



**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN
DIMODERASI PERSEPSI DUKUNGAN ATASAN PADA PT. BANK
PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN SELATAN
CABANG UTAMA BANJARMASIN**

Ayu Rositawati Hapsari, Zakhyadi Ariffin

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Lambung Mangkurat

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh resiliensi terhadap intensi turnover karyawan dengan persepsi dukungan atasan sebagai variabel moderasi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Cabang Utama Banjarmasin. Resiliensi karyawan berperan penting dalam mengurangi stres kerja yang dapat memicu intensi turnover. Dukungan atasan diperkirakan memperkuat hubungan antara resiliensi dan intensi turnover dengan menyediakan bimbingan dan dukungan emosional. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi turnover, sedangkan persepsi dukungan atasan memoderasi pengaruh tersebut dengan memperkuat hubungan negatif antara resiliensi dan intensi turnover. Implikasi teoritis dan manajerial juga dibahas untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Kata Kunci: Resiliensi, Intensi Turnover, Dukungan Atasan, Bank Kalsel.

PENDAHULUAN

Tingkat pergantian tenaga kerja (*employee turnover*) merupakan isu strategis yang berpotensi menimbulkan kerugian signifikan bagi organisasi. Lonjakan angka turnover dalam suatu

perusahaan dapat menyebabkan pembengkakan biaya operasional dalam berbagai aspek (Zhang et al., 2020). Seperti yang dijelaskan oleh Wong & Laschinger (2015) perusahaan umumnya harus menanggung beban

*Correspondence Address : ayurositawatihapsari@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v12i7.2025. 2705-2712

© 2025UM-Tapsel Press

finansial berupa biaya rekrutmen, proses seleksi, pelatihan, serta administrasi bagi karyawan baru. Selain beban biaya, tingginya turnover juga berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi, karena tidak mudah mendapatkan pengganti yang memiliki kompetensi setara atau lebih unggul dibandingkan karyawan sebelumnya. Azwar (2000) menyatakan bahwa tingginya laju turnover dapat menjadi penghambat serius dalam pencapaian visi dan misi perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) (Azwar, 2000). Sedangkan Salah satu faktor yang dapat mengurangi turnover karyawan adalah resiliensi karyawan (*employee resiliency*). Resiliensi adalah kemampuan individu untuk tetap bertahan, beradaptasi, dan berkembang meskipun menghadapi kesulitan, tekanan, atau perubahan yang signifikan (Aprilia, 2013). Di tempat kerja, resiliensi karyawan penting karena memungkinkan mereka untuk mengatasi tantangan, mempertahankan produktivitas, dan menjaga kesejahteraan mental (Southwick et al., 2014). Karyawan dengan resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi stres, tetap termotivasi, dan berkontribusi secara positif terhadap tim dan organisasi (Snyder & Lopez, 2002). Menurut (Mackie & Smith, 2018) menunjukkan resiliensi secara signifikan berhubungan dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja di berbagai industri. (Jones et al., 2019) menemukan bahwa karyawan yang resiliensi memiliki tingkat burnout yang lebih rendah dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Menurut (Taha & Jabid, 2022) dalam studi mereka pada sektor kesehatan, mengidentifikasi bahwa resiliensi membantu tenaga medis mengatasi tekanan kerja dan meningkatkan retensi (kebalikan dari

turnover). Selain itu, Faktor lain yang dapat meningkatkan keinginan bertahan (*retention*) karyawan ialah adalah dukungan dari atasan. Secara teoritis atasan yang mempersepsi karyawannya memberikan dukungan yang intensif saat mereka bekerja akan mengurangi tekanan yang pekerjaan yang berat. Persepsi dukungan atasan (*perceived supervisor support*) adalah persepsi karyawan bahwa atasan mereka peduli terhadap kesejahteraan mereka, memberikan bantuan dan umpan balik yang konstruktif, serta menghargai kontribusi mereka (Kurtessis et al., 2017). Menurut (Johnson & Johnson, 2019) menunjukkan bahwa dukungan atasan yang efektif dapat mengurangi intensi turnover dengan meningkatkan keterikatan kerja dan kepuasan karyawan. Dalam studinya (Patel et al., 2021) menemukan bahwa persepsi dukungan atasan berperan sebagai moderator dalam mengurangi pengaruh negatif stres kerja terhadap intensi turnover. Studi dari (Wang et al., 2018) pada industri teknologi, menyimpulkan bahwa dukungan atasan yang kuat berhubungan dengan resiliensi yang lebih tinggi dan niat turnover yang lebih rendah di kalangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Resiliensi berpengaruh terhadap intensi turnover dengan dimoderasi persepsi dukungan atasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Menurut (Azwar, 2000) pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang melibatkan proses pengumpulan data melalui teknik kuantifikasi dan diolah menggunakan analisis statistik. Pendekatan ini mengandalkan logika deduktif dalam proses analisis serta menekankan pada penggunaan angka dalam pengumpulan data. Desain penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan

karakteristik korelasional. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa explanatory research bertujuan untuk menguraikan posisi masing-masing variabel yang diteliti serta menjelaskan hubungan dan pengaruh antarvariabel tersebut. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan utama penelitian, yakni menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan, sehingga diharapkan mampu menggambarkan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah cross-sectional study, yaitu suatu bentuk studi yang datanya dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu tanpa adanya pengulangan pengambilan data. Tempat pada penelitian ini adalah PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan di Jl. Lambung Mangkurat No. 7 Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan sebanyak 85 karyawan namun hanya 66 pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Alasannya karena 66 pegawai yang memenuhi kriteria peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner (S et al., 2025). Sedangkan Teknik analisis data menggunakan bantuan aplikasi analisis SmartPLS Versi 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 66 orang yang dibagi dalam beberapa karakteristik sebagai berikut:

- Berdasarkan Jenis Kelamin : 30 orang laki-laki dan 36 orang perempuan.
- Berdasarkan Usia : 23 orang berusia kurang dari atau sama dengan 30 tahun, 41 orang berusia antara 31-40 tahun, serta 2 orang berusia lebih dari 40 tahun.
- Berdasarkan status pernikahan : 51 orang sudah menikah dan 15 orang sisanya belum menikah.
- Berdasarkan Pendidikan terakhir : 11 orang lulusan D3, 5 orang lulusan D4, 35 orang lulusan S1, dan 15 orang lulusan S2.

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk ketiga variabel diperoleh nilai rata rata skor variabel untuk variabel Resiliensi, Persepsi Dukungan Atasan, dan Intensi *Turnover* berturut-turut 3.81, 3.90, dan 3.19. Hasil ini menunjukkan tingkat resiliensi yang cukup tinggi dalam arti bahwa karyawan sebagian besar mampu untuk bertahan meskipun berada dalam situasi sulit. Selain itu, nilai persepsi dukungan atasan yang nyaris mendekati empat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan dan perhatian yang cukup. Tetapi disini lain nilai intensi *turnover* yang cukup tinggi juga menunjukkan bahwa potensi *turnover* yang cukup tinggi. Hasil tersebut disajikan dalam tabel 1,2, dan 3 berikut:

Tabel 1 Data Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Resiliensi

Item Pertanyaan	Skor					Skor Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS	
X1	0	5	13	32	16	3,89
X2	2	5	18	24	17	3,74
X3	0	8	17	24	17	3,76
X4	1	7	17	27	14	3,70
X5	1	7	13	30	15	3,77
X6	0	4	17	27	18	3,89

Item Pertanyaan	Skor					Skor Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS	
X7	2	7	12	29	16	3,76
X8	0	10	12	27	17	3,77
X9	3	9	9	18	27	3,86
X10	0	7	15	26	18	3,83
X11	0	7	16	22	21	3,86
X12	2	3	17	27	17	3,82
X13	3	5	15	27	16	3,73
X14	1	6	16	27	16	3,77
X15	0	6	16	27	17	3,83
X16	0	3	16	26	21	3,98
X17	2	7	11	27	19	3,82
X18	0	10	12	25	19	3,80
X19	1	5	15	24	21	3,89
X20	1	8	18	19	20	3,74
TOTAL RATA-RATA SKOR VARIABEL						3,81

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2024)

**Tabel 2 Data Hasil Jawaban Responden
Untuk Variabel Persepsi Dukungan Atasan**

Item Pertanyaan	Skor					Skor Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS	
Z1	0	3	12	36	15	3,95
Z2	0	4	16	28	18	3,91
Z3	0	7	7	39	13	3,88
Z4	0	4	17	27	18	3,89
Z5	0	0	18	32	16	3,97
Z6	0	6	15	26	19	3,88
Z7	0	2	17	34	13	3,88
Z8	0	4	15	23	24	4,02
Z9	0	7	12	32	15	3,83
Z10	1	7	14	24	20	3,83
TOTAL RATA-RATA SKOR VARIABEL						3,90

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2024)

**Tabel 3 Data Hasil Jawaban Responden
Untuk Variabel Intensi Turnover**

Item Pertanyaan	Skor					Skor Rata- rata
	STS	TS	N	S	SS	
Y1	20	8	14	11	13	2,83
Y2	21	12	14	9	10	2,62
Y3	15	9	15	15	12	3,00
Y4	7	10	16	17	16	3,38
Y5	6	8	17	23	12	3,41
Y6	6	8	16	27	9	3,38
Y7	8	10	12	26	10	3,30
Y8	4	11	13	28	10	3,44
Y9	5	13	14	24	10	3,32
TOTAL RATA-RATA SKOR VARIABEL						3,19

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2024)

Setelah melakukan analisis *outer model* sebanyak tiga kali akhirnya diperoleh hasil dimana nilai *loading factor* semuanya telah berada diatas ambang minimum yaitu 0,70 yang berarti setiap item memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk laten yang diwakilinya seperti pada tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4 Nilai Outer Model Loading Run
Setelah Diuji Sebanyak Tiga Kali**

	Persepsi Dukungan Atasan (Z)	Resiliensi (X)	Turnover Intention (Y)
X.1		0,729	
X.10		0,794	
X.11		0,749	
X.14		0,710	
X.15		0,733	
X.17		0,718	
X.18		0,758	
X.2		0,729	
X.3		0,804	
X.5		0,785	
X.6		0,758	
X.7		0,746	
X.8		0,794	
X.9		0,846	
Y.4			0,923
Y.5			0,883
Y.6			0,784
Z.10	0,831		
Z.2	0,747		
Z.4	0,843		
Z.6	0,855		

	Persepsi Dukungan Atasan (Z)	Resiliensi (X)	Turnover Intention (Y)
Z.8	0,829		

Sumber : Hasil SmartPLS (2025).

Menurut (Ghozali, 2021), Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif. Jika nilai HTMT <0.9 maka model memiliki validitas diskriminan yang baik. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) yang juga mengukur validitas konvergen harus di atas 0,5 untuk mencapai validitas konvergen yang baik (Ghozali, 2021). Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk dan harus di atas 0.700 supaya reliabilitasnya baik (Ghozali, 2021). Hasil uji HTMT, Cronbach's Alpha & AVE ditunjukkan pada tabel 5 dan 6 di bawah ini:

Tabel 5 HTMT

	Moderating Effect Resiliensi (Z)	Persepsi Dukungan Atasan (Z)	Resiliensi (X)	Turnover Intention (Y)
Moderating Effect Resiliensi (Z)				
Persepsi Dukungan Atasan (Z)	0,123			
Resiliensi (X)	0,114	0,662		
Turnover Intention (Y)	0,225	0,600	0,522	

Sumber : Hasil SmartPLS (2025).

Tabel 6 Cronbach's Alpha & AVE

	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect Resiliensi (Z)	1,000	1,000
Persepsi Dukungan Atasan (Z)	0,880	0,675
Resiliensi (X)	0,944	0,581
Turnover Intention (Y)	0,835	0,749

Sumber : Hasil SmartPLS (2025).

Berdasarkan hasil analisis, uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kualitas pengukuran yang baik. Validitas diskriminan yang diukur melalui nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa semua nilai berada di bawah ambang batas 0,9, yang mengindikasikan adanya validitas diskriminan yang baik antar konstruk. Validitas konvergen yang diukur menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) juga terpenuhi, dengan semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5, termasuk Moderating Effect Resiliensi (Z) sebesar 1,000, Persepsi Dukungan Atasan (Z) sebesar 0,675, Resiliensi (X) sebesar 0,581, dan Turnover Intention (Y) sebesar 0,749. Selain itu, reliabilitas konstruk yang diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha juga menunjukkan hasil yang baik, dengan semua konstruk memiliki nilai di atas 0,700, seperti Moderating Effect Resiliensi (Z) sebesar 1,000, Persepsi Dukungan Atasan (Z) sebesar 0,880, Resiliensi (X) sebesar 0,944, dan Turnover Intention (Y) sebesar 0,835. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model memiliki validitas diskriminan, validitas konvergen, dan reliabilitas yang baik sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Inner model menjelaskan hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2021). Model ini terdiri dari dua perhitungan utama, yaitu R-square dan f-square. R-square mengukur seberapa baik variabel laten endogen dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen, dengan nilai 0,67, 0,33, dan 0,19 berturut-turut mengindikasikan model yang baik, moderat, dan lemah. Sementara itu, f-square digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel laten dalam model. Nilai f-square 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan pengaruh yang lemah, medium, dan besar, sedangkan nilai di bawah 0,02

dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Berikut adalah perhitungan R-square dan f-square:

Tabel 7 R Square

	R Square Adjusted
Turnover Intention (Y)	0,339

Sumber : Hasil SmartPLS (2025).

Tabel 8 f Square

	Moderating Effect Resiliensi (Z)	Persepsi Dukungan Atasan (Z)	Resiliensi (X)	Turnover Intention (Y)
Moderating Effect Resiliensi (Z)				0,045
Persepsi Dukungan Atasan (Z)				0,118
Resiliensi (X)				0,080
Turnover Intention (Y)				

Sumber : Hasil SmartPLS (2025).

Berdasarkan Tabel 7, nilai R-square adjusted untuk variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,339 menunjukkan bahwa 33,9% variabilitas Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen, yaitu Moderating Effect Resiliensi (Z), Persepsi Dukungan Atasan (Z), dan Resiliensi (X). Nilai ini berada dalam kategori moderat, yang berarti model memiliki kemampuan cukup untuk menjelaskan variabel laten endogen. Selanjutnya, Tabel 8 menunjukkan nilai f-square untuk masing-masing variabel laten eksogen terhadap Turnover Intention (Y). Moderating Effect Resiliensi (Z) memiliki nilai f-square sebesar 0,045, Persepsi Dukungan Atasan (Z) sebesar 0,118, dan Resiliensi (X) sebesar 0,080. Ketiganya menunjukkan pengaruh yang lemah terhadap Turnover Intention (Y), meskipun pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, model inner ini menunjukkan hubungan yang moderat secara keseluruhan, tetapi pengaruh individual masing-masing variabel eksogen terhadap variabel laten endogen relatif kecil.

Pengujian hipotesis pada program SmartPLS 3.0 dapat dilakukan pada menu bootstrapping. Pada bootstrapping ini terdapat dua tabel yaitu tabel path coefficients. Tabel path coefficients menunjukkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung. Signifikansi pengaruh antar variabel pada tabel path coefficients dapat dilihat dari nilai P Values yang < 0,05, dan arah hubungan pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai original sample (positif dan negatif) (Ghozali, 2021).

Tabel 9 Path Coefficients

	Original Sample (O)	P Values
Moderating Effect Resiliensi (Z) -> Turnover Intention (Y)	-0,235	0,042
Resiliensi (X) -> Turnover Intention (Y)	-0,288	0,014

Sumber : Hasil SmartPLS (2025).

Berdasarkan hasil analisis, efek moderasi resiliensi terhadap turnover intention memiliki nilai Original Sample sebesar -0,235 dan P Values sebesar 0,042, yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan secara statistik. Hubungan resiliensi terhadap turnover intention menunjukkan nilai Original Sample sebesar -0,288 dan P Values sebesar 0,014, yang berarti hubungan ini signifikan secara statistik dengan pengaruh negatif. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan arah hubungan yang negatif. Selain itu, ketika resiliensi dimoderasi oleh persepsi dukungan atasan, pengaruhnya terhadap turnover intention tetap signifikan dan memiliki arah hubungan yang negatif juga.

Berikut adalah keterbatasan dalam penelitian ini :

- **Konteks Spesifik.** Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Pembangunan Daerah Cabang Utama Banjarmasin, yang berarti hasilnya mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk perusahaan di sektor atau wilayah lain. Generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.

- **Metode Penelitian.** Penelitian ini menggunakan data kuesioner, yang bergantung pada respons subyektif responden. Kemungkinan bias dalam pengisian kuesioner, seperti bias sosial, dapat memengaruhi validitas data.

- **Variabel Lain yang Tidak Diteliti.** Penelitian ini fokus pada resiliensi dan persepsi dukungan atasan sebagai prediktor intensi turnover. Namun, faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, keseimbangan kerja-hidup, atau pengaruh rekan kerja mungkin juga berkontribusi secara signifikan terhadap turnover dan belum dieksplorasi dalam studi ini.

- **Durasi Penelitian.** Studi ini bersifat *cross-sectional*, yang berarti data dikumpulkan pada satu waktu tertentu. Hal ini membatasi kemampuan untuk mengamati perubahan hubungan antara variabel dari waktu ke waktu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa resiliensi karyawan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi turnover, artinya semakin tinggi tingkat resiliensi karyawan maka semakin rendah intensi mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, persepsi dukungan atasan secara signifikan memoderasi hubungan antara resiliensi dan intensi turnover. Dukungan atasan yang tinggi memperkuat pengaruh resiliensi dalam menurunkan intensi turnover. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan atasan tidak hanya memberikan rasa nyaman

bagi karyawan tetapi juga memperkuat ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih saya ucapkan kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu kepada Bapak Prof. Dr. Alim Bachri, SE, MSi selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat periode 2022 s.d. 2026, Ibu Dr. Meiske Claudia, SE., MM selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat, Bapak Dr. Zakhyadi Arifin, Drs., M.Si selaku dosen pembimbing saya, PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan (PT. BPD KALSEL) yang sudah bersedia menjadi tempat penelitian saya, serta terima kasih yang terbesar yaitu untuk kedua orang tua saya Ayah Hardi Susiawan dan Ibu Arbayah, dan suami tercinta saya Rahmat Munandar, yang menjadi *supported system* dalam motivasi hidup saya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, W. (2013). Resiliensi dan Dukungan Sosial pada Orang Tua Tunggal (Studi Kasus pada Ibu Tunggal di Samarinda). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3326>
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS)* (5th ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2019). Cooperative Learning: The Foundation for Active Learning. In *Active Learning - Beyond the Future*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.81086>

- Jones, S. M., McGarrah, M. W., & Kahn, J. (2019). Social and Emotional Learning: A Principled Science of Human Development in Context. *Educational Psychologist*, 54(3), 129–143.
<https://doi.org/10.1080/00461520.2019.1625776>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Mackie, D. M., & Smith, E. R. (2018). Intergroup emotions theory: Production, regulation, and modification of group-based emotions. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1–69.
- Patel, J., Franklin, B. A., Pujary, D., Kaur, G., Deodhar, A., Kharbanda, S., & Contractor, A. (2021). Effects of Supervised Exercise-based Telerehabilitation on Walk Test Performance and Quality of Life in Patients in India with Chronic Disease: Combatting COVID-19. *International Journal of Telerehabilitation*, 13(1).
<https://doi.org/10.5195/ijt.2021.6349>
- S, G. N., Prijayanti, R. N., Faridah, H., & Pratama, D. E. (2025). *Mengenal Jenis-Jenis Tindak Pidana Pers dalam Peraturan Hukum Pidana Pers di Indonesia*. Deepublish.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1).
<https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) KECAMATAN PATANI UTARA. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(1).
<https://doi.org/10.33387/jms.v10i1.4826>
- Wang, Z., Danish, Z., & Wang, B. (2018). Renewable energy consumption, economic growth and human development index in Pakistan: Evidence form simultaneous equation model. *Journal of Cleaner Production*, 184, 1081–1090.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.02.260>
- Wong, C. A., & Laschinger, S. H. K. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(12), 1824–1833.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.006>
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 20(1), 283.
<https://doi.org/10.1186/s12913-020-05154-0>