

# Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

## EMPLOYEE RESILIENCE SAAT PANDEMI COVID-19: Systematic Literature Review

Rifiana<sup>1</sup>, Zuyyina Choirunnisa<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga  
[rifiana-2023@pasca.unair.ac.id](mailto:rifiana-2023@pasca.unair.ac.id) [rifiana2000@gmail.com](mailto:rifiana2000@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Airlangga

[zuyyinna.choirunnisa@pasca.unair.ac.id](mailto:zuyyinna.choirunnisa@pasca.unair.ac.id)

### Article Info

### ABSTRACT

#### Article history:

Received 05 06, 2025

Revised 05 15, 2025

Accepted 05 23, 2025

**Keywords:** Employee resilience, COVID-19, Systematic Literature Review

*The purpose of this study is to systematically review previous research on employee resilience in organizations during the COVID-19 pandemic. This study aims to fill the gap in the literature and provide a comprehensive understanding of the conceptualization of employee resilience, which is explained through its dimensions: cognitive resilience, behavioral resilience, and contextual resilience. The study examines the theories used, methodologies, antecedents, and consequences related to employee resilience. This research explores all publications investigating employee resilience published between 2020 and 2024. A total of 37 studies were selected from 73 articles found in the Scopus database. The findings indicate that leadership plays a crucial role in organizational resilience, enabling organizations to recover and restore good performance after experiencing crises and disasters. Furthermore, this study identifies several factors that contribute to employee resilience as antecedents and its impact within the context of business organizations*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meninjau secara sistematis penelitian sebelumnya tentang resiliensi karyawan dalam organisasi di masa kondisi pandemi COVID-19. Penelitian ini untuk mengisi kesenjangan literatur dan menjadi pemahaman yang komprehensif tentang konseptual ketahanan karyawan yang dijelaskan melalui dimensi ketahanan karyawan yaitu terdiri dari ketahanan kognitif, ketahanan perilaku dan ketahanan kontekstual. Penggunaan teori yang digunakan, metodologi, anteseden dan konsekuensi. Penelitian ini menelusuri semua publikasi yang meneliti tentang employee resilience yang diterbitkan dari tahun 2020 – 2024. Sebanyak 37 penelitian dari 73 artikel ditemukan dari database Scopus. Penelitian ini menemukan bahwa faktor kepemimpinan sangat berperan dalam ketahanan organisasi yang memungkinkan organisasi bisa kembali pulih dan mengembalikan kinerja yang baik setelah dilanda krisis dan bencana. Selain itu temuan dari penelitian ini juga berhasil menetapkan beberapa faktor yang membentuk employee resilience sebagai anteseden dan dampak dari employee resilience dalam konteks organisasi bisnis.

# Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

---

*This is an open access article under the CC BY-SA license*



---

**Corresponding Author:**

Rifiana

Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga

Jl. Airlangga 4-6 Surabaya

Email : [rifiana-2023@pasca.unair.ac.id](mailto:rifiana-2023@pasca.unair.ac.id)DOI: <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v14i1.634>

---

## I. INTRODUCTION

Awal tahun 2020 seluruh dunia dikejutkan dengan kejadian munculnya virus baru yaitu Corona Virus jenis baru (SARS-CoV-2) yang penyakitnya disebut Coronavirus disease 2019 atau COVID-19 (Priyanka et al., 2020). Pertama kali virus ditemukan di Wuhan, Tiongkok pada Desember 2019. Pada tanggal 11 Maret 2020 WHO menetapkan wabah virus Corona sebagai pandemi global yang mengakibatkan ribuan manusia meninggal dunia setelah terjangkit virus tersebut (Zhu et al., 2020). Teori ketahanan mengatakan bahwa perubahan adalah hal yang mendasar dan satu-satunya yang konstan (Butler, 2017; Cheer & Lew, 2017) sehingga organisasi harus siap dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang konstan atau terus-menerus dan mendadak atau tidak terduga (Hall et al., 2018, Prayag et al., 2024). Konteks ketahanan menyoroti pentingnya organisasi untuk mempunyai rencana kesiapsiagaan dalam menangani kerentanan karena krisis dan bencana, serta mampu beradaptasi untuk mengatasi dan pulih dari peristiwa yang mengganggu (Chowdhury et al., 2019; Hall et al., 2018, dalam Prayag et al., 2024).

Penelitian ini berfokus pada tinjauan pustaka untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dengan menggunakan pendekatan yang lebih valid dengan mempersempit tinjauan pustaka dan hanya focus perihal *employee resilience*. Sistematis tinjauan pustaka mengenai hubungan variabel di atas merupakan langkah awal untuk menambah wawasan terkait *employee resilience* dari literatur-literatur yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam melakukan pengujian empiris untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai *employee resilience*. Konteks pendidikan merupakan area yang perlu dieksplorasi karena menjadi seorang akademisi merupakan pekerjaan yang sulit karena adanya tekanan dari beberapa pihak, perlu menyeimbangkan beberapa peran, beban kerja yang banyak dan konflik ruang lingkup pekerjaan (Xueyun et al., 2024).

Oleh karena itu, beberapa pertanyaan penelitian diajukan dalam penelitian ini. Pertama adalah memahami secara menyeluruh teori dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kedua adalah dampak dari kepemimpinan rendah hati dan penyebab kepemimpinan rendah hati dalam konteks pendidikan. Terakhir, arah masa depan untuk memperluas literatur kepemimpinan rendah hati.

# Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

---

## II. LITERATURE REVIEW

Sebagian artikel tidak mencantumkan teori yang digunakan dalam mengukur employee resilience. Berikut adalah teori yang digunakan di dalam digunakan. Teori teori tersebut meliputi:

1. Teori COR (*Conservation of Resources*) dan adalah teori motivasi yang menjelaskan bagaimana perilaku manusia terbentuk melalui kebutuhan untuk memperoleh dan melestarikan sumber daya yang penting untuk kelangsungan hidup. Menurut COR, orang mengalami stres ketika akses mereka terhadap sumber daya penting terancam, ketika mereka kehilangan sumber daya utama, atau ketika upaya mereka untuk mendapatkan sumber daya vital terhalang. Prinsip dasar dari teori COR menyatakan bahwa kehilangan sumber daya lebih berdampak dibandingkan dengan perolehan sumber daya, karena kehilangan sumber daya merupakan risiko besar bagi kelangsungan hidup (Ojo et al., 2021). Menurut teori ini, stres psikologis terjadi ketika (a) ada ancaman kehilangan bersih sumber daya yang dihargai, (b) terjadi kehilangan bersih sumber daya yang dihargai, atau (c) kegagalan untuk memperoleh sumber daya yang dihargai setelah upaya yang signifikan (Hobfoll, 1989) dan dalam Schilbach et al., 2024).
2. *Job embeddedness theory* (*Teori keterikatan pekerjaan*) yaitu strategi yang membuat karyawan tetap terikat pada organisasi dan mencegah mereka untuk keluar (Khorakian et al., 2018, dalam (Schilbach et al., 2024a). Karyawan yang terpapar situasi negatif di tempat kerja biasanya berusaha untuk memperbaiki situasi dengan meninggalkan pekerjaan mereka, tapi dengan embeddedness, maka karyawan dapat mengurangi efek negatif dari situasi-situasi ini (Gong dan Wang, 2019, dalam(Schilbach et al., 2024a). Dukungan dari rekan kerja dapat mengurangi akibat yang terkait dengan situasi stres, dan dukungan dari individu lain merupakan faktor penting untuk mengurangi perilaku negatif karyawan (Han et al., 2016, dalam Schilbach et al., 2024a).
3. *Attachment theory* (teori keterikatan ) yaitu didefinisikan sebagai "tingkat di mana seseorang terhubung secara psikologis dengan orang lain dalam kelompok"(O'Reilly et al., 1989 (Schilbach et al., 2024a).
4. *Social cognitive theory* (SCT) yaitu mengkaji pengaruh ketahanan diri karyawan, melalui kesejahteraan, terhadap produktivitas kerja dan kepuasan hubungan (Charoensap-Kelly et al., 2021). Digunakan di 1 artikel
5. *Social identity theory* (teori identitas sosial), yang bertujuan untuk menyelidiki dampak servant leadership terhadap ketahanan diri karyawan selama pandemi COVID-19 dan untuk mengeksplorasi mekanisme dasar mereka melalui dua jenis identitas sosial: identifikasi organisasi dan identitas profesional (Peng et al., 2023a). Ada satu artikel yang menggunakan teori ini.
6. *Speech act and conservation of resources* (COR) theories, (teori tindak tutur (speech act) dan teori konservasi sumber daya). Menurut teori tindak tutur (speech act theory), manajer menggunakan berbagai bahasa motivasi, seperti perlokusi, illokusi, dan lokusi, yang dapat menghasilkan perilaku positif dari bawahan(Austin-How-to-Do-Things-with-Words-1962, n.d.)(Austin, 1962; Men et al., 2021; Sullivan, 1988) (Rabiul et al., 2022). Perlokusi, illokusi, dan lokusi

# Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

---

adalah tiga konsep utama dalam teori tindak tutur (speech act theory) yang dikemukakan oleh filsuf J.L. Austin dan dikembangkan lebih lanjut oleh John Searle. Ketiga konsep ini merujuk pada jenis-jenis tindakan yang dilakukan oleh pembicara saat berbicara atau berkomunikasi:

- a. Lokusi (Locutionary act) merujuk pada tindakan berbicara yang paling dasar, yaitu pengucapan atau penyampaian kata-kata itu sendiri
- b. Illokusi (Illocutionary act), mengandung tujuan atau niat yang terkandung dalam suatu ucapan
- c. Perlokusi (Perlocutionary act) merujuk pada efek atau dampak yang terjadi pada pendengar sebagai akibat dari tindak tutur pembicara (respon /reaksi) setelah mendengar.

### III. RESEARCH METHODS

Metode penelitian yang digunakan dalam tinjauan literatur ini menggunakan panduan dari Tranfield dkk. (2003) yang berfokus pada tinjauan sistematis dalam area penelitian manajemen dengan melalui beberapa langkah spesifik yang dapat meningkatkan kualitas tinjauan dengan membangun tinjauan literatur yang sistematis, transparan, dan dapat direproduksi. Beberapa langkah yang direkomendasikan meliputi 3 tahapan penting yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pendokumentasian tinjauan literatur, dimana setiap tahapan terdiri dari beberapa langkah, namun dalam penelitian ini setiap langkah disesuaikan dengan prosedur tinjauan meliputi pendefinisian pertanyaan penelitian, pengidentifikasian kata kunci dan strategi penelusuran, pemilihan dan penilaian kualitas studi primer, penilaian kualitas dan ekstraksi data. Secara rinci, mekanisme dari tahapan tahapan tersebut disajikan di bawah ini (Tranfield *et al.*, 2003).

#### ***Strategi Pencarian***

Pemilihan database dilakukan berdasarkan Scopus, karena Scopus adalah basis data elektronik yang komprehensif dengan jumlah artikel lebih dari 18.000 dan terdiri dari 5.000 lebih penerbit internasional, termasuk 16.500 jurnal yang telah melalui proses peer-review di bidang ilmiah, teknis, medis, dan ilmu sosial (Phillips *et al.*, 2015, dalam (Supriharyanti & Sukoco, 2023)). Sebagian besar database ini menyediakan artikel yang kredibel untuk sehingga akan menghasilkan tinjauan literatur yang baik. Pencarian pertama menggunakan kata kunci umum "Employee resilience" and "COVID-19". Pencarian di database artikel dibatasi dari tahun 2012 - 2024. Hasil pencarian kedua kata kunci tersebut menghasilkan 73 artikel.

#### ***Definisi Employee resilience***

Employee resilience adalah sumber daya pribadi yang mendukung adaptasi terhadap kondisi yang merugikan, kemampuan seseorang untuk pulih setelah mengalami emosi negatif, serta beradaptasi dengan fleksibel terhadap tuntutan yang berubah dari pengalaman yang penuh stress. Ketahanan karyawan melibatkan kemampuan untuk mengelola sumber daya dengan baik, menangani beban kerja yang berlebihan, merespons dan belajar dari kesalahan dan krisis, serta memanfaatkan perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang (Ojo *et al.*, 2021).

# Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Ketahanan (resilience) diartikan sebagai proses adaptasi positif terhadap kesulitan dan dicatat sebagai stresor pekerjaan, misalnya, beban kerja berlebihan ini juga dapat menjadi bentuk kesulitan, (lihat Fisher et al., 2019, dalam (Schilbach et al., 2024a).

Tabel di bawah ini menunjukkan protokol yang digunakan untuk penelitian tinjauan literatur beserta kriteria inklusi dan eksklusi berdasarkan pedoman dari Tranfield (Tranfield et al., 2003).

**Tabel 1 Protokol Penelitian Tinjauan Literatur**

Pertanyaan penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa yang disarankan oleh literatur sebelumnya secara keseluruhan mengenai konsep dan penelitian tentang employee resilience ?</li> <li>2. Apa saja faktor penyebab dan dampak dari employee resilience dalam kondisi pandemi COVID-19?</li> <li>3. Apa saja kemungkinan yang tersedia di masa depan dalam hal mengembangkan dan memperluas literatur yang ada pada variabel ini?</li> </ol>
Database Scopus, kata kunci: Database dan String	TITLE-ABS-KEY (“Employee resilience”) and (“COVID-19”)
Kriteria inklusi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Artikel bahasa ingris</li> <li>2. Jenis dokumen: artikel atau tinjauan artikel</li> <li>3. Jurnal akademis empiris, konseptual dan teoritis yang berfokus pada Employee resilience</li> <li>4. Konteks: kondisi pandemi COVID-19</li> <li>5. Jurnal terindeks scopus</li> <li>6. Jurnal akses terbuka</li> </ol>
Kriteria pengecualian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publikasi yang tidak dalam bahasa inggris</li> <li>2. Jenis dokumen: Bab buku, makalah konferensi, catatan, buku, editorial, erratum.</li> <li>3. Jurnal non akademik</li> <li>4. Jurnal akademis kualitatif</li> <li>5. Jurnal tidak terindeks scopus</li> <li>6. Jurnal akses terbatas.</li> </ol>

Sumber: (Tranfield et al., 2003)

## ***Kriteria Seleksi***

Berdasarkan pedoman dari Tranfield dkk. (2003) semua artikel yang dipilih harus memenuhi beberapa kriteria, dimana artikel yang menjadi sumber tinjauan literatur

# Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

---

diharuskan dalam bahasa Inggris, artikel yang mencakup employee resilience, akses terbuka dan bereputasi internasional dengan indeks Scopus untuk mendapatkan artikel yang berkualitas. Kemudian artikel yang difokuskan dalam tinjauan literatur adalah artikel yang mengkaji dalam konteks kondisi saat pandemi COVID-19.

Sebanyak 73 artikel diidentifikasi dengan kata kunci terkait “employee resilience” and “COVID-19”. Setelah menerapkan kriteria inklusi, maka ditetapkan 37 artikel yang dapat digunakan, sementara 30 artikel lainnya dianggap tidak relevan.

## ***Penilaian Kualitas***

Penilaian kualitas mempunyai maksud untuk memastikan validitas studi yang dipilih, memberikan justifikasi yang tepat dan menyediakan informasi yang diperlukan pembaca dalam mengidentifikasi apakah penerapan strategi tinjauan bisa dilakukan pada penelitian mereka (Christofi et al., 2017). Artikel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan artikel dengan indeks Q1-Q2. Setelah artikel dipilih berdasarkan kriteria inklusi, dilakukan penilaian kualitas dengan memperhatikan citespace rank dan tren jurnal. Penilaian kualitas juga bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya potensi bias dalam desain dan pelaksanaan studi, sehingga akurasi dan keandalan hasil yang dilaporkan dapat terpengaruh (Sargeant et al., 2022).

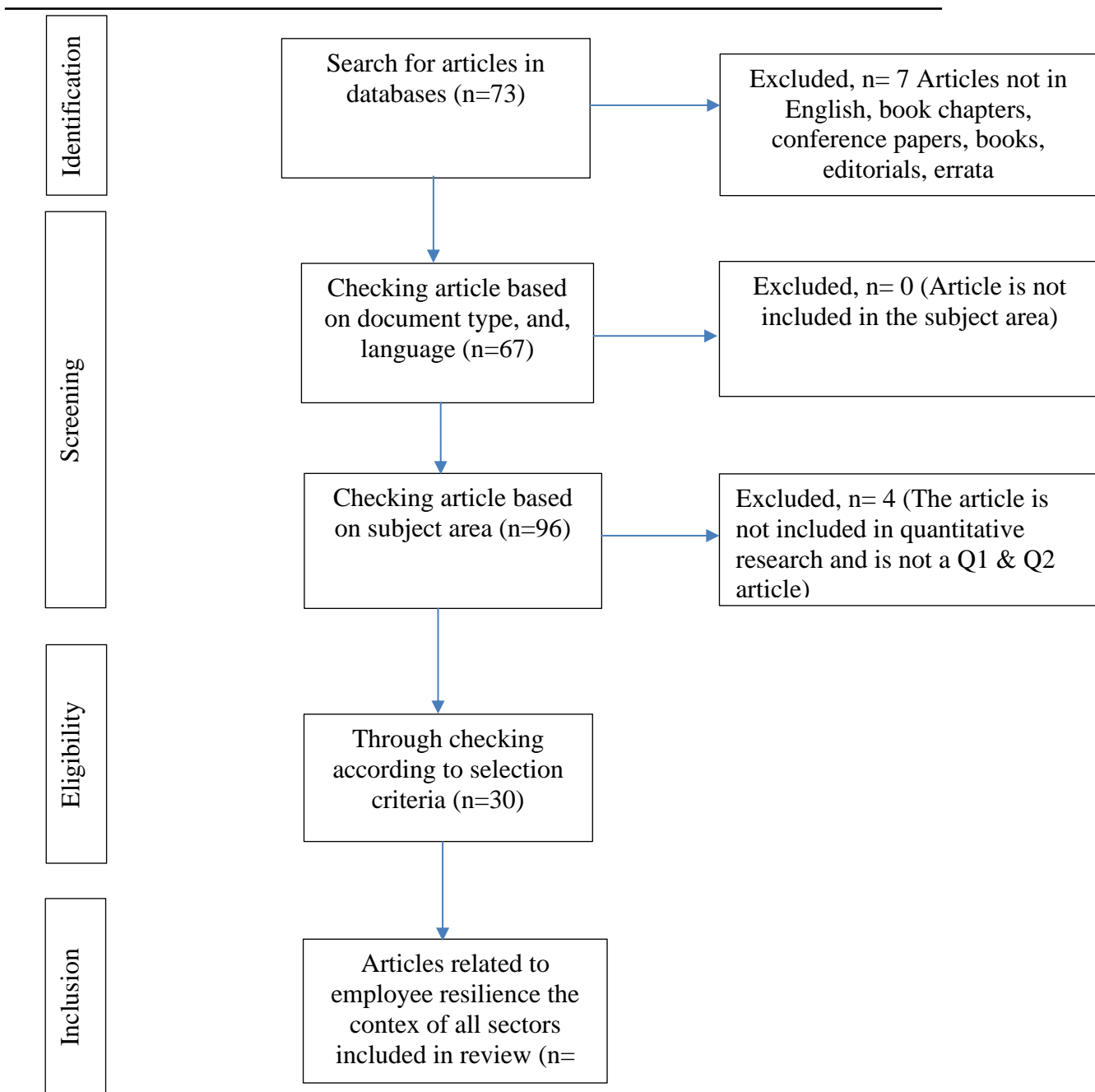
## ***Ekstraksi data***

Setelah penilaian kualitas dilakukan, selanjutnya data artikel-artikel yang terpilih diekstraksi dan dimasukkan ke dalam spreadsheet Google. Proses penelusuran artikel yang akan direview digambarkan dalam diagram PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) dengan tujuan untuk memastikan transparansi, kelengkapan, dan akurasi dalam pelaporan tinjauan literatur dan meta-analisis, sehingga memudahkan penulis menyampaikan alasan tinjauan, langkah penelitian, dan hasil dilaporkan secara jelas (Page et al., 2022). Berikut adalah rinciannya penggunaan PRISMA.

# Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>



**Gambar 1 Proses Pencarian Artikel dan Pengaturan Kriteria Seleksi**

## IV. RESULT AND DISCUSSION

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, bagian ini akan menjelaskan temuan-temuan yang diperoleh melalui hasil review penelitian terdahulu. Penjelasan mencakup informasi mengenai perkembangan publikasi akademik, definisi employee resilience,

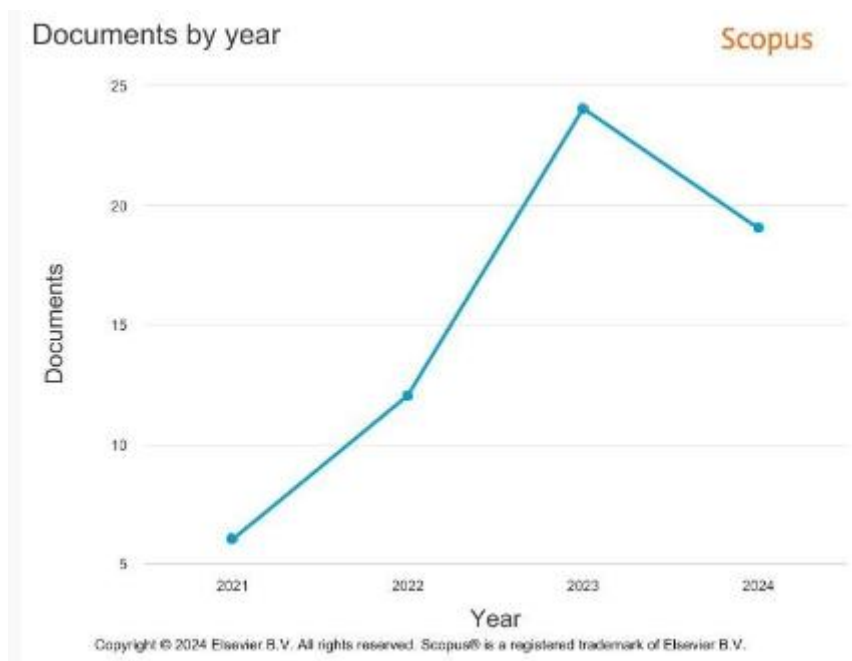
# Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

teori-teori yang digunakan dalam penelitian, pendekatan metodologi yang digunakan, anteseden dan dampak dari employee resiliensi, variabel yang memediasi maupun memoderasi employee resiliensi berdasarkan penelitian terdahulu.

## *Temuan Deskriptif*

Hasil penelusuran jurnal yang dilakukan dalam kurun waktu tahun 2020 sampai 2024 menunjukkan bahwa artikel yang berkaitan dengan employee resilience mengalami peningkatan yang sangat signifikan dan menurun setelah mengalami puncaknya di tahun 2023 dan menurun di tahun 2024. Lonjakan jumlah penelitian yang ada memberikan informasi bahawa perhatian dan minat peneliti dikarenakan kondisi pandemi COVID-19 yang terjadi dimulai tahun 2020 dan berakhir di tahun 2023 yang berubah menjadi kondisi endemi



**Gambar 2. Jumlah Publikasi Employee Resilience**

Berdasarkan tinjauan terhadap 37 artikel yang direview tentang employee resilience, artikel yang paling banyak disitasi oleh peneliti lain dengan judul Examining the predictors of resilience and work engagement during the covid-19 pandemic dengan kuartil Q1. Artikel ini mengembangkan teori konservasi sumber daya (conservation of resources theory) dengan menyelidiki sumber daya pekerjaan, sosial, dan pribadi yang mendasari ketahanan karyawan, serta dampak ketahanan dalam merangsang keterlibatan kerja di tengah pandemi COVID-19.

Hasil analisisnya didapatkan employee resilience dipengaruhi dari efikasi diri, kondisi yang memfasilitasi, dan dukungan dari keluarga serta teman. Selain itu, employee resilience juga berhubungan secara signifikan terhadap job engagement (Ojo et al., 2021).

# Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

## V. CONCLUSION

Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam mengenai *employee resilience* faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi terjadinya *employee resilience* dan dampak apa yang bisa terjadi. Ketika ada *resilience* atau ketika tidak ada *resilience*. Adanya *stresor pekerjaan* (baik tantangan maupun hambatan) di masa lalu dapat mempengaruhi ketahanan karyawan dalam menghadapi kesulitan di masa kini. Adanya tipe leadership yang etic, authentic dan servant bisa menjadi moderasi untuk terjadinya *employee resilience*. Berdasarkan hasil systematic literature review terhadap 37 artikel kuantitatif, *employee resilience* memiliki dampak signifikan terhadap individu dan organisasi, sehingga Perusahaan bisa melakukan perbaikan-perbaikan supaya tidak terjadi hal yang negative pada karyawan.

## VI. REFERENCE

- Austin (1962). *How to do things with words*. Oxford at The Clarendon Press.
- Charoensap-Kelly, P., Sheldon, P., Grace Antony, M., & Provenzani, L. (2021). Resilience, well-being, and organizational outcomes of Croatian, Thai, and US workers during COVID-19. *Journal of Management and Organization*, 27(6). <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.58>
- Christofi, M., Leonidou, E., & Vrontis, D. (2017). Marketing research on mergers and acquisitions: a systematic review and future directions. In *International Marketing Review* (Vol. 34, Issue 5, pp. 629–651). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/IMR-03-2015-0100>
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress*.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Mao, Y., Lai, Y., Zhai, Y., Xie, M., Yu, J., Wang, Q., Lu, S., Ma, J., & Bonaiuto, M. (2022). Authentic Leadership and Employee Resilience: A Moderated Mediation Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.901085>
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/su13052902>
- O'Reilly & Chatman. Organizational Commitment and Psychological Attachment. *Journal Applied Psychology* vol. 71. No.1. p492-499. 1989.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2022). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Revista Panamericana de*

# Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Salud Publica/Pan American Journal of Public Health*, 46.  
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.112>
- Peng, C., Liang, Y., Yuan, G., Xie, M., Mao, Y., Harmat, L., & Bonaiuto, F. (2023a). How servant leadership predicts employee resilience in public organizations: a social identity perspective. *Current Psychology*, 42(35), 31405–31420. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04138-z>
- Peng, C., Liang, Y., Yuan, G., Xie, M., Mao, Y., Harmat, L., & Bonaiuto, F. (2023b). How servant leadership predicts employee resilience in public organizations: a social identity perspective. *Current Psychology*, 42(35), 31405–31420. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04138-z>
- Prayag, G., & Dassanayake, D. M. C. (2023). Tourism employee resilience, organizational resilience and financial performance: the role of creative self-efficacy. *Journal of Sustainable Tourism*, 31(10), 2312–2336. <https://doi.org/10.1080/09669582.2022.2108040>
- Prayag, G., Muskat, B., & Dassanayake, C. (2024). Leading for Resilience: Fostering Employee and Organizational Resilience in Tourism Firms. *Journal of Travel Research*, 63(3), 659–680. <https://doi.org/10.1177/00472875231164984>
- Priyanka, Choudhary, O. P., & Singh, I. (2020). Diagnosis of SARS-CoV-2: A review on the current scenario and future outlook. In *Acta Virologica* (Vol. 64, Issue 4, pp. 396–408). AEPRESS, s.r.o. [https://doi.org/10.4149/av\\_2020\\_402](https://doi.org/10.4149/av_2020_402)
- Rabiul, M. K., Promsivapallop, P., Al Karim, R., Islam, M. A., & Patwary, A. K. (2022). Fostering quality customer service during Covid-19: The role of managers' oral language, employee work engagement, and employee resilience. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 53, 50–60. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.09.002>
- Sargeant, J. M., Brennan, M. L., & O'Connor, A. M. (2022). Levels of Evidence, Quality Assessment, and Risk of Bias: Evaluating the Internal Validity of Primary Research. *Frontiers in Veterinary Science*, 9. <https://doi.org/10.3389/fvets.2022.960957>
- Schilbach, M., Baethge, A., & Rigotti, T. (2024a). How Past Work Stressors Influence Psychological Well-Being in the Face of Current Adversity: Affective Reactivity to Adversity as an Explanatory Mechanism. *Journal of Business and Psychology*, 39(4), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09922-7>
- Schilbach, M., Baethge, A., & Rigotti, T. (2024b). How Past Work Stressors Influence Psychological Well-Being in the Face of Current Adversity: Affective Reactivity to Adversity as an Explanatory Mechanism. *Journal of Business and Psychology*, 39(4), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09922-7>
- Supriharyanti, E., & Sukoco, B. M. (2023). Organizational change capability: a systematic review and future research directions. In *Management Research Review* (Vol. 46, Issue 1, pp. 46–81). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2021-0039>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review\*. In *British Journal of Management* (Vol. 14).

## Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : [megaaktiva@febi.umkendari.ac.id](mailto:megaaktiva@febi.umkendari.ac.id)

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

---

Zhu, N., Zhang, D., Wang, W., Li, X., Yang, B., Song, J., Zhao, X., Huang, B., Shi, W., Lu, R., Niu, P., Zhan, F., Ma, X., Wang, D., Xu, W., Wu, G., Gao, G. F., & Tan, W. (2020). A Novel Coronavirus from Patients with Pneumonia in China, 2019. *New England Journal of Medicine*, 382(8), 727–733. <https://doi.org/10.1056/nejmoa2001017>