
Pengaruh Work Creativity, Resilience dan *Job Embeddedness* terhadap *Intention to Leave* dan Kinerja Karyawan PT Romi Violeta

Yoga Pradipta Angga Kusuma¹, Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph. D², Drs. M. Sihab Ridwan, M.Si., Ph.D³

1. Master Management, University of 17 August 1945 Surabaya, Indonesia
2. Master Management, University of 17 August 1945 Surabaya, Indonesia
3. Master Management, University of 17 August 1945 Surabaya, Indonesia

E-mail: yogapradiptaak97@gmail.com

Received: Month, 20XX; Accepted: Month, 20XX; Published: Month, 20XX

Permalink/DOI:

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work creativity, resilience, and job embeddedness on intention to leave and employee performance at PT Romi Violeta. This study is a quantitative study with a sample of 98 respondents from PT Romi Violeta employees. The data analysis technique used was Partial Least Squares (PLS). The results show that job creativity has a significant negative effect on turnover intention, flexibility has a significant negative effect on turnover intention, job embeddedness has a significant negative effect on turnover intention, and job creativity has a significant positive effect on employee performance. Influence, flexibility has a significant positive impact on employee performance, job embeddedness has a significant positive impact on employee performance, and turnover intention has a significant positive impact on employee performance.

Kata Kunci: *Work Creativity, Resilience, Job Embeddedness, Intention to leave, Kinerja*

INTRODUCTION

PT. Romi Violeta merupakan sebuah perusahaan manufaktur *furniture* atau mebel yang telah beroperasi sejak tahun 1982 di Sidoarjo, perusahaan memiliki spesialisasi dalam produk perkayuan dan juga rotan dengan pangsa pasar ekspor. Sebagai perusahaan padat karya yang berbasis *job order* atau perusahaan yang melakukan produksi berdasarkan pesanan dan permintaan maka tidak jarang perusahaan mengalami berbagai kendala terkait dengan proses produksi. Permintaan yang mendadak serta perubahan pesanan *buyer* kerap kali menjadi permasalahan tersendiri yang dapat menjadi penghambat dalam proses produksi perusahaan. Terhambatnya produksi ini menyebabkan penurunan omzet dari perusahaan yang akan berpengaruh pada kinerja dari karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka PT Romi Violeta perlu memberikan perhatian khusus terhadap kreativitas kerja karyawan. Selama ini, kreativitas kerja karyawan dinilai sudah cukup mumpuni, akan tetapi masih diharuskan melakukan peningkatan guna mencapai kualitas SDM yang lebih baik sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan agar memperoleh peningkatan keunggulan kompetitif. Adanya kualitas SDM yang baik akan dapat dilihat dari karyawan yang memiliki resiliensi dan kinerja yang tinggi. Selain itu, *job embeddedness* atau keterikatan kerja yang dimiliki karyawan PT. Romi Violeta juga harus selalu ditingkatkan guna memberikan rasa ikatan yang lebih erat antara karyawan dan perusahaan sehingga hal ini dapat meminimalisir tekad karyawan untuk berpindah dari perusahaan.

Terdapat sejumlah alasan dan faktor yang memberikan dampak munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*intention to leave*) adalah ingin memperoleh kerja yang lebih mumpuni sehingga *intention to leave* perlu diperhatikan secara serius oleh perusahaan karena semakin tingginya *intention to leave* menandakan ketidakefektifan perusahaan, pengurangan efisiensi dan produktivitas sehingga dapat menimbulkan bahaya bagi perusahaan hingga akhirnya dapat ditinggal oleh karyawan yang telah mempunyai pengalaman dan dituntut untuk melatih karyawan kembali.

Menurut penelitian yang dilakukan Astamarini (2019) menyatakan bahwa *intention to leave* berkaitan erat dengan *job embeddedness*. Keterikatan pekerjaan (*job embeddedness*) merupakan gabungan faktor yang memberikan dampak bertahannya karyawan yang menjadi konstruk yang dapat memberikan pengaruh pada seseorang untuk mempertahankan atau keluar dari pekerjaannya (Mitchell, dkk, 2001). *Job embeddedness* adalah suatu konsep baru untuk melihat seberapa baik seseorang individu dapat terikat dan terjerat didalam organisasinya. Secara istilah *Job embeddedness* yang dapat menjadikan individu mempertahankan tempatnya pada kondisi dan menjadikannya kesulitan untuk keluar dari perusahaan. Dengan *job embeddedness* yang tinggi maka karyawan merasa sebagai sebuah keluarga yang akhirnya berdampak pada tingkat niat untuk pergi yang rendah.

Penelitian ini juga didasari dari hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian dari Widanti (2017) dan Rachmawati (2018), membuktikan kreativitas berdampak pada niat berpindah karyawan, dan kepuasan kerja menunjukkan peran mediasinya pada hubungan antara kreativitas dan niat berpindah karyawan. Sedangkan penelitian Widati & Muafi (2020), yang membuktikan bahwa resiliensi memiliki dampak yang bermakna terhadap turnover intention, dan kepuasan kerja menunjukkan peran mediasinya dalam turnover intention. Penelitian Widati & Muafi (2020), yang membuktikan bahwa makna kerja memiliki dampak terhadap *intention to leave* dan kepuasan kerja memediasi *intention to leave*. Hasil penelitian Syaefudin, dkk (2022), yang menyatakan bahwa *job embeddedness* memberikan dampak pada *turnover intention*.

Penelitian yang dijalankan oleh Dewi & Wibawa (2022) dan Dani & Mujanah (2021) membuktikan kreativitas secara signifikan berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi dimana komitmen organisasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ocktafian (2021), Putra, dkk (2022), membuktikan bahwa resiliensi memiliki dampak pada kinerja. Dan penelitian yang dilakukan

Subhki & Danupranata (2016), *job embeddedness* memiliki dampak positif pada kinerja. Dan Novita & Dewi (2021), membuktikan bahwa *intention to leave* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

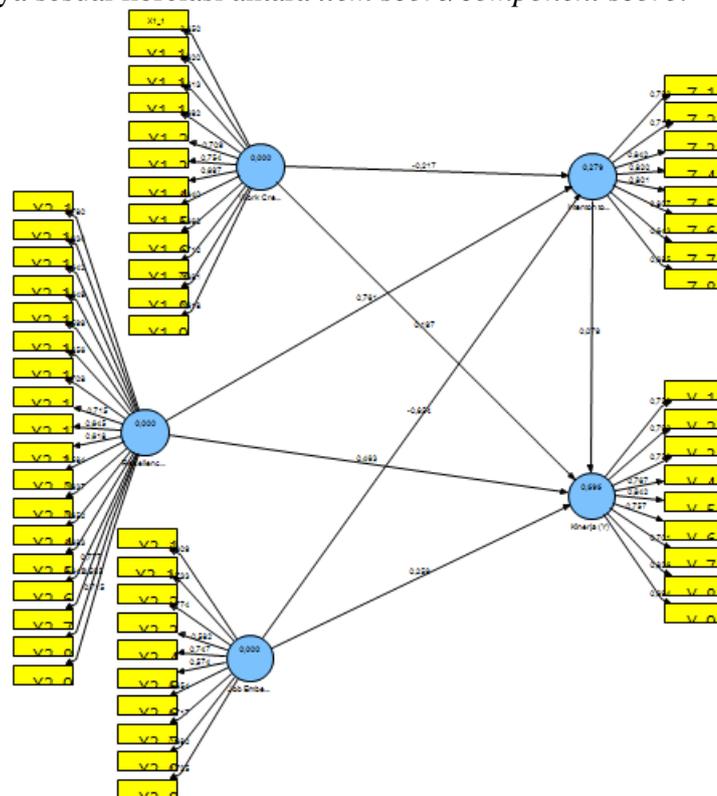
METHOD

Eksplanatori merupakan jenis penelitian yang dipakai, yaitu penelitian yang menggunakan pengujian hipotesis untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel terikat dan variabel bebas. Populasinya seluruh karyawan PT Romi Violeta sejumlah 130 orang. Menentukan sampel dengan rumus dari Slovin didapatkan sebanyak 98 orang. Kuesioner dipakai dalam mengumpulkan data yang mana skalanya memakai skala likert dengan rentang 1-5 yang kemudian dianalisis dengan software SmartPls.

RESULTS AND DISCUSSION

Evaluation on The Outer Model

Convergent validity merupakan salah satu uji validitas terhadap model penelitian yang dijalankan dengan melakukan pengukuran *reflektif* indikator yang diberikan nilainya sesuai korelasi antara *item score/component score*.



Gambar 1. Model loading factor

Pada penelitian sekarang akan dipakai batas minimal sebesar 0,50 untuk nilai faktor beban. Menurut hasil analisis pemuatan eksternal pada Gambar 1, semua metrik dinyatakan valid karena nilai faktor pemuatannya lebih besar dari 0,5.

Uji reliabilitas yang terkait dengan model eksternal menggunakan reliabilitas komposit. Keandalan komposit bertujuan untuk melakukan pengujian nilai reliabilitas pada indikator dalam suatu struktur. Suatu konstruk (laten dan eksplisit) disebut terpenuhi composite reliability nya (reliable) apabila nilai composite reliability nya adalah $> 0,7$ dan persyaratan nilai average variance extraction (AVE) untuk setiap konstruk $> 0,50$. Berikut adalah reliabilitas komposit dan nilai ekstraksi varians rata-rata untuk setiap konstruk:

Tabel 1. Pengaruh Langsung Antar Konstruk Penelitian (*result for inner weight*)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>	Ket
<i>Work creativity</i>	0,915062	0,575083	Reliabel
<i>Resilience</i>	0,934165	0,542511	Reliabel
<i>Job embeddedness</i>	0,906882	0,596159	Reliabel
<i>Intention to leave</i>	0,918000	0,685097	Reliabel
Kinerja pegawai	0,927531	0,688044	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh konstruksi memenuhi standar yang dapat diandalkan. Ini diwakili oleh nilai keandalan komposit lebih tinggi dari 0,70 yang dipersyaratkan oleh standar. Setiap konstruk memiliki nilai AVE diatas 0.50, yang artinya semua variabel memiliki nilai composite reliability yang cukup memenuhi syarat reliabilitas.

Evaluation on The Inner Model

Melakukan pengujian model internal atau struktural untuk melihat hubungan/efek antar variabel laten independent berikut konstruksya terhadap variabel laten dependent berikut konstruksya pada model penelitian.

Pada pengujian model menggunakan PLS secara simultan, dilakukan dengan melihat R-Square (R²), yang dirancang untuk menguji pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Pada model prediksi penelitian yang diajukan, semakin tinggi nilai R-Square (R²) maka semakin kuat pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen (Jogiyanto, 2009:132). Hasil *R-square* disajikan seperti Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Pengaruh Langsung Antar Konstruk Penelitian (*result for inner weight*)

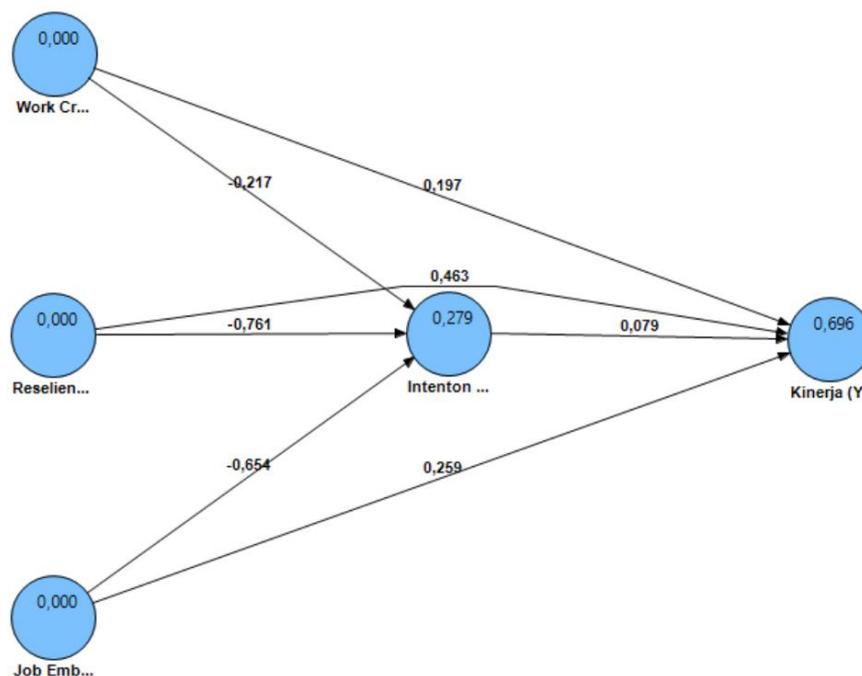
Variabel	R ²	Keterangan
<i>Intention to leave (Z)</i>	0,278	Kontribusi pengaruh variabel <i>work creativity, resilience, job embeddedness</i> terhadap <i>intention to leave</i> adalah sebesar 27,8%.
Kinerja karyawan (Y)	0,695	Kontribusi pengaruh variabel <i>work creativity, resilience, job embeddedness</i> dan <i>intention to leave</i> terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 69,5%.

Berdasarkan Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel *intention to leave* dipengaruhi oleh variabel *work creativity, resilience* dan *job embeddedness* sebesar 0,278 atau 27,8%. Hal ini bermakna bahwa variabel *work creativity, resilience* dan *job embeddedness* mampu mempengaruhi *intention to leave* sebesar

27,8%, sedangkan sisanya sebesar 72,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Untuk variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *work creativity*, *resilience*, *job embeddedness* dan *intention to leave* sebesar 0,695 atau 69,5%. Hal ini bermakna bahwa variabel *work creativity*, *resilience*, *job embeddedness* dan *intention to leave* mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 69,5%, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan dalam membuktikan dugaan penelitian sebelumnya apakah memiliki kebenaran dan konsistensi terhadap hasilnya. Untuk itu tiap variabel independent yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel dependent dibuktikan secara partial (individu) berdasarkan kaidah statistik. Hipotesis dinyatakan diterima yang berarti terbukti berpengaruh secara positif signifikan, bila t statistik (output analisis) mempunyai nilai lebih besar dibanding dengan nilai t pada tabel.



Gambar 2. Hasil pengujian hipotesis

Tabel 3. Pengaruh Langsung Antar Konstruk Penelitian (*result for inner weight*)

Simbol	Hipotesis Pengaruh	Bobot Pengaruh	T Statistik	T tabel	Ket
H1	Work Creativity (X1) -> Intention to Leave (Z)	-0,216956	2,275154	1,96	Signifikan
H2	Reselience (X2) -> Intention to leave (Z)	-0,760686	10,398557	1,96	Signifikan

Simbol	Hipotesis Pengaruh	Bobot Pengaruh	T Statistik	T tabel	Ket
H3	Job Embeddedness (X3) -> Intention to Leave (Z)	-0,654184	8,284570	1,96	Signifikan
H4	Work Creativity (X1) -> Kinerja (Y)	0,196876	5,481352	1,96	Signifikan
H5	Resilience (X2) -> Kinerja (Y)	0,463148	8,197681	1,96	Signifikan
H6	Job Embeddedness (X4) -> Kinerja (Y)	0,258816	4,971682	1,96	Signifikan
H7	Intention to Leave (Z) -> Kinerja (Y)	0,078518	2,945664	1,96	Signifikan

Pengujian hipotesis menggunakan *software* SmartPLS analisis statistik dari setiap hubungan hipotesis dibuat menggunakan simulasi. Pada penelitian dilakukan analisis bootstrap pada sampel. Analisa bootstrap berfungsi dalam meminimalan masalah dengan data penelitian outlier. Hasil uji bootstrap dari analisa SmartPLS yaitu:

Hasil uji hipotesis pertama (H1) membuktikan terdapat pengaruh variabel *work creativity* terhadap *intention to leave* di PT Romi Violeta dengan nilai *Path Coefficient* (bobot pengaruh) sebesar -0,216 (21,6%) dengan nilai $T_{statistik}$ sebesar 2,275 lebih besar dibanding nilai T_{tabel} sebesar 1,960. Hasil analisa menunjukkan kreativitas kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kesediaan meninggalkan PT Romi Violeta yang berarti hipotesis pertama (H1) penelitian dinyatakan diterima. Hasil penelitian diperkuat dengan temuan Widanti (2017) bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions. Penelitian Rachmawati (2018) menunjukkan kreativitas berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara kreativitas dan turnover intention karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua (H2) membuktikan terdapat pengaruh variabel resilience terhadap niat meninggalkan PT Romi Violeta dengan nilai *Path Coefficient* sebesar -0,760 (76,0%) dan nilai $T_{statistik}$ sebesar 10,398 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,960. Hasil ini mengimplikasikan resiliensi berpengaruh negatif signifikan terhadap niat meninggalkan PT Romi Violeta, berimplikasi pada penerimaan hipotesis kedua (H2) penelitian. Hasil analisa mendukung temuan Widati & Muafi (2020), menunjukkan bahwa resilience berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja memoderasi *turnover intention*.

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) membuktikan terdapat pengaruh variabel *job-embedded* terhadap niat meninggalkan PT Romi Violeta dengan *Path Coefficient* sebesar -0,654 (65,4%) dan nilai $T_{statistik}$ sebesar 8,284 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,960. Hasil ini mengimplikasikan *job embedding* berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar dari PT Romi Violeta, berimplikasi pada penerimaan hipotesis ketiga (H3) penelitian. Hasil analisa sependapat dengan penelitian Widati & Muafi (2020), yang membuktikan *job meaning* berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dan kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam turnover intention. Temuan Syaefudin dkk (2022) menunjukkan *job*

embeddedness berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions. Kismono (2011) melakukan penelitian serupa terhadap karyawan di sektor perbankan Indonesia, seperti yang dilakukan Shafique et al. (2011) yang disurvei guru di lembaga pendidikan yang berlokasi di Lahore, Punjab dan Greene (2012) menemukan bahwa keterikatan pekerjaan memiliki dampak negatif pada niat berpindah.

Hasil uji hipotesis keempat (H4) membuktikan terdapat pengaruh variabel *work creativity* terhadap kinerja karyawan di PT Romi Violeta dengan nilai koefisien jalur yang ditampilkan (bobot pengaruh) sebesar 0,196 (19,6%), dan nilai $T_{\text{statistik}}$ sebesar 5,481, lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,960. Hasil ini mengimplikasikan kreativitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Romi Violeta, berimplikasi diterimanya hipotesis keempat (H4) penelitian. Hasil analisa mendukung penelitian Fitriansyah & Askah (2020) dimana kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mahakam Berlian Samjaya. Penelitian yang dilakukan oleh Nuzul (2018) menunjukkan kreativitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Sari & Susilo (2020) menjelaskan kreativitas karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dewi & Wibawa (2022) juga melakukan penelitian yang sama, penelitian mereka membuktikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel inovasi dan kreativitas karyawan, maka dapat disimpulkan inovasi dan kreativitas karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan Dani & Mujanah (2021) menyatakan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang selanjutnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kelima (H5) membuktikan terdapat pengaruh variabel *resilience* terhadap kinerja karyawan di PT Romi Violeta dengan nilai *Path Coefficient* sebesar 0,463 (46,3%) dengan nilai $T_{\text{statistik}}$ sebesar 8,197 lebih besar dibanding nilai T_{tabel} sebesar 1,960. Maka, *resilience* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Romi Violeta, artinya hipotesis kelima (H5) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian mendukung penelitian Ocktafian (2021), dimana resiliensi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian Putra, dkk (2022), bahwa *self-awareness*, etos kerja, dan resiliensi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja.

Hasil uji hipotesis keenam (H6) membuktikan terdapat pengaruh variabel *job-embedded* terhadap kinerja karyawan PT Romi Violeta dengan nilai *Path Coefficient* sebesar 0,258 (25,8%) dan nilai $T_{\text{statistik}}$ sebesar 4,971 yang lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,960. Hasil ini mengimplikasikan *job embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Romi Violeta, yang berarti hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima. Hasil analisa mendukung penelitian Luthfi (2017) bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance, dan *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance yang dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian Perkasa & Rostiana (2018) juga menemukan hasil dari penelitian yang sama bahwa *job embeddedness* memiliki

dampak langsung atau tidak langsung melalui job engagement, keinginan untuk tetap bersama karyawan dan job embeddedness memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja. Subhki & Danupranata (2016) temuan menunjukkan bahwa job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis ketujuh (H7) membuktikan terdapat pengaruh variabel *intention to leave* terhadap kinerja karyawan di PT Romi Violeta menunjukkan nilai *Path Coefficient* 2,945 lebih besar dibanding nilai T_{tabel} sebesar 1,960. Hasil ini berarti bahwa *intention to leave* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Romi Violeta, artinya hipotesis ketujuh (H7) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *intention to leave* maka akan semakin rendah kinerja karyawan. *Intention to leave* yang tinggi merepresentasikan seorang karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang dimiliki ditempat kerja sehingga kinerja mengalami penurunan. Namun hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Novita & Dewi (2021), yang membuktikan bahwa *intention to leave* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Artinya bahwa ada potensi bahwa semakin banyak pegawai yang memiliki niat untuk pindah kerja akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut

CONCLUSION

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: Variabel kreativitas kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kesediaan meninggalkan PT Romi Violeta. Variabel elastisitas berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar dari PT Romi Violeta. Variabel job-embedded berpengaruh negatif signifikan terhadap kesediaan meninggalkan PT Romi Violeta. Variabel kreativitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Romi Violeta. Variabel resiliensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Romi Violeta. Variabel job-embedded berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Romi Violeta. Variabel turnover intentions berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Romi Violeta.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka ada beberapa hal yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja dari PT Romi Violeta, antara lain *Work creativity* karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan, yang mana masing-masing karyawan dituntut untuk menjadi lebih kreatif saat mereka berpikir dan melakukan sesuatu secara berbeda. Kreativitas berasal dari individu dengan keterampilan dan pemikiran kreatif berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalu. Dengan kreativitas pegawai, diharapkan pegawai mampu menghadapi tugas yang sangat kompleks dan mencapai kinerja yang tinggi. *Work creativity* karyawan yang ada di PT Romi Violeta ditekankan pada kemampuan memberikan berbagai macam alternatif solusi dalam menyelesaikan sebuah masalah yang dihadapi perusahaan. Karyawan yang memiliki resiliensi yang tinggi dalam bekerja, dimana resiliensi adalah kemampuan untuk tumbuh kembali dan pulih ketika segala sesuatunya tidak berjalan seperti yang diharapkan. Karyawan PT Romi Violeta harus dimotivasi sehingga memiliki tujuan yang jelas dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada kemampuan karyawan menjadikan dirinya

memiliki tujuan hidup yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Perusahaan yang sering mengalami masalah dengan karyawan, ditandai dengan adanya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan. PT Romi Violeta harus memperhatikan masalah *job embeddedness* agar karyawan memiliki keterikatan yang tinggi dengan perusahaan. Hal ini dapat berjalan apabila karyawan PT Romi Violeta memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain, harus menjadi perhatian serius PT Romi Violeta. Untuk mengurangi terjadinya kasus tersebut, maka PT Romi Violeta harus memperhatikan kenyamanan karyawan dan kesejahteraannya. Kinerja karyawan PT Romi Violeta dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktunya dan memenuhi target yang ditetapkan. Kinerja ini akan berjalan dengan baik apabila PT Romi Violeta mampu dan mau memperhatikan aspirasi bawahan dan menjaga loyalitas karyawannya.

REFERENCES

- Amabile, T.M. (2013) Componential Theory of Creativity. In: Kessler, E.H., Ed., Encyclopedia of Management Theory, Sage Publications, London, 134-139
- Breda, Adrian D van. 2018. A Critical Review of Resilience Theory and Its Relevance for Social Work. *Jurnal Maatskapliker Werk* Vol 54 No 1
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric Analysis and Refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20, 1019-1028.
- Cooper, C. L., Liu, Y. P., & Tarba, S. Y. (2014). Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management, Special Issue 25*, 2466-2471.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434-445.
- Dewi, Nungky Kumala dan I Made Artha Wibawa. 2022. Pengaruh Inovasi dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan di Kabupaten Tabanan. *E-Journal Manajemen*. Vol 11 No 1
- Fauzi, H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Karyawan PT. *Batara Mulya Jaya Sidoarjo*. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.
- Hendro. 2011. *Dasar-Dasar Kewirausahaan*. Jakarta: Erlangga
- Husain, Muhammad, Siti Mujanah, dan Tri Andjarwati. (2022). The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and Employee Performance at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*. Husainol 9 No 1. Pp 47-56.

- Karatepe, Osman M dan Sanaz Vatankhah. 2014. The Effect of high-performance work practices and *Job embeddedness* on flight attendants' performance outcomes. *Journal of Air Transport Management*. 37, 27-35
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.13, Iss. 2, 18-75.
- Ma'ruf dan Ummul Chair. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand Vol 2 No 1*.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McNaughton, R.B., Gray, B. (2017). Entrepreneurship and resilient communities - Introduction to the special issue. *J. Enterprising Communities: People Places Glob. Econ.*, 11 (1)(2-19).
- Muhti, Andi Febrian Eka, Sunaryo, Hadi, M. Khoirul Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Munandar, Utami. 2009. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noviawati, D. R. 2016. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Manajemen*, 4(3), 1- 12
- Ocktafian, Qikki. 2021. Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 9 No 2*.
- Putra, Alfi Pratama, Siti Mujanah, Nanis Susanti. 2022. Pengaruh *Self awareness*, Etos Kerja, Resiliensi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kinerja Tneaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Jurnal Media Mahardika Vol 20 No 2*.
- Reivich, K. and Shatté, A. (2002) *The Resilience Factor: 7 Essential Skills for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. Broadway Books.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan. Penerbit PT Indeks.
- Rompas, Youme C, Riane J Pio, dan Wehelmina Rumawas. 2020. Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Productivity Vol 1 No 2*
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor – Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Solso, Robert L, Maclin Otto H, Maclin M Kimberly. (2007). *Psikologi Kognitif*. Jakarta: Erlangga.
- Suifan, T. & Al-Janini, M. (2017). The Relationship between Transformational Leadership and Employee's Creativity in Jordanian Banking Sector. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 284- 292.

- Wagnild, G. (2009) A Review of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 17, 105-113.
- Wang, J., Cooke, F. L., & Huang, W. (2014). How resilient is the (future) workforce in China? A study of the banking sector and implications for human resource development. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(132–154).
- Yuwono, I. dkk. (2005). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Zhou, J. & George, J.M. 2001. “When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice”. *Academy of Management Journal*. Vol. 44 (4): 682-696.