

Resiliensi Karyawan: Kunci Peningkatan Kinerja di Masa Krisis

Muhammad Maulana Faiz Akbar Failika, Ahmad Zaenuri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,

Universitas Negeri Semarang

akbarfailika03@students.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.341>

QRCBN 62-6861-4243-013

ABSTRAK

Penelitian ini membahas peran resiliensi karyawan sebagai kunci strategis dalam meningkatkan kinerja selama masa krisis, khususnya pasca-pandemi Covid-19. Resiliensi diartikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit dari tekanan, yang terbukti berkorelasi positif dengan produktivitas kerja. Tujuan utama penelitian ini adalah mengidentifikasi strategi manajerial yang dapat meningkatkan resiliensi karyawan, seperti: komunikasi terbuka, dukungan sosial, pelatihan manajemen stres serta budaya kerja yang inklusif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbasis studi literatur sistematis dari berbagai jurnal yang terakreditasi nasional dan internasional. Hasil sintesis menunjukkan bahwa resiliensi karyawan berdampak signifikan terhadap performa individu dan keberlangsungan organisasi di tengah ketidakpastian. Kesimpulannya, pengembangan resiliensi merupakan investasi strategis bagi organisasi untuk membentuk tenaga kerja yang adaptif, produktif dan tangguh. Kontribusi penelitian ini terletak pada integrasi konsep resiliensi ke dalam praktik manajemen SDM kontemporer, serta penyusunan strategi peningkatan kinerja berbasis pendekatan psikologis dan organisasi selama masa krisis.

Kata Kunci: resiliensi karyawan, kinerja, masa krisis

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan dalam situasi krisis, khususnya dilatarbelakangi oleh pandemi Covid-19, menunjukkan bahwa resiliensi karyawan berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas organisasi. Resiliensi diartikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dan bangkit kembali dari berbagai tantangan yang dihadapi, termasuk situasi yang penuh tekanan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi dapat mengatasi kesulitan secara lebih efektif, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka di tempat kerja (Wang & Wang, 2023).

Selama masa krisis, interaksi antara karyawan dan manajemen menjadi sangat penting. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan diri karyawan, yang merupakan faktor penting dalam membangun resiliensi. Karyawan yang merasa didukung oleh manajemen cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, meskipun dalam kondisi yang sulit (Beuren et al., 2021). Oleh karena itu, organisasi harus mengembangkan strategi untuk meningkatkan resiliensi karyawan, seperti program pelatihan dan sistem dukungan yang efektif (Fauzi et al., 2023).

Pentingnya resiliensi karyawan juga terlihat dalam konteks memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian di sektor konstruksi, ditemukan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi memberikan kontribusi signifikan terhadap ketahanan organisasi dalam menghadapi masalah yang kompleks (Wang & Wang, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi karyawan tidak hanya berfungsi untuk individu tetapi juga menjadi kekuatan bagi organisasi dalam menghadapi tantangan yang lebih besar dan menjaga keberlangsungan operasional.

Sementara itu, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung adalah faktor kunci dalam membangun resiliensi. Lingkungan yang inklusif, di mana karyawan merasa dihargai dan berpengaruh, membantu mereka dalam menghadapi tekanan (Beuren et al., 2021). Melalui pengembangan budaya organisasi yang mendukung, seperti: memberikan

penghargaan atas prestasi dan mendorong kolaborasi, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan performa karyawan di tengah krisis (Fauzi et al., 2023).

Di sisi lain, resiliensi juga berhubungan erat dengan kesejahteraan mental karyawan. Ketika karyawan merasa memiliki kontrol atas kondisi yang dihadapi, mereka lebih mampu untuk menyesuaikan diri dengan situasi krisis. Dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen bisa menjadi komponen vital yang meningkatkan rasa resiliensi dan kinerja mereka (Primala Wijaya & Utami, 2021). Perusahaan yang membangun infrastruktur dukungan mental dan emosional dapat meningkatkan kualitas kerja dan adaptasi karyawan terhadap keadaan yang tidak menentu.

Penerapan praktik-praktik manajerial yang baik yang berfokus pada penguatan resiliensi karyawan harus menjadi prioritas selama masa krisis. Penelitian menunjukkan bahwa metode kerja yang berbasis pada prestasi tinggi dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan di saat mereka dihadapkan pada tantangan berat (Fauzi et al., 2023). Dengan optimasi terhadap faktor-faktor resiliensi ini, perusahaan tidak hanya dapat bertahan dalam masa krisis tetapi juga mencapai keunggulan kompetitif.

Dalam konteks ini, strategi peningkatan kinerja karyawan tidak dapat terpisahkan dari upaya manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Melalui pelatihan, pengembangan dan penghargaan atas ketahanan yang ditunjukkan oleh karyawan, perusahaan berkontribusi positif pada resiliensi karyawan dan kinerja keseluruhan (Setyahuni & Indri Widiar, 2022). Maka, penempatan resiliensi sebagai fokus utama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci penting dalam menyongsong masa depan yang lebih baik bagi organisasi. Seiring berjalannya waktu, dibutuhkan penelitian dan pengembangan yang lebih lanjut untuk mengidentifikasi strategi terbaik dalam meningkatkan resiliensi dan performa karyawan pada situasi krisis. Dengan memfokuskan perhatian pada hubungan antara resiliensi dan kinerja, organisasi mampu menyediakan solusi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan responsif (Wang & Wang, 2023). Ini adalah langkah maju yang penting dalam menghadapi ketidakpastian di dunia kerja yang

terus berubah ini.

Resiliensi karyawan merupakan aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama dalam meningkatkan kinerja di masa krisis. Resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dan mengatasi tantangan yang dihadapi, yang sangat krusial dalam situasi sulit seperti pandemi. Ketika karyawan memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, mereka mampu bertahan dan tetap produktif meskipun menghadapi tekanan luar biasa (Veronica Tampombebu & Wijono, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang resilien cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, serta mampu mengatasi stres dengan lebih efektif, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja mereka di tempat kerja (Veronica Tampombebu & Wijono, 2022).

Dalam konteks organisasi, peran manajemen menjadi sangat penting untuk mendukung resiliensi karyawan. Komunikasi yang terbuka dan dukungan dari atasan merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan diri karyawan (Darmawan & Putra, 2022). Karyawan yang merasa didukung oleh manajemen memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, bahkan dalam masa-masa yang penuh ketidakpastian (Salim & Tjalla, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu merumuskan strategi yang dapat memperkuat resiliensi karyawan melalui berbagai program, seperti pelatihan dan kegiatan pengembangan diri (Putra & Nuradina, 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peran kunci dalam pembentukan resiliensi. Penciptaan atmosfer yang inklusif, di mana karyawan merasa dihargai dan terlibat secara emosional, dapat membantu mereka mengatasi tekanan (Virginia & Etikariena, 2021). Misalnya, dengan memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dan berbagi pengalaman, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk saling mendukung dan memperkuat ketahanan mereka. Hal ini sangat penting, terutama di saat krisis, di mana hubungan antar karyawan bisa menjadi sumber kekuatan yang signifikan (Mardianti & Indryawati, 2023).

Resiliensi juga berkaitan dengan kesejahteraan mental

karyawan. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kontrol atas pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah (Darmawan & Putra, 2022). Dukungan sosial dari rekan kerja, serta perhatian terhadap kesehatan mental, dapat menjadi faktor penting yang meningkatkan resiliensi dan memungkinkan karyawan untuk tampil dengan lebih baik (Veronica Tampombebu & Wijono, 2022). Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan ini cenderung akan melihat peningkatan dalam kinerja dan kepuasan kerja di antara karyawan mereka.

Dengan adanya resiliensi yang kuat, karyawan tidak hanya dapat bertahan tetapi juga berkembang di tengah krisis. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang resilien berkontribusi secara signifikan terhadap ketahanan organisasi dan mampu menghadapi tantangan yang lebih kompleks (Zulkarnaen & Riyanto, 2022). Ini menunjukkan bahwa resiliensi karyawan tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan dalam menghadapi kesulitan.

Lebih jauh lagi, penelitian juga membuktikan bahwa strategi untuk meningkatkan resiliensi karyawan selaras dengan pendekatan manajerial yang efektif. Penerapan pelatihan berbasis penguatan resiliensi dan dukungan psikologis dapat memberikan hasil positif dalam kinerja karyawan (Putra & Nuradina, 2023). Dengan memberi ruang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi mereka, organisasi secara aktif berinvestasi dalam meningkatkan kinerja di masa krisis.

Pentingnya resiliensi karyawan juga terlihat dari hubungan antara keterikatan kerja dan resiliensi. Penelitian menunjukkan bahwa keterikatan yang kuat dengan organisasi dapat berdampak positif pada resiliensi karyawan, menciptakan siklus positif antara keduanya (Salim & Tjalla, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan nilai-nilai ini ke dalam budaya organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang yang lebih baik.

Keberhasilan organisasi dalam menghadapi krisis sejalan dengan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan resiliensi di

tingkat karyawan. Dengan fokus pada pengembangan individu dan kebijakan yang mendukung, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan responsif terhadap perubahan yang cepat (Hairunisa, 2022). Oleh karena itu, resiliensi karyawan harus menjadi perhatian utama dalam strategi MSDM di masa mendatang.

Sebagai kesimpulan, resiliensi karyawan tidak hanya penting untuk individu tetapi juga vital untuk keberlangsungan organisasi. Membangun resiliensi di kalangan karyawan lewat upaya yang strategis dapat berfungsi sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja di masa krisis. Penelitian dan pengembangan lebih lanjut diperlukan untuk merumuskan solusi-solusi yang lebih efektif dalam menciptakan tim karyawan yang kuat dan berdaya saing di masa yang akan datang (Wulan Putri & Yudiarso, 2021).

Resiliensi karyawan menjadi hal yang semakin penting dalam konteks peningkatan kinerja di masa krisis, terutama pasca-pandemi Covid-19. Resiliensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk beradaptasi terhadap tekanan dan berfungsi kembali di tengah tantangan yang dihadapi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi mampu mempertahankan produktivitas meskipun menghadapi situasi yang tidak menentu (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana organisasi dapat membangun dan mendukung resiliensi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa krisis (Hakim, 2023).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi selama masa krisis adalah menjaga keterlibatan dan motivasi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan adalah kunci untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung resiliensi (Faizal, 2024). Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari atasan cenderung lebih mampu mengatasi stres dan tantangan yang dihadapi, yang berdampak langsung pada kinerja. Oleh karena itu, MSDM perlu merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan komunikasi dan memperkuat dukungan bagi karyawan.

Pentingnya lingkungan kerja yang positif juga tidak dapat

diabaikan. Lingkungan yang mendorong kolaborasi, saling menghargai dan keterlibatan dapat meningkatkan resiliensi individu. Ketika karyawan merasa dihargai dan terlibat secara emosional, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara aktif dalam upaya meningkatkan kinerja (Pahira & Rinaldy, 2023). Oleh karena itu, penetapan budaya organisasi yang inklusif dan menghargai kontribusi karyawan sangat krusial dalam proses ini.

Resiliensi karyawan berkaitan erat dengan kesejahteraan mental. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyesuaikan diri dengan lebih baik saat menghadapi tantangan. Dukungan dari rekan kerja dan manajemen adalah faktor penting dalam menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, sehingga dapat membantu mereka dalam mengatasi masalah yang dihadapi (Putra & Nuradina, 2023). Manajemen perlu memastikan bahwa ada mekanisme dukungan yang efektif dan berkelanjutan untuk membantu karyawan melewati masa sulit ini.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi juga berperan dalam meningkatkan resiliensi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dilatih dalam keterampilan manajemen stres cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan (Salamah et al., 2023). Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan resiliensi tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Seiring dengan perubahan yang cepat dalam dunia kerja, perusahaan perlu beradaptasi dan menerapkan strategi manajemen yang berfokus pada penguatan resiliensi. Salah satu strategi efektif yang dapat diterapkan adalah pemberian umpan balik yang konstruktif dan penghargaan atas pencapaian karyawan (Subagyo & Santoso, 2023). Penghargaan tidak hanya berfungsi sebagai motivasi tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Merupakan hal yang penting bagi organisasi untuk membangun sistem dukungan yang terintegrasi. Melalui

konsultasi, bimbingan dan layanan kesehatan mental, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi karyawan (Putra & Nuradina, 2023). Dukungan semacam ini sangat diperlukan agar karyawan dapat berkembang meskipun berada dalam kondisi yang menantang.

Fokus pada resiliensi karyawan juga dapat memperkuat daya saing organisasi. Karyawan yang resilien dapat beradaptasi dengan lebih baik terhadap situasi perubahan, dan ini merupakan aset strategis dalam mempertahankan kinerja organisasi (Faizal, 2024). Manajemen SDM perlu memprioritaskan pengembangan kebijakan yang mengedepankan resiliensi di semua level organisasi untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan.

Dalam rangka mencapai tujuan jangka panjang, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali lebih dalam mengenai strategi yang paling efektif dalam mengembangkan resiliensi karyawan di tempat kerja (Hakim, 2023). Laporan serta studi di lapangan dapat memberikan wawasan bernilai dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan daya tahan serta memaksimalkan kinerja di masa-masa yang penuh tantangan.

Pada resiliensi karyawan sebagai kunci peningkatan kinerja di masa krisis. Resiliensi karyawan mencakup kemampuan seseorang untuk menghadapi dan mengatasi kesulitan dalam situasi yang menekan, seperti yang terjadi selama pandemi Covid-19. Karyawan yang resilien dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi, sehingga mereka mampu mempertahankan produktivitas meskipun dalam kondisi yang tidak menentu (Yusrin & Kurniaty, 2023). Tujuan utama dari artikel ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana resiliensi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di waktu-waktu sulit.

Salah satu permasalahan yang dihadapi organisasi saat krisis adalah penurunan kinerja karyawan akibat tekanan psikologis. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi semangat dan motivasi karyawan, sehingga berdampak langsung pada kinerja mereka (Hustia, 2020). Menyediakan dukungan yang

memadai bagi karyawan menjadi sangat penting agar mereka dapat tetap termotivasi dan berkinerja baik selama masa-masa sulit. Oleh karena itu, resiliensi harus menjadi fokus utama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan adalah faktor penting dalam mengembangkan resiliensi. Karyawan yang merasa didengarkan dan diperhatikan cenderung memiliki tingkat resiliensi lebih tinggi (Lenggono & Gainau, 2024). Manajemen harus menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan kekhawatiran dan masukan mereka. Dukungan tersebut tidak hanya menjamin keamanan psikologis, tetapi juga membantu menciptakan ikatan yang lebih kuat dalam tim.

Pengembangan budaya organisasi yang kuat juga merupakan langkah strategis dalam membangun resiliensi karyawan. Budaya yang inklusif dan suportif dapat memfasilitasi penerimaan terhadap perubahan, serta mendorong karyawan untuk berkolaborasi dalam mengatasi tantangan (Putra et al., 2024). Setiap anggota organisasi perlu merasa bahwa kehadiran mereka dihargai dan kontribusi mereka berharga, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Dalam konteks resiliensi, pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan tidak boleh diabaikan. Organisasi yang aktif menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk meningkatkan keterampilan karyawan akan menemukan bahwa karyawan lebih mampu mengatasi tantangan (Hustia, 2020). Penyampaian pelatihan yang fokus pada manajemen stres dan pengembangan diri dapat memperkuat ketahanan individu dan mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam menghadapi masalah.

Selanjutnya, dukungan sosial dari rekan kerja juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan resiliensi. Karyawan yang memiliki jaringan dukungan yang baik cenderung memiliki ketahanan yang lebih tinggi ketika dihadapkan pada krisis (Sulistya & Zain, 2020). Oleh karena itu, manajemen harus memfasilitasi interaksi antar karyawan dan menciptakan kesempatan untuk bersosialisasi serta membangun hubungan

yang positif.

Penerapan praktik manajerial yang berfokus pada penguatan resiliensi harus menjadi prioritas organisasi di masa krisis. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi pendekatan berbasis resiliensi dapat melihat peningkatan signifikan dalam kinerja karyawan (Yusrin & Kurniaty, 2023). Ini berarti bahwa keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi pada akhirnya bergantung pada bagaimana mereka mempertahankan dan meningkatkan resiliensi karyawan mereka.

Tidak dapat dipungkiri bahwa situasi krisis juga memberikan peluang bagi organisasi untuk mengevaluasi dan memperbaiki strategi mereka. Dalam konteks ini, mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dalam membangun resiliensi karyawan akan menjadi langkah penting untuk mencapai kinerja yang lebih baik di masa depan (Sembiring et al., 2021). Dengan terus beradaptasi dan belajar dari pengalaman, organisasi dapat menciptakan tim yang lebih kuat dan responsif terhadap tantangan yang akan datang.

Resiliensi karyawan sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja di masa krisis. Resiliensi yang dimaksud di sini adalah kemampuan individu untuk beradaptasi, menghadapi dan bangkit kembali dari situasi yang penuh tantangan. Dalam situasi seperti pandemi Covid-19, karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung mampu menjaga produktivitas meskipun terjadi tekanan yang luar biasa. Dengan kata lain, resiliensi menjadi salah satu aset penting yang harus dikembangkan dalam organisasi untuk memastikan keberlangsungan dan peningkatan kinerja (Irfan et al., 2024).

Salah satu manfaat utama dari membangun resiliensi karyawan adalah kapasitas mereka untuk mempertahankan kinerja di tengah krisis. Karyawan yang resilien dapat lebih efektif dalam menghadapi masalah dan tetap fokus pada tujuan yang ingin dicapai. Penelitian menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan kinerja individu, di mana individu yang mampu beradaptasi dengan baik dalam situasi yang sulit menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi (Gainau & Rawun, 2021). Hal ini menegaskan pentingnya organisasi untuk mengembangkan strategi yang mendukung

resiliensi karyawan.

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah salah satu cara untuk meningkatkan resiliensi. Organisasi perlu menyediakan sumber daya yang memadai, termasuk dukungan emosional dan psikologis, guna membantu karyawan dalam mengatasi tekanan. Karyawan yang merasa aman dan terdorong untuk bersuara cenderung memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi. Mengadopsi budaya organisasi yang inklusif dan suportif dapat menciptakan suasana kerja yang menguntungkan bagi perkembangan resiliensi ini (Irfan et al., 2024).

Dukungan dari manajemen juga sangat berpengaruh dalam mengembangkan resiliensi karyawan. Ketika manajemen memberikan umpan balik positif dan pengakuan terhadap prestasi karyawan, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan kepemimpinan yang empatik dan memahami tantangan yang dihadapi karyawan menjadi sangat penting (Wai, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa cara manajemen berinteraksi dengan karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan resiliensi.

Salah satu manfaat lain dari resiliensi karyawan adalah kemampuannya untuk membangun hubungan sosial yang kuat di antara anggota tim. Karyawan yang resilien lebih cenderung membantu rekan kerja mereka dalam situasi sulit, sehingga membangun suasana *teamwork* yang kokoh. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan sosial yang baik di antara karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja (Amaliah et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu mengedepankan kolaborasi dan interaksi sosial sebagai bagian dari pembinaan resiliensi.

Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan resiliensi menjadi suatu keharusan. Program pelatihan yang dirancang untuk mengajarkan keterampilan mengatasi stres dan beradaptasi dengan perubahan dapat memberikan dampak positif terhadap ketahanan karyawan. Melalui pendekatan ini, organisasi tidak hanya berinvestasi dalam perkembangan individu, tetapi juga pada strategi jangka

panjang untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Surya & Asiyah, 2020).

Selama masa krisis, komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka juga dapat meningkat seiring dengan pengembangan resiliensi. Ketika karyawan merasakan dukungan dan perhatian dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dan komitmen kerja harus menjadi perhatian bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan SDM (Simanjuntak, 2023).

Organisasi yang berhasil mengembangkan resiliensi di kalangan karyawan mereka lebih mungkin untuk bertahan dan tumbuh di masa krisis. Ini berpotensi meningkatkan daya saing dan keberlangsungan jangka panjang di pasar. Oleh karena itu, penting bagi pemangku kepentingan untuk memahami dan menerapkan strategi yang dapat mengoptimalkan resiliensi, sehingga karyawan dapat berfungsi dengan baik dalam situasi sulit (Ronaldlo & Rizqi, 2024).

Akhirnya, penting untuk diingat bahwa setiap organisasi harus mengadaptasi pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan dan konteks mereka. Penelitian lebih lanjut tentang praktik terbaik untuk membangun resiliensi di tempat kerja sangat diperlukan untuk memberikan panduan bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan (Mustofa & Ubaidillah, 2024). Dengan strategi yang tepat, resiliensi karyawan dapat menjadi kunci untuk peningkatan kinerja yang signifikan, khususnya di masa krisis.

Tabel 1. Tinjauan Pustaka

Peneliti	Judul	Sampel	Hasil penelitian
Dedong Wang, Peng Wang.	<i>Effect of employee resilience on organizational resilience in construction projects:</i>	127	Signifikan.

	<i>considering the role of project tasks.</i>		
Charoensap-Kelly et al.	<i>Resilience, well-being, and organizational outcomes of Croatian, Thai, and US workers during Covid-19.</i>	832	Signifikan.
David et al.	<i>A positive psychological approach for improving the well-being and performance of employees.</i>	639	Signifikan.
Yusrin & Kurniaty	<i>Pengaruh Resiliensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services.</i>	49	Signifikan.

METODE

Artikel ini disusun dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui telaah literatur secara sistematis. Sumber data mencakup artikel ilmiah dari jurnal yang terakreditasi nasional maupun terindeks internasional, selain itu juga bersumber dari artikel konseptual, buku-buku referensi, serta dokumen kebijakan yang memiliki legitimasi akademik. Proses kajian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: identifikasi sumber literatur, seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, pengelompokan tematik, serta sintesis informasi yang diperoleh. Literatur dikumpulkan dari berbagai basis data akademik seperti: *Scopus*, *Google Scholar*, *ScienceDirect*, *Taylor & Francis* dan *Emerald Insight*.

Analisis dilakukan dengan pendekatan tematik, yaitu dengan mengelompokkan informasi berdasarkan kesamaan konsep, teori atau temuan, disertai evaluasi kritis terhadap metodologi studi yang ditinjau guna menilai validitas serta kemungkinan generalisasi hasil penelitian. Penulisan artikel ini dilakukan secara analitis dan reflektif, dengan tujuan tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membangun sintesis serta interpretasi baru yang mengintegrasikan aspek teoritis dan argumentatif secara menyeluruh dan saling terkait.

PEMBAHASAN

Resiliensi karyawan merupakan kunci penting dalam peningkatan kinerja di masa krisis. Dalam konteks organisasi, resiliensi diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk beradaptasi menghadapi tekanan dan tantangan yang muncul, misalnya selama pandemi atau kondisi pasar yang tidak stabil. Karyawan yang resilien cenderung memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih baik daripada mereka yang tidak mampu beradaptasi, sehingga organisasi perlu berfokus pada pengembangan kemampuan ini sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja (Faizal, 2024).

Pengembangan resiliensi dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan yang dirancang untuk membantu karyawan menangani stres dan menjaga keseimbangan mental. Dengan memberikan dukungan pelatihan yang efektif, manajemen SDM dapat mengurangi dampak negatif dari stres

yang mungkin dihadapi karyawan di situasi krisis, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka (Fitriana et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam program pengembangan diri karyawan merupakan langkah strategis yang harus diprioritaskan oleh organisasi.

Dukungan emosional dari manajemen juga berperan besar dalam membangun resiliensi. Ketika manajer menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, ini meningkatkan kepercayaan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa didukung akan lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik, bahkan dalam situasi yang sulit. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inklusif dan empatik dapat mendorong keterlibatan karyawan yang lebih tinggi (Faizal, 2024).

Di samping itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif juga sangat berpengaruh pada resiliensi karyawan. Suasana kerja yang saling menghargai dan mendorong kolaborasi di antara karyawan dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi. Sebuah budaya organisasi yang mendukung, di mana karyawan merasa diakui atas kontribusinya akan memperkuat semangat kerja dan resiliensi mereka (Pahira & Rinaldy, 2023).

Hubungan sosial yang kuat di antara karyawan menjadi salah satu pendukung penting dalam membangun resiliensi. Karyawan yang memiliki jaringan sosial yang baik di tempat kerja akan lebih siap untuk menghadapi tantangan, karena mereka dapat berbagi beban dan mendapatkan bantuan saat dibutuhkan. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja di organisasi (Triyatun, 2024). Oleh karena itu, Manajemen SDM perlu memfasilitasi interaksi dan kooperasi antar karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung.

Mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif juga penting dalam konteks ini. Metrik kinerja yang jelas memungkinkan organisasi untuk mengetahui sejauh mana efektivitas program pengembangan resiliensi yang telah diterapkan. Dengan data yang akurat, manajemen dapat

meningkatkan strategi yang ada dan memastikan bahwa fokus pada resiliensi karyawan dapat memberikan hasil yang diinginkan dalam hal peningkatan kinerja (Maharani, 2023).

Selanjutnya, resiliensi juga meningkatkan keberlanjutan organisasi di masa krisis. Ketika karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi, organisasi dapat tetap mempertahankan operasionalnya dan tidak mudah terguncang oleh perubahan kondisi yang tidak terduga. Dengan kata lain, organisasi yang mampu mengembangkan resiliensi karyawan memiliki peluang yang lebih besar untuk dapat bertahan dan berkembang meskipun menghadapi tantangan berat (Tampubolon, 2022).

Penelitian tentang resiliensi karyawan perlu terus dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mengoptimalkan kemampuan ini dalam konteks yang berbeda. Memahami variabel-variabel yang mendukung resiliensi karyawan akan membantu organisasi dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat (Jayanto & Benisius, 2024). Ini akan menghasilkan program yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, fokus pada resiliensi karyawan sebagai strategi guna meningkatkan kinerja di masa krisis adalah langkah yang sangat penting. Manajemen SDM harus menyadari pentingnya aspek ini dan menyusun kebijakan yang mendukung pengembangan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan berkembang, terutama dalam masa-masa sulit. Dengan pendekatan yang tepat, organisasi tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga mampu mencapai ketahanan dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan (Bewinda et al., 2023).

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menyajikan gambaran yang jelas tentang bagaimana resiliensi karyawan dapat dijadikan sebagai fokus utama dalam Manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja di masa krisis. Dengan mengusulkan langkah-langkah yang dapat diambil, diharapkan pembaca dapat mengaplikasikan ide-ide ini dalam konteks yang lebih luas, memberikan kontribusi positif bagi organisasi mereka masing-masing dalam menghadapi tantangan di era

yang penuh ketidakpastian ini (Ginting et al., 2023)

Pembahasan mengenai resiliensi karyawan dalam konteks peningkatan kinerja di masa krisis merupakan hal yang krusial, terutama di tengah dampak pandemi Covid-19 yang belum sepenuhnya sirna. Resiliensi karyawan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk beradaptasi, menghadapi dan bangkit dari situasi yang penuh tantangan sangat penting untuk dipahami. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang resilien dapat mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja meskipun berada dalam tekanan yang tinggi (Simanjuntak, 2023). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan memfasilitasi aspek ini dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kunci utama dalam meningkatkan resiliensi karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Para pemimpin organisasi perlu membangun atmosfir yang terbuka, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi pendapat dan perasaan mereka tanpa takut akan repercusi negatif. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan pada organisasi, sehingga mereka lebih mampu bertahan dalam situasi krisis (Rahmah, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan adalah vital untuk membangun kepercayaan, yang merupakan pondasi dari resiliensi (Simanjuntak, 2023).

Selain itu, pelatihan yang diarahkan untuk memperkuat kemampuan mengatasi stres adalah strategi efektif lainnya untuk membangun resiliensi. Pelatihan ini dapat mencakup berbagai metode seperti pengelolaan emosi dan keterampilan beradaptasi. Dengan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan manajemen stres, karyawan dapat mengatasi tekanan dengan lebih baik dan tetap fokus pada tugas-tugas yang mereka hadapi (Simanjuntak, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam program pengembangan diri akan menuai manfaat dari karyawan yang lebih produktif dan berkualitas.

Memfasilitasi dukungan sosial di tempat kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan resiliensi. Ketika karyawan merasa ada dukungan dari rekan kerja dan

manajer, mereka akan lebih memiliki daya juang. Keberadaan jaringan sosial yang kuat di antara karyawan tidak hanya membantu mereka dalam mengatasi tantangan, tetapi juga memperkuat motivasi tim untuk mencapai tujuan bersama (Gainau & Rawun, 2021). Manajemen perlu menciptakan ruang bagi interaksi antar karyawan untuk membangun hubungan yang saling mendukung.

Penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi karyawan juga berkontribusi pada pengembangan resiliensi. Ketika karyawan merasa diakui atas usaha dan hasil kerja mereka, hal ini memicu motivasi intrinsik dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Organisasi harus menyusun kebijakan yang menghargai kontribusi karyawan, sehingga menciptakan suasana yang positif dan mendukung perkembangan resiliensi (Ersyafdi, 2021).

Melalui tinjauan terhadap kepemimpinan yang baik, manajer dapat memainkan peran signifikan dalam membentuk budaya resiliensi di tempat kerja. Para pemimpin yang mendemonstrasikan kebijakan terbuka dan transparan akan menginspirasi karyawan mereka untuk berperilaku serupa. Ketersediaan manajemen yang *approachable* dan mendukung akan memperkuat rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi situasi sulit (Simanjuntak, 2023).

Situasi krisis juga dapat berfungsi sebagai panggilan untuk inovasi. Ketika karyawan meninggalkan zona nyaman mereka, mereka sering kali menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif terhadap tantangan yang ada. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru, terutama di saat-saat penuh tantangan (Pertwiwi, 2022). Hal ini bisa menumbuhkan budaya inovatif yang berkontribusi terhadap ketahanan organisasi secara keseluruhan.

Resiliensi bukan hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mampu beradaptasi dan tetap produktif di tengah krisis dapat membantu organisasi untuk bertahan dan bahkan berkembang, serta menciptakan nilai positif bagi semua *stakeholder* (Zulfahmi & Rani, 2022). Dengan melihat pentingnya resiliensi, organisasi harus

mengembangkan strategi komprehensif yang meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan dan tantangan.

Oleh karena itu dapat dipahami bahwa resiliensi karyawan merupakan elemen kunci dalam peningkatan kinerja di masa krisis. Dengan berfokus pada pengembangan resiliensi, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih adaptif, produktif dan berkeinginan untuk terus berkembang. Strategi-strategi yang mencakup pelatihan, dukungan sosial, penghargaan dan kepemimpinan yang baik, akan sangat membantu dalam mencapai tujuan ini. Keberhasilan dalam membangun resiliensi karyawan adalah investasi strategis yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk menghadapi tantangan mendatang (Primala Wijaya & Utami, 2021).

PENUTUP

Resiliensi karyawan merupakan pondasi penting bagi peningkatan kinerja organisasi, khususnya dalam menghadapi masa krisis. Kemampuan karyawan untuk beradaptasi, bertahan dan bangkit dari tekanan yang tinggi menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan operasional serta mempertahankan produktivitas. Organisasi yang fokus pada pengembangan resiliensi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang.

Berbagai strategi dapat diterapkan untuk membangun resiliensi, mulai dari pelatihan pengelolaan stres, penguatan dukungan sosial, pemberian penghargaan atas kontribusi, hingga pengembangan kepemimpinan yang empatik dan terbuka. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang positif dan mendorong inovasi juga memperkuat daya tahan karyawan dalam menghadapi ketidakpastian. Manajemen Sumber Daya Manusia perlu menyusun kebijakan yang sistematis dan berkelanjutan dalam mendukung resiliensi karyawan agar dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi.

Dengan membangun resiliensi secara menyeluruh, organisasi tidak hanya mampu menghadapi tantangan, tetapi juga berkembang dalam situasi yang tidak stabil. Oleh karena

itu, resiliensi harus menjadi prioritas utama dalam strategi manajemen SDM sebagai upaya menciptakan tenaga kerja yang adaptif, produktif dan siap menghadapi berbagai dinamika di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *Yum*.
<https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3546>
- Beuren, I. M., Santos, V. dos, & Theiss, V. (2021). Organizational Resilience, Job Satisfaction and Business Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/ijppm-03-2021-0158>
- Bewinda, R. N., Fauzy, R., & Daud, R. (2023). Sejarah Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*.
<https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5404>
- Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*.
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.72>
- Ersyafdi, I. R. (2021). Dampak COVID-19 Terhadap Tabungan Dan Investasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.35143/jakb.v14i2.4765>
- Faizal, F. (2024). Peran Manajemen SDM Dalam Membangun Kepemimpinan Yang Inklusif Dan Beragam. *Jimr*.
<https://doi.org/10.62504/jimr917>
- Fauzi, H., Baga, L. M., & Taryana, A. (2023). Strategies to Enhance the Resilience and Service Performance of Frontline Employees of PT Bank XYZ Makassar Regional Office. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
<https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.36>
- Fitriana, S. M., Permanasari, A. E., & Sanjaya, G. Y. (2023). Evaluasi Migrasi Dan Integrasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Menggunakan Metode Hot-Fit

- Di RS Pratama Kota Yogyakarta. *Unit Cost Analysis of Coronary Catheterization Using Activity Based Costing Method in Integrated Cardiac Services at Klaten Islamic General Hospital*.
<https://doi.org/10.47638/admmirasi.v8i1.233>
- Gainau, P. C., & Rawun, Y. (2021). Ketahanan Entrepreneur Perempuan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ekonomi Indonesia*.
<https://doi.org/10.52813/jei.v10i2.73>
- Ginting, H., Supawanhar, S., & Gustini, R. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Kelurahan Panorama. *Ekombis Review Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3283>
- Hairunisa, N. (2022). Occupational Health During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*.
<https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2022.v5.1-3>
- Hakim, A. R. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat Di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business Ubs*.
<https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.467>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Sagita, D. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*.
<https://doi.org/10.59188/covalue.v15i6.4844>
- Jayanto, I., & Benisius. (2024). Analisis Perbandingan Algoritma Decision Tree Untuk Prediksi Karyawan Dengan Potensi Atrisi Di PT. XYZ. *Fahma*.
<https://doi.org/10.61805/fahma.v22i1.112>
- Lenggono, T. O., & Gainau, P. C. (2024). Sosialisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Dan Layanan Konsumen Lima Roti Premium Bakery. *JPPM (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)*.

- <https://doi.org/10.30595/jppm.v8i1.20697>
- Maharani, A. (2023). Mengukur Kinerja Dan Produktivitas Karyawan Melalui Metrik Manajemen SDM. *Birev*. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i3.17>
- Mardianti, & Indryawati, R. (2023). Resiliensi Di Tempat Kerja Pada Karyawan Milenial: Peran Modal Sosial Dan Regulasi Emosi. *Jurnal Psikologi*. <https://doi.org/10.35760/psi.2023.v16i1.7658>
- Mustofa, N. F., & Ubaidillah, H. (2024). Menghubungkan Disiplin Kerja, Keselamatan, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan. *Jpem*. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.287>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pertiwi, M. I. (2022). Analisis Pengaruh Kinerja Keberlanjutan Terhadap Kinerja Keuangan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Abis Accounting and Business Information Systems Journal*. <https://doi.org/10.22146/abis.v10i3.77562>
- Primala Wijaya, D. A., & Utami, M. S. (2021). Peran Kepribadian Kesungguhan Terhadap Krisis Usia Seperempat Abad Pada Emerging Adulthood Dengan Dukungan Sosial Sebagai Mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology (Gamajop)*. <https://doi.org/10.22146/gamajop.63924>
- Putra, D. A., & Nuradina, K. (2023). Strategi Coping Dan Upaya Resiliensi Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19. *Ijop*. <https://doi.org/10.56956/ijop.v1i01.189>
- Putra, D. A., Safrida, S., Syah, A., Asmara, M. E., & Kirana, K. C. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi and Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Diar Rahma Wonosari). *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i5.15309>
- Rahmah, A. (2022). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan di PT Aero Globe Indonesia Menggunakan Java. *Jurnal Riset Dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)*, 3(01). <https://doi.org/10.30998/jrami.v3i01.3038>

- Ronalddo, M. N., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Jaya Gung. *Value Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Salamah, A., Sunarti, E., & Riany, Y. E. (2023). Pengaruh Tipologi Keluarga Dan Lingkungan Ramah Keluarga Terhadap Resiliensi Dewasa Awal Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*. <https://doi.org/10.24156/jikk.2023.16.3.199>
- Salim, F., & Tjalla, A. (2023). Kontribusi Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dan Resiliensi Karyawan Terhadap Keterikatan Kerja. *Jurnal Psikologi*. <https://doi.org/10.24014/jp.v19i1.16614>
- Sembiring, F., Buana, G., Gustian, D., Muslih, M., & Arianti, N. D. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan CV.KRISSAMINDO Dengan Simple Additive Weighting. *Jurnal Rekayasa Teknologi Nusa Putra*. <https://doi.org/10.52005/rekayasa.v7i1.60>
- Setyahuni, S. W., & Indri Widiar, R. R. W. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Pada CSR Spending Perusahaan Go Public Di Indonesia: Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*. <https://doi.org/10.47709/jebma.v2i1.1359>
- Simanjuntak, L. R. (2023). Dampak Krisis Akibat Pandemi COVID-19 Terhadap Kinerja Perusahaan: Kajian Profitabilitas Perusahaan Riil Estat Dan Properti Di Indonesia. *Jurnal Proaksi*. <https://doi.org/10.32534/jpk.v10i4.4781>
- Subagyo, U., & Santoso, F. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Fifgroup Dengan Metode Simple Additive Weighting. *Fahma*. <https://doi.org/10.61805/fahma.v20i2.35>
- Sulistya, H., & Zain, R. (2020). Hubungan Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Berbasis IT Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Kementerian Agama Kabupaten Kulon Progo). *Journal Evaluasi*. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i2.478>
- Surya, Y. A., & Asiyah, B. N. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Bni Syariah Dan Bank Syariah

- Mandiri Di Masa Pandemi Covid-19. *Iqtishadia Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*.
<https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v7i2.3672>
- Tampubolon, R. (2022). Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Essence Entrepreneurship and Small Business Research for Economic Resilience*.
<https://doi.org/10.53698/essence.v1i2.11>
- Triyatun, N. (2024). Literature Review: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Tantangan Yang Dihadapi. *Jei*.
<https://doi.org/10.51792/jei.v3i1.99>
- Veronica Tampombebu, A. T., & Wijono, S. (2022). Resiliensi Dan Stres Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>
- Virginia, D. S., & Etikariena, A. (2021). Kegagalan Kognitif Karyawan Di Masa Pandemi: Apakah Pengaturan Kerja Fleksibel Dan Persepsi Kontrol Berperan? *Gadjah Mada Journal of Psychology (Gamajop)*.
<https://doi.org/10.22146/gamajop.60297>
- Wai, F. I. (2022). Deskripsi Review Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*.
<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.60>
- Wang, D., & Wang, P. (2023). Effect of Employee Resilience on Organizational Resilience in Construction Projects: Considering the Role of Project Tasks. *Engineering Construction & Architectural Management*.
<https://doi.org/10.1108/ecam-08-2022-0797>
- Wulan Putri, N. M., & Yudiarso, A. (2021). Efektivitas Intervensi Berbasis Mindfulness Dalam Meningkatkan Resiliensi Di Tempat Kerja: Studi Meta Analisis. *Mediapsi*.
<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.01.4>
- 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*.
<https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i1.653>
- Zulfahmi, J., & Rani, S. A. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Efektif Era Pandemi Pada

SMP Kabupaten Nagan Raya. *Bidayah Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*.

<https://doi.org/10.47498/bidayah.v13i2.1381>

Zulkarnaen, S., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh Training Motivasi Dan Esq Terhadap Produktivitas Karyawan. *Edusaintek Jurnal Pendidikan Sains Dan Teknologi*.
<https://doi.org/10.47668/edusaintek.v9i2.492>