yang mempengaruhi kesejahteraan dan ketahanan mereka dalam bekerja.

Tabel 1. Distribusi Karyawan Berdasarkan Jabatan dan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Karyawan
1	Jabatan Struktural	33

2	Jabatan Senior	125
3	Masa Kerja > 5 tahun	176
4	Masa Kerja > 7 tahun	173
5	Masa Kerja > 10 tahun	125
6	Masa Kerja > 7 tahun dan Jabatan Senior	129
7	Masa Kerja > 10 tahun dan Jabatan Senior	114
Total Seluruh Karyawan		183

Sumber : PLTU Asam Asam

Karyawan yang memiliki jabatan struktural atau senior (33 orang dan 125 orang) memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan pengalaman yang lebih banyak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Jabatan ini bisa berperan dalam menentukan tingkat resiliensi kerja, karena mereka mungkin lebih sering menghadapi tekanan dan masalah yang memerlukan daya tahan tinggi.

Karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (176 orang) dan jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari 7 tahun (173 orang) atau 10 tahun (125 orang) juga cukup signifikan. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama mungkin lebih mampu mengelola stres dan tantangan pekerjaan.

Dari data pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa ada hubungan antara masa kerja yang panjang dan jabatan senior. Untuk masa kerja lebih dari 7 tahun terdapat sebanyak 129 orang karyawan berada diposisi jabatan senior, sedangkan masa kerja lebih dari 10 tahun terdapat 114 orang karyawan dengan jabatan senior. Karyawan dengan kriteria ini memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi, mengingat pengalaman kerja yang luas dan tingkat tanggung jawab yang lebih besar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengalaman karir (career experience), kesejahteraan karyawan (employee well-being), dan dukungan organisasi (organizational support) terhadap resiliensi kerja (work resilience) karyawan di PLTU Asam Asam. Sebagai satu-satunya unit pembangkit yang ada di PLTU Asam Asam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dalam mendukung Work Resilience organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan pembangkit energi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk menganalisis “Work Resilience Berbasis Career Experience, Employee Wellbeing, dan Organizational Support Sebagai Implementasi SDG’s Nomor 8: Decent Work and Economic Growth”.

RUMUSAN MASALAH:

1. Apakah pengalaman karir (career experience) berpengaruh terhadap resiliensi kerja (work resilience)?
2. Apakah kesejahteraan karyawan (employee wellbeing) berpengaruh terhadap resiliensi kerja (work resilience)?
3. Apakah dukungan organisasi (organizational support) berpengaruh terhadap resiliensi kerja (work resilience)?

TUJUAN PENELITIAN:

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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).

KATEGORI SDGS: Penelitian ini masuk dalam kategori SDGs Nomor 8: Decent Work and Economic Growth karena berfokus pada peningkatan kualitas ketenagakerjaan melalui penguatan resiliensi kerja (work resilience) yang dipengaruhi oleh pengalaman karir, kesejahteraan karyawan, dan dukungan organisasi. SDGs 8 menekankan pentingnya menciptakan pekerjaan yang layak, aman, produktif, serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, penelitian pada karyawan PLTU Asam Asam bertujuan memberikan

pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat memperkuat kemampuan adaptasi, ketahanan, dan produktivitas tenaga kerja di sektor energi sektor yang strategis bagi pembangunan ekonomi nasional. Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, menyediakan dukungan organisasi yang memadai, serta mendorong pengembangan karir, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap tercapainya lingkungan kerja yang berkualitas dan berkelanjutan sesuai target SDGs 8.

II. LITERATURE REVIEW

Pendekatan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Conservation of Resources (COR) [9]. Teori ini menekankan pentingnya sumber daya yang dimiliki oleh individu, baik itu sumber daya fisik, psikologis, maupun sosial, serta bagaimana kehilangan sumber daya ini lebih berpengaruh daripada perolehan sumber daya baru [9]. Dengan menggunakan prinsip dasar dari teori COR, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengalaman karir, kesejahteraan, dan dukungan organisasi dapat memperkuat resiliensi karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Resiliensi kerja dipandang sebagai Employee Wellbeing individu untuk bertahan dan mengatasi stres serta tantangan yang muncul, yang dipengaruhi oleh sumber daya internal seperti efikasi diri, serta sumber daya eksternal seperti dukungan organisasi [10].

Career Experience dan Work Resilience

Indikator pengembangan karir meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi jabatan [11]. Yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah aktivitas perluasan tugas/pekerjaan secara horizontal (job enlargement), pengayaan tugas secara vertikal (job enrichment), rotasi posisi, promosi, dan peningkatan kompetensi serta kapabilitas lewat program pelatihan dan pengembangan. 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 [12].

Berbagai contoh praktik MSDM yang telah banyak dilakukan diberbagai perusahaan telah terbukti dapat meningkatkan resiliensi karyawannya yang tentunya disesuaikan dengan kebutuhan serta Employee Wellbeing yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan [13]. Sebuah artikel menganalisis dinamika tempat kerja sektor publik dalam lingkungan pandemi yang disruptif, survei yang dikumpulkan dari pegawai negeri di seluruh kementerian Korea Selatan di sektor publik, menunjukkan bahwa rata-rata beban kerja dan intensitas kerja meningkat 13% hingga 15% setelah wabah, sementara proporsi pegawai dengan beban kerja/intensitas kerja meningkat di masing-masing Kementerian Organisasi Publik bervariasi dari 10% hingga 80% [14]. Eksperimen survei acak menemukan bahwa paparan terhadap praktik MSDM yang meningkatkan resiliensi memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap persepsi karyawan terhadap beban kerja/intensitas kerja [15].

Secara keseluruhan, implikasi dari temuan temuan ini bagi para praktisi adalah bahwa rancangan dan penerapan ‘sekumpulan’ praktik sumber daya manusia yang cermat akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih baik, yang mengarah pada pengembangan angkatan kerja yang lebih tangguh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SDM yang memiliki pengembangan ketrampilan dan pengetahuan dalam karirnya, akan memiliki resiliensi yang lebih kuat [16].
H₁ : Career experience berpengaruh terhadap work resilience.

Employee Wellbeing dan Work Resilience

Wellbeing dan resiliensi sangat penting untuk mengembangkan keterampilan pemecahan masalah yang efisien, membangun dan memelihara hubungan interpersonal dan penetapan tujuan yang realistik, yang semuanya akan meningkatkan Employee Wellbeing individu untuk melakukan dan berkontribusi secara bermakna pada pekerjaannya. 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 [17].

Karyawan dengan subjective well-being yang tinggi akan puas dengan pekerjaannya dan lebih sering mengalami pengalaman emosi yang positif dan jarang mengalami pengalaman emosi yang negatif. Ini dapat menyebabkan perasaan bahagia, yang berdampak pada hasil pekerjaan yang baik. Dalam beberapa tahun terakhir, pergeseran fokus praktik kehidupan kerja menuju kesehatan dan wellbeing karyawan telah memicu minat modal psikologis dan resiliensi di banyak organisasi. Praktek-praktek peningkatan wellbeing dan work life balance dapat meningkatkan resiliensi karyawan [18].

H₂ : Employee wellbeing berpengaruh terhadap work resilience.

Organizational Support dan Work Resilience

Organizational Support adalah persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi telah terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan Work Resilience, komitmen, dan kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan meningkatkan perasaan dihargai dan diterima, yang pada gilirannya memperkuat rasa komitmen mereka terhadap organisasi [19]. Hal ini berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Pada sektor energi terutama pada PLTU, pengelolaan risiko keselamatan yang didukung dengan pelatihan reguler dan sistem dukungan psikososial dapat membantu meningkatkan ketahanan kerja karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang berbahaya [20].

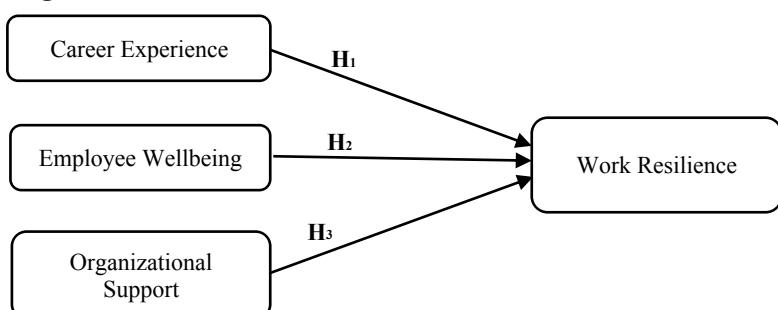
Work Resilience di PLTU dapat dilihat dari Employee Wellbeing pekerja untuk mengatasi stres dan tantangan fisik dalam pekerjaan mereka. Dukungan sosial dari rekan kerja dan pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan mental serta keselamatan sangat memengaruhi ketahanan kerja para karyawan [21]. Dalam situasi kerja yang penuh tekanan seperti ini di PLTU, resiliensi tidak hanya membantu karyawan untuk bertahan menghadapi tantangan, tetapi juga mendorong mereka untuk meningkatkan Work Resilience dan keselamatan kerja [22].

Organisasi yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan melalui program seperti pelatihan pengembangan diri, bantuan psikologis, dan fleksibilitas kerja dapat membantu membangun ketahanan. Pengakuan terhadap pencapaian dan penguatan dukungan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan Employee Wellbeing individu untuk beradaptasi dengan perubahan pekerjaan dan menjaga keseimbangan emosi ditengah tekanan [23]. Sebuah studi menyoroti bahwa pemimpin yang mendukung secara emosional dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dapat mengurangi dampak negatif dari stres dan kelelahan kerja, serta memperkuat ketahanan mental mereka [24].

Dalam banyak hal, PLTU memerlukan perhatian khusus terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan yang terpapar pada risiko tinggi [25]. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menemukan bahwa pemberian program pelatihan yang didukung oleh kebijakan keselamatan kerja yang kuat, serta adanya penghargaan untuk pencapaian karyawan, dapat meningkatkan ketahanan mereka dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang berat di sektor industri energi [26].

H₃ : Organizational support berpengaruh terhadap work resilience.

Kerangka Penelitian:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

III. METODE

Penelitian ini dilakukan di PLTU Asam Asam, dengan subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang terlibat langsung dalam operasi, pemeliharaan, dan manajemen di PLTU Asam Asam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, yaitu untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan menganalisis pengaruhnya terhadap resiliensi kerja (work resilience) dan kepuasan karir (career satisfaction) [27][28]. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Independen (X)
 - a. Career Experience (X₁) : Pengalaman karir yang dimiliki karyawan, termasuk pengalaman professional dan perkembangan karir individu dalam organisasi [29].
 - b. Employee Wellbeing (X₂) : Kesejahteraan karyawan yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja [30].
 - c. Organizational Support (X₃) : Dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, baik dalam bentuk materiil, sosial, maupun emosional [31].
2. Variabel Dependen (Y)
 - a. Work Resilience (Y) : Employee Wellbeing karyawan untuk bertahan dan beradaptasi dengan

tantangan dan tekanan di tempat kerja, serta untuk tetap produktif dalam situasi sulit [32].

Definisi operasional yaitu gambaran tentang bagaimana suatu variabel dapat diukur atau diidentifikasi melalui indikator-indikator yang dapat diamati. Berdasarkan variabel penelitian yang digunakan, maka berikut ini diuraikan definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Referensi
Work Resilience	Kemampuan individu untuk secara efektif mengatasi dan bangkit kembali dari berbagai tantangan dan tekanan dalam lingkungan kerja, melalui pemanfaatan keterampilan teknis dan interpersonal, pengetahuan yang relevan, serta penerapan sikap kerja positif seperti ketekunan, fleksibilitas, dan optimisme.	1. Pengendalian emosi 2. Sikap optimis dan pantang menyerah 3. Employee Wellbeing dalam memecahkan permasalahan 4. Ikut merasakan kondisi orang lain 5. Efikasi diri 6. Prestasi kerja 7. Keinginan bersosialisasi	Reivich, K., & Shatte, A. (2002) Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005) [33][34]
Career experience	Kesempatan yang dimiliki individu untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis melalui berbagai pengalaman kerja yang bervariasi, seperti pelatihan, proyek-proyek, rotasi pekerjaan, serta interaksi dengan rekan kerja dan pemimpin.	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	Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, ., Priadi, A., Yusniar Mendo, D., Asi, L. L., Podungge, R., Nuryadin, H. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). Ganyang, M.T. (2018) [35][36]
Organizational Support	Sejauh mana organisasi memberikan perhatian yang nyata kepada karyawan melalui penyediaan sumber daya yang dibutuhkan (seperti pelatihan, alat kerja, dan akses informasi), pengakuan terhadap pencapaian karyawan, serta dukungan emosional dan sosial dari atasan dan rekan kerja, juga mencakup adanya kebijakan yang adil dan jelas, serta lingkungan kerja yang memfasilitasi karyawan dalam mengatasi hambatan dan tantangan yang dihadapi selama bekerja	1. Dukungan manajerial 2. Fasilitas dan sumber daya 3. Penghargaan dan Pengakuan 4. Kesejahteraan Karyawan 5. Keamanan Pekerjaan	Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (2002) Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022) [37][38]
Employee Wellbeing	Kondisi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan yang tercermin dalam tingkat kebahagiaan, kepuasan kerja, serta keseimbangan hidup yang baik. Karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya, memiliki dukungan sosial yang cukup, serta mampu menjaga kesehatan fisik dan mental.	1. Kepuasan kebahagiaan dalam bekerja 2. Peran atasan dalam pekerjaan 3. Pencapaian dalam pekerjaan 4. Keterlibatan dengan orang lain 5. Nyaman pada diri sendiri	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.), pp. 255–264. Oxford University Press. Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum:

From Languishing to Flourishing in Life. Journal of Health and Social Research, 43, pp.207-222. Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020) [39][40]

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Untuk menjaga kerahasiaannya, kuesioner disebarluaskan secara langsung melalui link Google Sheet. Adapun populasi pada penelitian ini sebanyak 183 karyawan yang bekerja di PLTU Asam Asam. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti [27].

Menurut pendapat para ahli untuk penelitian korelasi yang menggunakan uji statistik seperti koefisien korelasi Pearson, jumlah sampel disarankan antara 50 hingga 100 responden [41]. Kriteria pemilihan responden berdasarkan pada masa kerja minimal 10 tahun agar relevan dengan topik yang diteliti. Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan 125 orang sebagai sampel penelitian.

Untuk menguji hubungan antar variabel, penelitian ini akan menggunakan SEM PLS untuk melihat hubungan linear antara variabel independen (career experience, employee wellbeing, organizational support) dengan variabel dependen (work resilience).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini salah satu pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah tanggapan yang diterima adalah sebanyak 125 jawaban dari responden. Berikut data karakteristik responden:

Tabel 4 Karakteristik Jenis Kelamin Responden PLTU Asam Asam

	Frequency	Percent
Valid Male	125	100.0

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai karakteristik jenis kelamin responden di PLTU Asam Asam, seluruh responden yang terlibat dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Hal ini ditunjukkan oleh frekuensi sebanyak 125 responden atau 100% dari total responden yang ada. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada partisipasi dari responden perempuan dalam penelitian ini. Temuan ini dapat mencerminkan bahwa lingkungan kerja di PLTU Asam Asam didominasi oleh laki-laki, dengan sifat pekerjaan di sektor pembangkitan listrik yang umumnya memerlukan tenaga kerja dengan keterampilan teknis dan fisik yang tinggi.

Tabel 5 Karakteristik Masa Kerja Responden PLTU Asam Asam

	Frequency	Percent
10	11	8.8
11-15	104	83.2
Valid 16-20	7	5.6
21 >	3	2.4
Total	125	100.0

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data karakteristik masa kerja responden di PLTU Asam Asam, mayoritas responden, yaitu sebanyak 104 orang (83,2%), memiliki masa kerja antara 11 hingga 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PLTU Asam Asam memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang dapat berkontribusi terhadap stabilitas dan keahlian dalam operasional pembangkit listrik. Sementara itu, sebanyak 11 responden (8,8%) memiliki masa kerja 10 tahun, dan 7 responden (5,6%) memiliki masa kerja 16-20 tahun. Selain itu, terdapat 3 responden (2,4%)

dengan masa kerja lebih dari 21 tahun, yang merepresentasikan kelompok tenaga kerja paling senior. Secara keseluruhan, distribusi masa kerja ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di PLTU Asam Asam didominasi oleh pekerja dengan pengalaman kerja menengah hingga lama, dengan hanya sedikit tenaga kerja baru dan senior.

Tabel 6 Karakteristik Usia/Umur Responden PLTU Asam Asam

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data karakteristik usia responden di PLTU Asam Asam, mayoritas tenaga kerja berada dalam rentang usia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 82 orang (65,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja berada dalam fase usia produktif yang matang, yang umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup serta tingkat kematangan profesional yang optimal. Selain itu, terdapat 32 responden (25,6%) yang berusia antara 29-30 tahun, yang kemungkinan besar merupakan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman beberapa tahun di industri ini. Sementara itu, terdapat 7 responden (5,6%) yang berusia 36-40 tahun, serta 4 responden (3,2%) yang berusia lebih dari 41 tahun, yang merupakan kelompok tenaga kerja yang lebih senior dan berpotensi memiliki pengalaman kerja yang lebih lama.

Secara keseluruhan, distribusi usia ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di PLTU Asam Asam didominasi oleh pekerja berusia 31-35 tahun, dengan jumlah tenaga kerja muda dan senior yang relatif lebih sedikit. Hal ini dapat mencerminkan strategi rekrutmen dan kebijakan perusahaan yang lebih banyak merekrut tenaga kerja dalam usia produktif menengah.

Tabel 7 Karakteristik Status Pegawai Responden PLTU Asam Asam

	Frequency	Percent
Valid Tugas Karya dari PLN	125	100.0
Total	125	100.0

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data karakteristik status pegawai responden di PLTU Asam Asam, hampir seluruh tenaga kerja, yaitu sebanyak 125 orang (100,0%), merupakan pegawai dengan status Tugas Karya dari PLN. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di PLTU Asam Asam merupakan tenaga kerja yang ditugaskan langsung oleh PLN, yang kemungkinan besar memiliki keterikatan dengan kebijakan, standar operasional, serta manajemen dari induk perusahaan. Secara keseluruhan, distribusi status pegawai ini menunjukkan bahwa PLTU Asam Asam beroperasi dengan struktur tenaga kerja yang didominasi oleh pegawai Tugas Karya dari PLN.

Tabel 8 Karakteristik Pendidikan Responden PLTU Asam Asam

	Frequency	Percent
SMA/SMK	67	53.6
D1/D2/D3	18	14.4
Valid D4/S1	39	31.2
S2	1	0.8
Total	125	100.0

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data karakteristik pendidikan responden di PLTU Asam Asam, mayoritas tenaga kerja memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 67 orang (53,6%). Hal ini menunjukkan bahwa setengah dari tenaga kerja di PLTU Asam Asam berasal dari lulusan pendidikan menengah kejuruan atau umum, yang kemungkinan besar berperan dalam operasional teknis dan pelaksanaan tugas lapangan.

Selain itu, terdapat 18 responden (14,4%) yang memiliki pendidikan D1/D2/D3, yang umumnya memiliki keterampilan teknis lebih spesifik dan dapat mendukung aspek teknis serta administratif di pembangkit listrik. Sementara itu, 39 responden (31,2%) memiliki pendidikan D4/S1, yang mengindikasikan bahwa lebih dari sepertiga tenaga kerja telah menempuh pendidikan tinggi dengan gelar sarjana terapan atau akademik.

Hanya 1 responden (0,8%) yang memiliki gelar S2, menunjukkan bahwa tenaga kerja dengan pendidikan pascasarjana sangat sedikit, kemungkinan lebih banyak berada pada level manajerial atau perencanaan strategis.

Secara keseluruhan, distribusi tingkat pendidikan ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di PLTU Asam Asam didominasi oleh lulusan SMA/SMK dan D4/S1, yang mencerminkan kebutuhan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis dan operasional yang kuat. Sementara jumlah tenaga kerja dengan pendidikan D3 dan S2 relatif lebih kecil, hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga ahli spesifik atau tingkat manajerial mungkin lebih terbatas dibandingkan dengan tenaga operasional di lapangan.

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

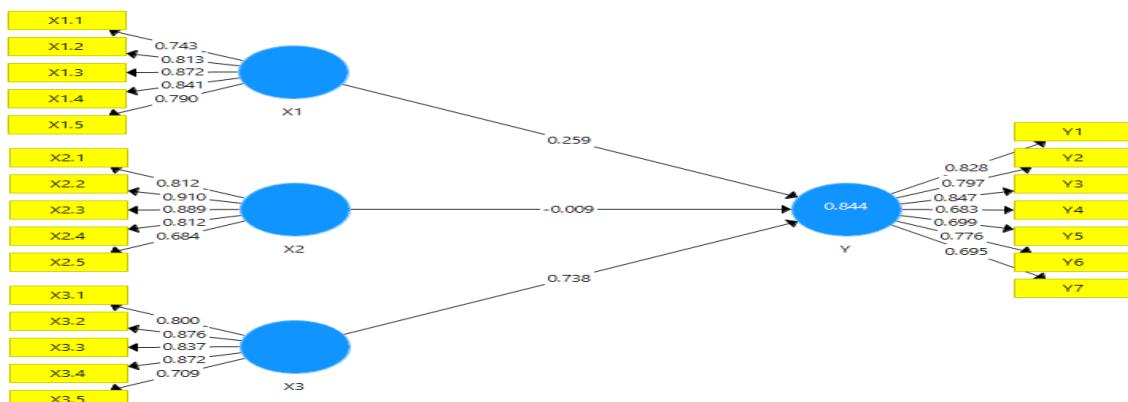
Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dan dibantu dengan software SmartPLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode alternatif Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (30-100 sampel).

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. seperti yang telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang telah ditentukan.

1. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi measurement (outer) model yaitu dengan menggunakan convergent validity besarnya loading factor untuk masing – masing >0.7 terhadap variabel yang dituju. Gambar di bawah ini, merupakan model konstruk dari penelitian ini yang telah diolah dengan menggunakan SEM PLS, selanjutnya akan dianalisis berdasarkan nilai loading factor dalam indikator-indikator yang ada pada setiap variabel



Gambar 2 Model Konstrukt
Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Gambar diatas menunjukkan hasil perhitungan loading factor dan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai loading factor instrument X2.5, Y4, Y5 dan Y7 maka di lakukan eliminasi pada instrument tersebut. Untuk lebih jelas nya dapat dilihat pada Tabel berikut.

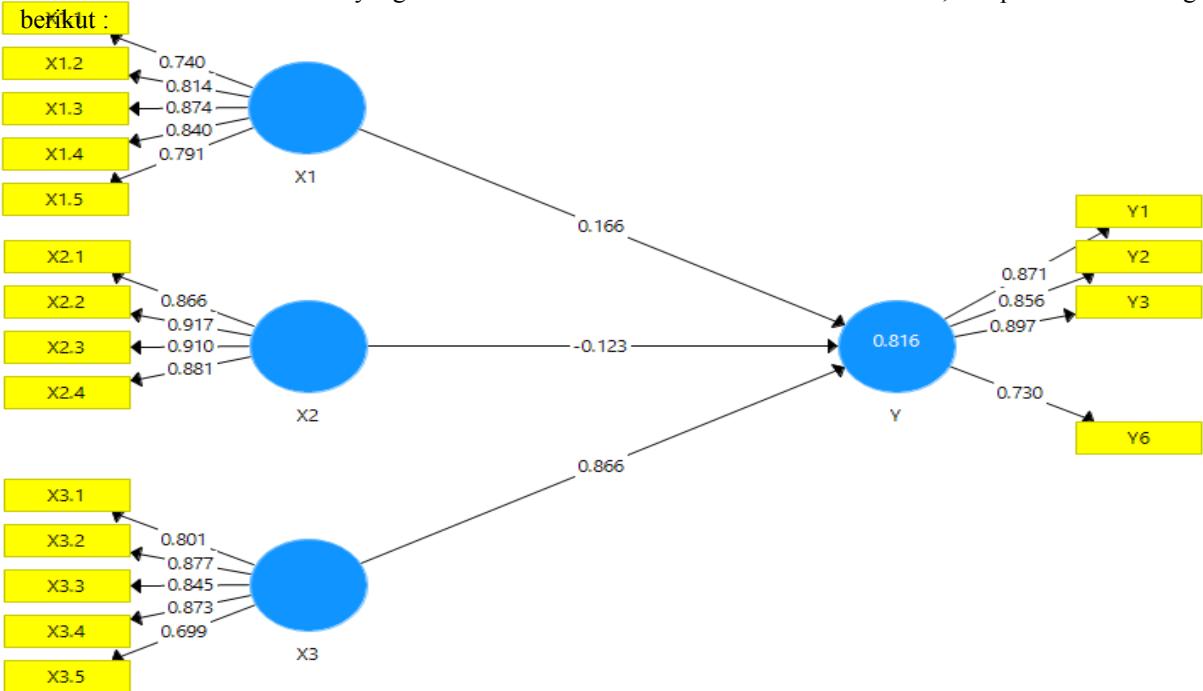
Tabel 9 Nilai Outer Loading Konstrukt

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Career Experience</i>	X1.1	0,743	Valid
	X1.2	0,813	Valid
	X1.3	0,872	Valid
	X1.4	0,841	Valid
	X1.5	0,790	Valid
<i>Employee</i>	X2.1	0,812	Valid

Wellbeing	X2.2	0,910	Valid
	X2.3	0,889	Valid
	X2.4	0,812	Valid
	X2.5	0,684	Tidak Valid
Organizational Support	X3.1	0,876	Valid
	X3.2	0,837	Valid
	X3.3	0,837	Valid
	X3.4	0,872	Valid
	X3.5	0,709	Valid
Work Resilience	Y1	0,828	Valid
	Y2	0,797	Valid
	Y3	0,847	Valid
	Y4	0,683	Valid
	Y5	0,699	Valid
	Y6	0,776	Valid
	Y7	0,695	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berikut hasil model yang sudah dilakukan eliminasi instrument tersebut, adapun model sebagai



Gambar 3 Model Konstruk

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Gambar diatas menunjukkan hasil perhitungan loading factor dan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai loading factor instrument X3.5 maka di lakukan eliminasi pada instrument tersebut. Untuk lebih jelas nya dapat dilihat pada Tabel berikut.

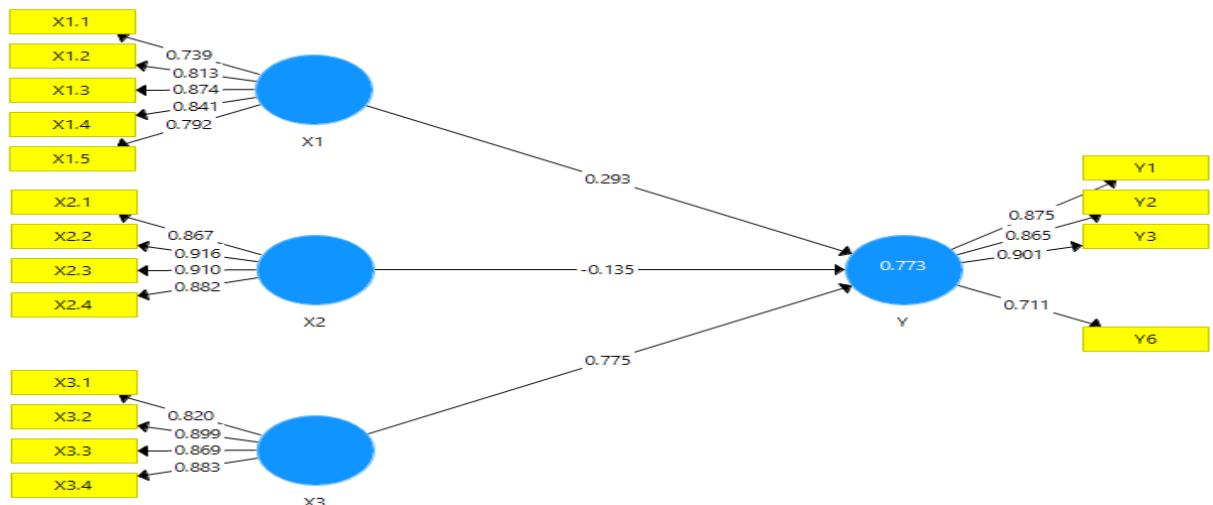
Tabel 10 Nilai Outer Loading Konstruk

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Career Experience</i>	X1.1	0,740	Valid
	X1.2	0,814	Valid
	X1.3	0,874	Valid
	X1.4	0,840	Valid
	X1.5	0,791	Valid
Employee	X2.1	0,866	Valid

Wellbeing	X2.2	0,917	Valid
	X2.3	0,910	Valid
	X2.4	0,881	Valid
Organizational Support	X3.1	0,801	Valid
	X3.2	0,877	Valid
	X3.3	0,845	Valid
	X3.4	0,873	Valid
	X3.5	0,699	Tidak Valid
Work Resilience	Y1	0,871	Valid
	Y2	0,856	Valid
	Y3	0,897	Valid
	Y6	0,730	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berikut hasil model yang sudah dilakukan eliminasi instrument tersebut, adapun model sebagai berikut :



Gambar 4 Model Konstruk
Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Gambar diatas menunjukkan hasil perhitungan loading factor dan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai loading factor sudah diatas 0,70, sehingga indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen dan memiliki validitas yang dipersyaratkan berdasarkan *rule of thumb* yang digunakan sesuai dengan yang sudah diujii cobakan sebelumnya. Untuk lebih jelas nya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 11 Nilai Outer Loading Konstruk

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Career Experience</i>	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
Employee Wellbeing	X2.1	0,867	Valid
	X2.2	0,916	Valid
	X2.3	0,910	Valid
	X2.4	0,882	Valid
Organizational Support	X3.1	0,820	Valid
	X3.2	0,899	Valid
	X3.3	0,869	Valid
	X3.4	0,883	Valid
Work Resilience	Y1	0,875	Valid
	Y2	0,865	Valid

Y3	0,901	Valid
Y6	0,711	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Validitas diskriminan adalah menguji bahwa alat ukur, secara tepat mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Loading factor dan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai loading factor sudah diatas 0,70, sehingga indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Untuk mengevaluasi validitas deskriminan dapat dilihat dengan metode AVE (Average Variance Extracted) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE (Average Variance Extracted) untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model.

Tabel 12 Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Validitas dan Reliabilitas Konstrukt

Matriks	Cronbach's Alpha	ρ_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (...)
	Cronbach's Alpha	ρ_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

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai >0,50. Oleh karena itu tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji.

Uji Reliabilitas Instrumen

1. Composite Reliability

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.6. Menurut Hair et al. (2014) koefisien composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima. Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid. Berdasarkan tabel diatas Bahwa hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan nilai > 0.6 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel

2. Cronbach Alpha

Uji realibilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,7. Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel. Berdasarkan sajian data di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Kesimpulan untuk analisis outer model dalam penelitian ini adalah semua indikator telah memenuhi kaidah validitas dan reliabilitas sehingga dapat dilanjutkan dengan analisis inner model.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Nilai R square (R²) adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Jika dalam sebuah penelitian menggunakan lebih dari dua variabel bebas maka digunakan r-square adjusted (adjusted R²). Nilai r square adjusted adalah nilai yang selalu lebih kecil dari r square. Nilai R² mendekati 1, dengan kriteria batasan nilai dibagi menjadi 3 klasifikasi yaitu (Jamal Maulana Hudin, Yusti Farlina & Denny Pribadi, 2018) :

1. Jika nikai R² = 0,67 Model adalah substansi (kuat)
2. Jika nikai R² = 0,33 Model adalah moderate (sedang)
3. Jika nikai R² = 0,19 Model adalah lemah (buruk)

Dalam penelitian ini digunakan nilai r-square adjusted (adjusted R²), karena memiliki lebih dari dua variabel bebas.

Tabel 13 Hasil Uji R-Square

	Nilai R-Square	Keterangan
--	----------------	------------

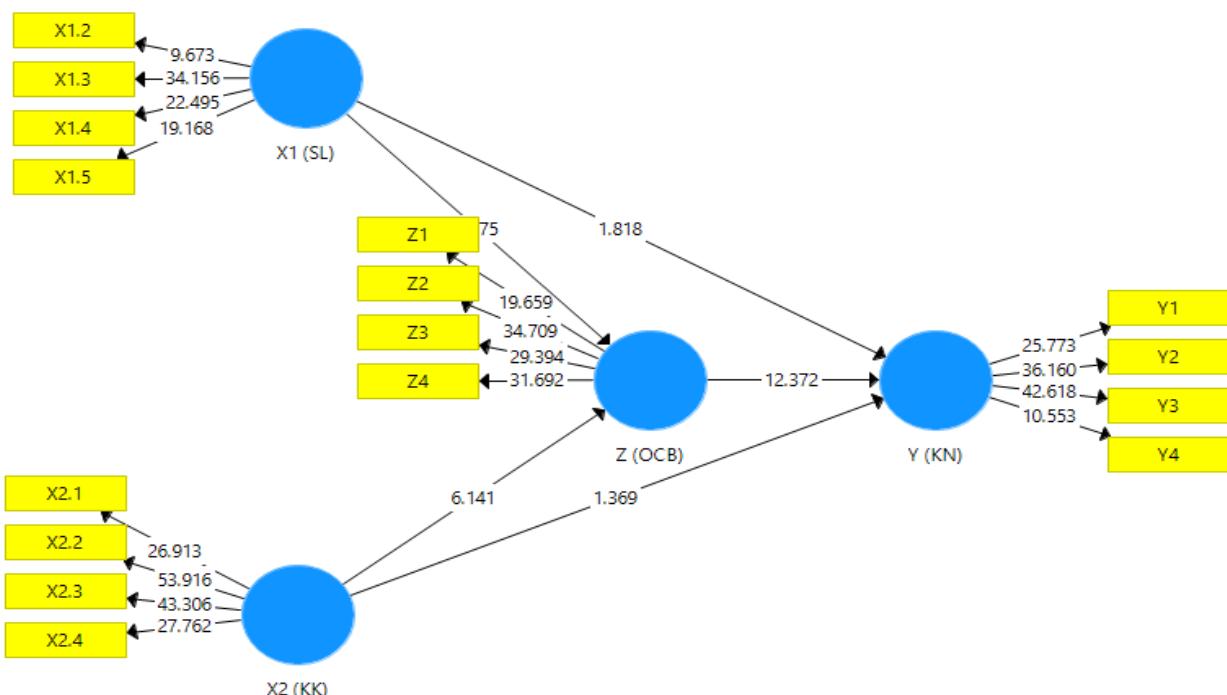
<i>Career Experience, Employee Wellbeing dan Organizational Support terhadap Work Resilience</i>	0.733	Kuat
--	-------	------

Sumber : Data Diolah, 2025

Pengaruh *Career Experience*, Employee Wellbeing, dan Organizational Support terhadap Work Resilience. Nilai R-Square sebesar 0.733 menunjukkan bahwa 73,3% variasi Work Resilience dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel *Career Experience*, Employee Wellbeing, dan Organizational Support. Nilai ini masuk dalam kategori kuat, yang berarti bahwa model tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukan pada Tabel dibawah ini dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada gambar berikut :



Gambar 5 Model Konstruk Bootstrapping
Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hipotesis akan diterima jika nilai t-statistik >1,96 atau tingkat signifikansi p-value < 0,05 (5%) dengan koefisien bernilai positif. Berikut ini merupakan nilai dari pengaruh langsung hasil bootstrapping.

Tabel 14 Pengaruh Langsung

Pengaruh Total

	Mean, STDEV, T-Values, P-Value...	Keyakinan Interval		Keyakinan Interval Bias-Dikor...		Sampel	Salin ke CL
		Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)		
X1 -> Y	0.293	0.289	0.046	6.339	0.000		
X2 -> Y	-0.135	-0.135	0.054	2.512	0.012		
X3 -> Y	0.775	0.780	0.056	13.902	0.000		

Sumber : Data Diolah, 2025

Hipotesis :

1. Variabel X1 Career Experience didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 6,339 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96, dengan demikian dapat diketahui variabel Career Experience berpengaruh terhadap variabel Work Resilience.
2. Variabel X2 Employee Wellbeing didapatkan nilai sig. = 0,012 (Nilai Sig. < 0,05) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 2,512 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96, dengan demikian dapat diketahui variabel Employee Wellbeing berpengaruh terhadap variabel Work Resilience.
3. Variabel X3 Organizational Support didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 13,902 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96, dengan demikian dapat diketahui variabel Organizational Support berpengaruh terhadap variabel Work Resilience.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Karir (Career Experience) Terhadap Resiliensi Kerja (Work Resilience).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman karir (Career Experience) memiliki pengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja (Work Resilience). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,596, yang berarti bahwa semakin tinggi pengalaman karir seseorang, semakin tinggi pula tingkat resiliensinya dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Hubungan yang bersifat positif ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki lebih banyak pengalaman dalam karir cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, mengelola tekanan kerja, dan menghadapi tantangan secara lebih efektif.

Selain itu, hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 (< 0,05), serta nilai t-hitung 6,339 yang lebih besar dari t-tabel 1,96, mengonfirmasi bahwa pengalaman karir memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap resiliensi kerja. Artinya, secara parsial, pengalaman karir secara langsung berkontribusi terhadap kemampuan seorang karyawan dalam bertahan dan berkembang di 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.

Salah satu alasan mengapa pengalaman karir berpengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja adalah karena pengalaman memberikan individu kesempatan untuk mengembangkan keterampilan adaptasi, manajemen stres, dan pemecahan masalah. Semakin lama seseorang bekerja dan menghadapi berbagai situasi kerja, semakin besar pula kemampuannya untuk mengenali pola masalah, mengambil keputusan yang lebih baik, serta menghadapi ketidakpastian dengan lebih percaya diri. Pengalaman ini juga membantu individu dalam membangun ketahanan mental dan emosional, yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan resiliensi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Reivich dan Shatte yang menekankan bahwa ketahanan mental seseorang berperan besar dalam kemampuannya untuk menghadapi tantangan hidup, termasuk dalam konteks pekerjaan [33].

Seringkali kinerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini diduga ada hubungannya dengan periode kerja yang terlalu lama pada suatu posisi. Akibatnya menimbulkan rasa bosan dan bahkan kejemuhan. Motivasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menurun akibat rasa jemu sehingga berdampak pada kinerja. Oleh karena itu perlu adanya penerapan sistem rotasi pada waktu yang tepat dan pada karyawan yang sesuai [42]. Menurut Maddi dan Khoshaba juga menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor psikologis yang berkembang seiring pengalaman kerja dalam meningkatkan ketahanan individu terhadap stres dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja [34].

Selain itu, individu dengan pengalaman karir yang lebih panjang cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika organisasi, proses kerja, dan ekspektasi manajemen. Hal ini memungkinkan mereka untuk merespons perubahan dan tekanan kerja dengan lebih efektif dibandingkan dengan individu yang masih memiliki pengalaman kerja yang terbatas. Dengan pemahaman yang lebih luas mengenai cara kerja organisasi, mereka juga lebih mampu mengelola hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan, yang pada akhirnya mendukung peningkatan resiliensi mereka dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan dari Supriadi et al. yang menunjukkan bahwa pemahaman terhadap dinamika organisasi dan interaksi interpersonal berkontribusi terhadap pengelolaan stres dan peningkatan resiliensi dalam dunia kerja [35].

Faktor lain yang berkontribusi terhadap hubungan ini adalah pengaruh pengalaman karir dalam membangun kepercayaan diri dan kompetensi profesional. Seorang karyawan yang telah mengalami berbagai tantangan dalam dunia kerja cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi kesulitan. Kepercayaan diri ini memainkan peran penting dalam meningkatkan resiliensi kerja, karena individu yang

yakin terhadap kemampuannya akan lebih cenderung bertahan dan tetap produktif dalam menghadapi tekanan. Hal ini mendukung pandangan yang diajukan oleh Ganyang yang menyatakan bahwa kompetensi dan kepercayaan diri yang berkembang seiring pengalaman kerja adalah faktor yang sangat mendukung ketahanan dan kinerja individu dalam situasi yang penuh tekanan [36].

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman karir merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja karena membantu individu dalam mengembangkan keterampilan adaptasi, membangun ketahanan mental, memahami dinamika organisasi, serta meningkatkan kepercayaan diri. Oleh karena itu, organisasi dapat mendukung pengembangan resiliensi karyawan dengan menyediakan program pelatihan, rotasi pekerjaan, serta kesempatan belajar yang memungkinkan mereka untuk terus mengembangkan pengalaman dan keterampilan yang relevan dalam dunia kerja.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (Employee Wellbeing) Terhadap Resiliensi Kerja (Work Resilience).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan (Employee Wellbeing) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi kerja (Work Resilience). Nilai koefisien regresi sebesar 0,687 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif, yang berarti bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan akan berkontribusi pada peningkatan resiliensi kerja mereka. Artinya, semakin baik kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan.

Hasil uji statistik juga menguatkan hubungan ini, dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,012 ($< 0,05$) serta nilai t-hitung 2,512, yang jauh lebih besar dari t-tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap resiliensi kerja. Artinya, ketika karyawan merasa sejahtera baik secara fisik, mental, maupun emosional mereka lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan tetap bertahan dalam kondisi yang sulit.

Salah satu alasan utama mengapa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja adalah karena kesejahteraan yang baik membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental. Karyawan yang merasa aman secara finansial, memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung, cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Dengan tingkat stres yang lebih rendah, mereka lebih mampu menghadapi tantangan di tempat kerja tanpa mengalami kelelahan atau burnout yang berlebihan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Reivich dan Shatte yang menyatakan bahwa resiliensi mental dapat diperkuat melalui pengelolaan stres yang efektif, serta oleh Maddi dan Khoshaba yang menekankan bahwa kesejahteraan psikologis berperan penting dalam kemampuan seseorang untuk bertahan dalam menghadapi tantangan kerja [33][34].

Selain itu, kesejahteraan karyawan juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Motivasi yang tinggi ini membantu mereka tetap bertahan dan mencari solusi ketika menghadapi kesulitan, sehingga meningkatkan resiliensi mereka dalam bekerja. Hal ini konsisten dengan temuan Eisenberger et al. yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi, yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, sangat berpengaruh terhadap dedikasi, komitmen, dan inovasi dalam bekerja [37]. Oleh karena itu, tingkat dukungan yang dirasakan dari organisasi menjadi elemen penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan mendukung peningkatan resiliensi mereka.

Faktor lain yang turut memperkuat hubungan ini adalah dukungan sosial di lingkungan kerja. Kesejahteraan karyawan sering kali terkait dengan adanya hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan yang memiliki dukungan sosial yang baik di tempat kerja lebih cenderung merasa aman, didengar, dan mendapatkan bantuan saat menghadapi tantangan. Dukungan ini memperkuat resiliensi mereka karena mereka tidak merasa sendirian dalam menghadapi kesulitan. Sejalan dengan hal ini, Keyes menekankan pentingnya dukungan sosial dalam mencapai kesejahteraan mental, yang dapat mempengaruhi ketahanan seseorang dalam menghadapi kesulitan hidup dan pekerjaan [40]. Selain itu, Diener et al. menambahkan bahwa kesejahteraan subjektif yang tinggi berhubungan erat dengan kemampuan individu untuk mengelola tantangan dan menjaga kepuasan dalam pekerjaan [39].

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan resiliensi kerja. Ketika karyawan merasa sejahtera, mereka lebih mampu mengelola stres, tetap termotivasi, dan menerima dukungan sosial yang memadai untuk menghadapi tantangan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang sehat, kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik, serta program dukungan mental dan sosial untuk meningkatkan daya tahan mereka dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

Pengaruh Dukungan Organisasi (Organizational Support) Terhadap Resiliensi Kerja (Work Resilience).

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi (Organizational Support) memiliki pengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja (Work Resilience). Nilai koefisien regresi sebesar 0,083 menunjukkan hubungan positif

antara kedua variabel, yang berarti bahwa ketika dukungan organisasi meningkat, maka resiliensi kerja karyawan juga akan meningkat. Meskipun nilai koefisiennya lebih kecil dibandingkan dengan variabel lainnya, hasil ini tetap menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan dalam membantu karyawan menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik.

Hasil uji statistik memperkuat temuan ini, dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 ($< 0,05$) serta nilai t-hitung 13,902, yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi kerja karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka akan lebih mampu bertahan dalam menghadapi tekanan kerja, beradaptasi dengan perubahan, dan mempertahankan kinerja mereka dalam situasi yang menantang.

Dalam situasi dan kondisi apa pun, seorang professional tetap harus bersemangat dalam melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya, seburuk apa pun kondisi dan suasanya, ia harus mampu memotivasi dirinya sendiri untuk tetap dapat mewujudkan hasil yang maksimal [43]. Salah satu alasan utama mengapa dukungan organisasi berpengaruh terhadap resiliensi kerja adalah karena dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Ketika organisasi menyediakan fasilitas, kebijakan yang fleksibel, serta komunikasi yang terbuka, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki tempat yang aman untuk mengembangkan diri. Kondisi ini membantu mereka menghadapi tantangan kerja dengan lebih percaya diri dan mengurangi ketidakpastian yang dapat melemahkan daya tahan psikologis. Reivich dan Shatte menjelaskan bahwa ketahanan individu sering kali dipengaruhi oleh dukungan eksternal, seperti dukungan organisasi, yang dapat membantu individu mengelola tekanan dan tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja [33]. Penelitian Maddi dan Khoshaba juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan ketahanan mental karyawan terhadap stres dan tantangan di tempat kerja [34].

Selain itu, dukungan organisasi juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka akan lebih termotivasi untuk tetap bertahan dalam situasi kerja yang sulit. Dukungan ini dapat berupa bimbingan dari atasan, akses ke pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan mereka, mereka akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk tetap tangguh dan produktif. Hal ini selaras dengan temuan Eisenberger et al. yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan dan mengurangi perasaan cemas atau tertekan, yang berkontribusi pada resiliensi mereka di tempat kerja [37].

Faktor lain yang turut berkontribusi terhadap hubungan ini adalah adanya rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi, mereka akan cenderung mengembangkan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang lebih kuat. Rasa keterikatan ini membuat mereka lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan dengan lebih baik, karena mereka merasa bahwa keberhasilan mereka juga berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian Li et al. juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan ketahanan karyawan dengan memperkuat ikatan emosional mereka dengan organisasi [38].

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun pengaruh dukungan organisasi terhadap resiliensi kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengalaman karir dan kesejahteraan karyawan, peran organisasi tetaplah penting. Organisasi dapat meningkatkan resiliensi kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan akses terhadap pengembangan profesional, serta memastikan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen. Dengan pendekatan ini, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan kerja dan tetap produktif dalam jangka panjang.

V. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman karir, kesejahteraan karyawan, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi kerja. Secara khusus, pengalaman karir berkontribusi langsung pada kemampuan karyawan untuk bertahan dan berkembang di lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Pengalaman yang diperoleh dari berbagai situasi kerja sebelumnya memberi bekal bagi individu untuk menghadapi tantangan di masa depan. Selain itu, kesejahteraan karyawan, baik fisik, mental, maupun emosional, memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi tekanan kerja dan bertahan dalam kondisi yang sulit. Dukungan organisasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap resiliensi kerja, karena karyawan yang merasa didukung oleh organisasi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, mengelola tekanan kerja, dan mempertahankan kinerja mereka dalam situasi yang menantang. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan membentuk dasar yang kuat bagi peningkatan resiliensi karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan temuan ini, perusahaan sebaiknya memperhatikan ketiga faktor yang berpengaruh terhadap resiliensi kerja, yaitu pengalaman karir, kesejahteraan karyawan, dan dukungan organisasi. Untuk meningkatkan resiliensi karyawan, organisasi dapat menyediakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengalaman kerja, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik secara fisik

maupun emosional. Selain itu, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan yang jelas, baik dalam bentuk bimbingan, komunikasi yang terbuka, maupun pengakuan atas kontribusi karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan. Pertama, sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada satu sektor industri, sehingga hasil yang ditemukan mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke sektor industri lain. Kedua, penelitian ini mengandalkan data yang dikumpulkan melalui survei, yang memiliki potensi bias, terutama dalam hal pengukuran kesejahteraan karyawan dan pengalaman karir. Ketiga, faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi resiliensi kerja, seperti faktor pribadi atau budaya organisasi, belum dianalisis secara mendalam. Penelitian lebih lanjut dapat memperluas sampel dan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi resiliensi kerja di tempat kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan PLTU Asam Asam yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan informasi, dan berpartisipasi sebagai responden, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Penghargaan yang tulus juga diberikan kepada dosen pembimbing, rekan-rekan akademisi, serta keluarga yang senantiasa memberikan motivasi, doa, dan dorongan moril selama proses penelitian berlangsung. Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Referensi

- [1] Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, *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, 2021.
- [2] F. Brunetti, D. T. Matt, A. Bonfanti, A. De Longhi, G. Pedrini, and G. Orzes, "Digital transformation challenges: strategies emerging from a multi-stakeholder approach," *TQM J.*, vol. 32, no. 4, pp. 697–724, Jul. 2020, doi: 10.1108/TQM-12-2019-0309.
- [3] M. P. Chusna and J. Waskito, "Peran Incremental Validity Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Protean Career Terhadap Career Outcome (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta)," *J. Lentera Bisnis*, vol. 13, no. 2, p. 941, May 2024, doi: 10.34127/jrlab.v13i2.1105.
- [4] B. H. P. Prasetya, *Era Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Employee Well-Being Dan Work-Life Balance*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung, 2024.
- [5] Islamiyah Katto and R. A. Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Magelang)," *J. Manaj. Bisnis dan Terap.*, vol. 1, no. 2, pp. 172–182, Jul. 2023, doi: 10.20961/meister.v1i2.812.
- [6] Q. Ocktafian, "Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 2, p. 830, Jun. 2021, doi: 10.26740/jim.v9n2.p830-843.
- [7] Dhafa Herlambang Wisanggeni, Daffa Dwi Saputra, and Teguh Prasetyo, "Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 4, pp. 116–131, Dec. 2024, doi: 10.55606/jupiman.v3i4.4630.
- [8] D. Ramadhan and M. Ekhsan, "Pengaruh talent management terhadap employee retention melalui mediasi employee engagement pada perusahaan manufaktur di kawasan industri Jababeka Cikarang," *J. Manaj. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 4, pp. 1005–1018, Jul. 2024, doi: 10.24912/jmbk.v8i4.29580.
- [9] F. Liang and L. Cao, "Linking Employee Resilience with Organizational Resilience: The Roles of Coping Mechanism and Managerial Resilience," *Psychol. Res. Behav. Manag.*, vol. Volume 14, pp. 1063–1075, Jul. 2021, doi: 10.2147/PRBM.S318632.
- [10] Ikah Mudrikah, Arif Rahman Hakim, and Lania Muhsinah, "Pengaruh Resiliensi Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator Produksi PT Muramoto Elektronika Indonesia," *Empower. J. Mhs. Psikol. Univ. Buana Perjuangan Karawang*, vol. 2, no. 3, pp. 44–50, Jan. 2023, doi: 10.36805/empowerment.v2i3.674.
- [11] T. C. A. Naibaho *et al.*, "Pengaruh Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 4, 2022, doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.44401>.
- [12] M. Muchtadin, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Makna Kerja, dan Resiliensi Terhadap Work Engagement Pekerja Milenial," *Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 2, pp. 93–104, Nov. 2023, doi: 10.53682/mk.v4i2.7957.

- [13] S. P. Manik and V. Juwono, "Strategi Transformasi Digital dalam Tata Kelola Pemerintahan: Studi pada Kementerian Keuangan," *Briliant J. Ris. dan Konseptual*, vol. 9, no. 1, p. 1, Feb. 2024, doi: 10.28926/briliant.v9i1.1623.
- [14] V. Jaskeviciute, A. Stankeviciene, D. Diskiene, and J. Savicke, "The relationship between employee well-being and organizational trust in the context of sustainable human resource management," *Probl. Perspect. Manag.*, vol. 19, no. 2, pp. 118–131, May 2021, doi: 10.21511/ppm.19(2).2021.10.
- [15] H. Adha, R. Daga, and A. Samad, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintah Kota Makassar," *JEMMA (Journal Econ. Manag. Accounting)*, vol. 7, no. 1, p. 94, Jun. 2024, doi: 10.35914/jemma.v7i1.2771.
- [16] B. Firjatullah and M. A. Ahmadi, "Peran Penting Pengembangan Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja di Era Digital: Literature Review," *J. Ilm. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 74–82, Apr. 2025, doi: 10.60023/e5aybt70.
- [17] S. Islaha and A. L. Kadiyono, "The Effect of Organizational Well-Being on Organizational Commitment in Telecommunication Employees," *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 12, no. 2, p. 224, May 2023, doi: 10.30872/psikostudia.v12i2.10383.
- [18] N. Yusrin and D. Kurniaty, "Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services," *J. Manaj. dan Bisnis Madani*, vol. 5, no. 1, pp. 1–14, Feb. 2023, doi: 10.51353/jmbm.v5i1.653.
- [19] M. Y. Sianipar and Y. Welly, "Eksistensi Komunitas Praktisi Pekerja Gig: Peran Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Resiliensi," *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 383–393, Mar. 2024, doi: 10.47709/jebma.v4i1.3630.
- [20] P. U. Hasanah, Z. Zulkarnain, M. Misnaniarti, Y. Windusari, N. A. Fajar, and N. Novrikasari, "Tantangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Masa Depan di Negara Industri: Study Literature," *J. Ilm. STIKES Kendal*, vol. 14, no. 2, 2024, doi: <https://doi.org/10.32583/pskm.v14i2.1848>.
- [21] E. Dinarwati and D. Eflina Purba, "Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Efikasi Diri Okupasional Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. X Sektor Energi," *Psyche 165 J.*, pp. 143–148, Aug. 2023, doi: 10.35134/jpsy165.v16i3.250.
- [22] Yustin, *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Kota Makassar*. Makassar: Universitas Fajar, 2022.
- [23] Z. Indr and Z. Saba, "Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan," *JBK J. Bimbing. Konseling*, vol. 2, no. 2, 2024.
- [24] R. Kuzaimah, M. Meutia, and C. Srimindarti, "Pengaruh Abusive Supervision, Emotional Exhaustion, Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 8, no. 3, pp. 947–972, Sep. 2024, doi: 10.31955/mea.v8i3.4530.
- [25] Nadyah Nurul Ramadhani, Nasrul, Dedy Takdir Syaifuddin, Sri Wiyati Maharani, and Asrip Putera, "Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. HOMANIS Halu Oleo Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 14–31, Oct. 2024, doi: 10.55598/homanis.v1i1.3.
- [26] N. H. Khatimah, D. Rahman, and Kurniawan, "Optimization Of Employee Performance Through A Compensation System," *Jisrah J. Integr. Ilmu Syariah*, vol. 2, no. 1, 2021, doi: <https://doi.org/10.24252/jme.v4i1.51090>.
- [27] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D," *Bandung CV. Alfa*, 2019.
- [28] S. Hermawan and W. Hariyanto, *Buku ajar Metode Penelitian Bisnis (kuantitatif dan kualitatif)*. Sidoarjo: Umsida Press, 2022.
- [29] A. R. Putra and R. Mardikaningsih, "Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 6, no. 1, p. 44, Dec. 2021, doi: 10.29040/jie.v6i1.3738.
- [30] N. Nandang, A. Jamaludin, and M. Fajar, "Pengaruh Employee Retention dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multistrada Arah Sarana," *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 7, no. 2, pp. 2854–2865, Jan. 2024, doi: 10.31539/costing.v7i2.7336.
- [31] S. Arifin and D. Darmawan, "Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 6, no. 1, p. 33, Dec. 2021, doi: 10.29040/jie.v6i1.3727.
- [32] M. Zaky, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia," *Komitmen J. Ilm. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 89–95, Jun. 2021, doi: 10.15575/jim.v2i1.25249.
- [33] K. Reivich and A. Shatté, *The Resilience Factor: 7 Essential Skills for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. Broadway Books, 2022.
- [34] S. R. Maddi and D. M. Khoshaba, *Resilience at Work: How to Succeed No Matter What Life Throws at You*. New York: AMACOM, 2005.

- [35] Y. N. Supriadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktek dan Soal Latihan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022.
- [36] M. T. Ganyang, *Manajemen Sumber Daya Manusia , Konsep dan Realita*. Bogor: IN Media, 2018.
- [37] R. Eisenberger, P. Fasolo, and V. Davis-LaMastro, “Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation.” *J. Appl. Psychol.*, vol. 75, no. 1, pp. 51–59, Feb. 1990, doi: 10.1037/0021-9010.75.1.51.
- [38] M. Li, A. Jameel, Z. Ma, H. Sun, A. Hussain, and S. Mubeen, “Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support,” *Psychol. Res. Behav. Manag.*, vol. Volume 15, pp. 965–976, Apr. 2022, doi: 10.2147/PRBM.S346697.
- [39] E. Diener, R. E. Lucas, and S. Oishi, “Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction,” in *Positive psychology*, Oxford University Press, 2021.
- [40] C. L. M. Keyes, “The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life,” *J. Health Soc. Behav.*, vol. 43, no. 2, p. 207, Jun. 2002, doi: 10.2307/3090197.
- [41] J. Cohen, *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, 1988.
- [42] S. Hermawan, *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan?* Umsida Press, 2020. doi: 10.21070/2020/978-623-6833-10-0.
- [43] S. Hermawan, *Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional*. Umsida Press, 2020. doi: 10.21070/2020/978-623-6833-05-6.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.