

WORKPLACE DISRUPTION IN HRM

Banta Karollah¹, Muhammad Zainal Abidin², Muhammad³, Nurbismi⁴

*^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh

email: banta@stiesabang.ac.id

ABSTRAK

Artikel ini mengeksplorasi fenomena disrupsi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Disrupsi ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti kemajuan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan globalisasi. Penelitian ini mengkaji dampak disrupsi ini terhadap praktik SDM tradisional dan mengeksplorasi strategi yang dapat digunakan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan ini. Artikel ini menggunakan pendekatan eksplorasi kuantitatif dengan bantuan mesin pencarian Harzing Publis or Perish dan Mendeley melalui penelusuran publikasi di Scopus dalam rentang waktu 2014-2024 yang berkaitan dengan disrupsi di tempat kerja. Hasil penelusuran terhadap lebih dari 200 literatur yang berkaitan dengan disrupsi di tempat kerja menunjukkan bahwa disrupsi memiliki dampak yang signifikan terhadap praktik SDM. Organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan ini dengan menerapkan strategi baru, seperti menggunakan teknologi untuk mengotomatisasi tugas SDM, menciptakan budaya kerja yang lebih fleksibel, dan mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang baru. Penelitian yang berkaitan dengan disrupsi di tempat kerja memberikan kontribusi yang signifikan untuk bidang SDM dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena disrupsi dan strategi yang dapat digunakan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan saat ini. Penelitian yang mengeksplorasi disrupsi di tempat kerja juga memiliki implikasi praktis bagi para profesional SDM, yang perlu memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Kata Kunci: Workplace Disruption, HRM

1. Pendahuluan

Bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) sedang mengalami gangguan yang signifikan akibat integrasi teknologi dan perubahan sifat pekerjaan. Stanley & Aggarwal, (2019) secara umum menyatakan dalam risetnya dengan adanya teknologi dapat mengubah cara kerja, sehingga bersifat disruptif. Praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) juga terkena dampak teknologi disruptif, baik dalam bentuk kecerdasan buatan, jaringan, dan robotika. Kecerdasan buatan digunakan dalam HRM di bidang rekrutmen, pekerjaan hukum, pemantauan karyawan, pembinaan dan manajemen kinerja. Robot digunakan untuk proses wawancara dan seleksi, pembelajaran, komunikasi, serta dalam mengendalikan pelecehan. Robot-robot ini juga digunakan sebagai roko (robot kolaboratif) bersama manusia di tempat kerja. Jaringan digunakan dalam proses rekrutmen, pembelajaran dan pengembangan, jalur karier, dan kolaborasi. Namun demikian peneliti merangkum bahwa ada dampak positif dan dampak lanjutan dari teknologi disruptif terhadap praktik MSDM, (Singh & Pandey, 2023). Kemudian menurut Cascio & Montealegre, (2016), dengan mempertimbangkan kemajuan pesat dan meningkatnya ketergantungan pada teknologi, pertanyaan tentang bagaimana teknologi mengubah pekerjaan dan pekerjaan menjadi sangat penting bagi pelaku organisasi. Pada penelitian ini peneliti mencoba menafsirkan kemajuan, arah, dan tujuan penelitian saat ini mengenai dampak teknologi terhadap pekerjaan dan organisasi. Setelah meninjau terobosan-terobosan penting dalam evolusi teknologi, peneliti mempertimbangkan dampak-dampak disruptif yang muncul dari teknologi informasi dan komunikasi. Peneliti juga kemudian mengkaji jumlah dan jenis pekerjaan yang terkena dampak perkembangan teknologi, dan bagaimana hal ini dapat menyebabkan dislokasi pekerja secara signifikan. Untuk menggambarkan dampak teknologi terhadap pekerjaan, sistem kerja, dan organisasi, peneliti menyajikan empat teknologi populer: seperti sistem pemantauan elektronik, robot, telekonferensi, dan perangkat komputasi. Untuk memberikan wawasan mengenai apa yang kami ketahui tentang dampak teknologi bagi para pelaku organisasi, peneliti

mempertimbangkan hasil penelitian mereka melalui empat perspektif berbeda mengenai peran teknologi dalam manajemen. Peneliti menemukan bagaimana peran teknologi dan manajemen berubah di dunia teknologi yang sedang berkembang di masa depan, (Brown, 1988; Kim et al., 2024; Ludike, 2018; Meister & Mulcahy, 2017; Microsoft, 2021; Nurimansjah, 2023; Sivarethinamohan et al., 2021).

Sementara itu Minbaeva, (2021) menyoroti dampak teknologi disruptif, seperti kecerdasan buatan, robotika, dan digitalisasi, terhadap praktik MSDM. Peneliti menegaskan adanya kemungkinan jalan bagi penelitian di masa depan yang bertujuan untuk menjembatani kesenjangan penelitian dan praktik mengenai topik disrupti sumber daya manusia (SDM). Peneliti fokus pada tiga tren besar global saat ini yaitu: tenaga kerja yang fleksibel, digitalisasi model bisnis, serta kecerdasan buatan dan mesin pembelajaran dan juga mengkaji pengaruhnya terhadap bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Peneliti juga membahas mengapa penelitian HRM mengabaikan kemungkinan-kemungkinan perubahan paradigma yang pada akhirnya dapat membekali para praktisi SDM dengan pengetahuan yang diperlukan untuk merespons permasalahan tersebut terhadap gangguan yang disebabkan oleh mega-tren ini. Selanjutnya perubahan-perubahan ini telah menyebabkan pergeseran persamaan permintaan-penawaran talenta dan kebutuhan SDM untuk melakukan transformasi digital, (Bramhani & Jyothi, 2019) dan pada penelitiannya digambarkan bahwa disrupti digital pada HR secara komprehensif menyajikan tantangan yang dihadapi HR dalam organisasi modern, teori disrupti dan relevansinya dengan HR. Penelitian Bramhani & Jyothi, (2019) ini juga menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi persamaan permintaan-penawaran talenta dan tren serta peluang disruptif yang dihasilkan oleh teknologi digital di bidang SDM, (Mahapatra & Dash, 2022; Microsoft Work Trend Index, 2021; Pataki-Bittó, 2018; van der Sluis & Barkhuizen, 2023).

Namun, disisi lain Grisha & Nagendrababu, (2020) menunjukkan bahwa disrupti di tempat kerja juga membawa tantangan lain, khususnya dalam pemilihan tenaga kerja terampil dan kebutuhan akan praktik e-HRM yang efektif. Selain itu tren besar yang mendorong tren lainnya adalah disrupti model bisnis. Sebagian besar perusahaan bisnis besar sedang melakukan inovasi ulang terhadap bisnis mereka yang berkaitan dengan tantangan dan perubahan digital, yang didorong oleh persaingan atau peluang untuk meningkatkan apa yang mereka lakukan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi bisnis saat ini. Terdapat cukup pasokan tenaga kerja di pasar tenaga kerja, namun muncul pertanyaan mengenai “tenaga kerja terampil”. Oleh karena itu, pentingnya diberikan pada pemilihan karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat. Organisasi kini menyadari dan fokus pada nilai karyawan yang baik karena mereka membuat perbedaan melalui kinerja pekerjaan mereka. Selama tiga dekade terakhir, proses dan prosedur sumber daya manusia telah didukung oleh segala hal mulai dari sistem file folder hingga otomatisasi, teknologi berbasis web dengan menggunakan banyak sistem dan basis data hingga versi tunggal. Munculnya internet sebagai alat komunikasi, produksi dan perdagangan yang tersebar luas telah mengangkat bagian penting dari informasi dan komunikasi dengan perekonomian berbasis pengetahuan ke perekonomian baru. Istilah ekonomi baru telah digunakan secara bergantian dengan istilah "ekonomi pengetahuan".

2. Literatur Review

Konsep disrupti di tempat kerja memiliki banyak aspek, mencakup aspek fisik dan psikologis. Madhu, (2017) mendefinisikannya sebagai penciptaan ruang baru yang menantang struktur kerja tradisional, dan mendorong keterlibatan timbal balik. Alkahtani et al., (2020) menyelidiki implikasi praktis dari gangguan di tempat kerja, dengan fokus pada pengelolaan gangguan di lingkungan kerja. Gangguan-gangguan ini, baik internal maupun eksternal, dapat

mempengaruhi alur kerja secara signifikan dan memerlukan strategi mitigasi yang efektif dan disrupti di tempat kerja didefinisikan sebagai perubahan signifikan yang menantang status quo dan cara kerja yang ada.

Konsep disrupti di tempat kerja memiliki banyak aspek, mencakup pemicu stres seperti kegagalan teknologi, (Galluch et al., 2015). Lebih lanjut hasil penelitian mereka menganalisis implikasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) masa kini seperti email dan pesan instan sering menyebabkan gangguan pada hari kerja, yang berpotensi mengurangi produktivitas bisnis dan meningkatkan stres. Namun, kita hanya mengetahui sedikit tentang bagaimana interupsi yang disebabkan oleh TIK dapat menyebabkan stres dan bagaimana individu dapat menggunakan TIK untuk mengatasi stres tersebut. Dengan menggunakan model stres transaksional sebagai kerangka teoritis, kami menguji pengaruh TIK terhadap proses stres. Kami mengkaji dua tuntutan yang menjadi pemicu stres: kuantitas dan isi interupsi yang didukung oleh TIK. Penyebab stres ini memengaruhi stres persepsi, yang kemudian bermanifestasi menjadi ketegangan fisik. Untuk memahami cara memitigasi pengaruh pemicu stres yang didukung oleh TIK, kami mengkaji tiga bentuk pengendalian yang berpotensi memoderasi pengaruh permintaan terhadap proses stres: pengendalian waktu, pengendalian metode, dan pengendalian sumber daya. Kontrol waktu berfungsi sebagai kontrol utama, kontrol yang hadir pada penilaian awal suatu lingkungan, sedangkan kontrol metode dan kontrol sumber daya berfungsi sebagai perilaku coping, yaitu perilaku yang dilakukan individu setelah mereka merasa stres. Untuk menilai secara teliti variabel hasil, peneliti menggunakan teknik air liur non-invasif untuk mengukur alfa-amilase, suatu hormon yang merupakan indikator obyektif dari strain. Peneliti menggunakan dua percobaan laboratorium untuk menguji model penelitian yang dikembangkan. Dalam Eksperimen 1, peneliti menemukan bahwa tuntutan yang didukung oleh TIK berfungsi sebagai pemicu stres dan menyebabkan stres persepsi, dan bahwa kontrol waktu yang didukung oleh TIK secara negatif memoderasi hubungan antara pemicu stres dan stres. Dalam Eksperimen 2, peneliti menemukan bahwa kontrol metode memoderasi secara negatif hubungan konflik persepsi dengan ketegangan, sekaligus meningkatkan hubungan persepsi berlebihan dengan ketegangan. Pengendalian sumber daya memiliki temuan sebaliknya: hal ini secara negatif memoderasi hubungan persepsi yang berlebihan dengan ketegangan, sekaligus meningkatkan hubungan konflik persepsi dengan ketegangan. Hasilnya memberikan wawasan tentang bagaimana TIK menciptakan stres episodik dan memfasilitasi kemampuan kita untuk mengelolanya. Kemudian Eldridge & Newman, (1996) di era 90an menyatakan bahwa terdapat kebutuhan untuk memahami dampak kegagalan teknologi terhadap pekerjaan. Dalam penelitian yang dilaporkan di sini, rencana subjek (penggunaan teknologi) di awal setiap hari kerja dibandingkan dengan pencapaian akhir mereka, dan kegagalan dalam melaksanakan rencana tersebut diselidiki secara detil. Sejumlah sumber disrupti telah diidentifikasi; hal ini mencakup yaitu: kegagalan teknologi, yang memiliki kecenderungan tertentu untuk bertindak sebagai "penyimpangan agenda", yang menghambat penyelesaian kegiatan-kegiatan penting dalam pekerjaan.

Kemudian disrupti pekerjaan, dapat berdampak pada identitas, strategi manajemen, dan hubungan sosial, (Nizzero et al., 2017). Lebih lanjut peneliti menjabarkan bahwa disrupti pekerjaan hadir dalam literatur dalam sejumlah konteks, dengan dampak terhadap identitas, strategi manajemen, dan keterlibatan dalam hubungan sosial dan pekerjaan yang bernilai. Namun, istilah ini digunakan secara tidak konsisten di seluruh literatur terdahulu. Oleh sebab itu peningkatan konseptualisasi mengenai disrupti pekerjaan akan meningkatkan pemahaman mengenai dampak dan implikasinya, sehingga memungkinkan para peneliti untuk menerapkan konsep tersebut pada populasi yang beragam. Selain itu disrupti ini dapat menyebabkan stres dan juga hasil negatif bagi karyawan dan organisasi, (Schabracq & Cooper, 2000). Peneliti menemukan bahwa secara tidak langsung, disrupti mungkin disebabkan oleh dampak

perubahan global yang sangat besar dan saling berinteraksi (dalam bidang ekonomi makro, teknologi, budaya dan politik) terhadap organisasi kita. Perubahan ini memaksa organisasi untuk mengubah diri mereka sendiri juga, agar dapat bertahan. Melihat konsekuensinya terhadap kehidupan sehari-hari karyawannya, artikel ini secara umum membedakan dua macam konsekuensi. Dan artikel ini menunjukkan hasil analisis bahwa sejumlah kemungkinan sumber stress ditemukan, dan beberapa pendekatan telah dirumuskan serta intervensi yang dapat diambil dalam mengurangi kemungkinan dampak buruknya bagi pekerja. Selain itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa intervensi semacam ini dapat memberikan dampak positif yang lebih umum bagi organisasi, karena keluhan terkait stres dapat menjadi indikator faktor mendasar yang mungkin juga berdampak negatif terhadap tujuan organisasi lainnya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksploratif kuantitatif yang telah dikembangkan oleh Creswell, (2003) dimana pendekatan eksploratif kuantitatif adalah metode penelitian yang menggabungkan elemen penelitian eksploratif dan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk mempelajari topik baru atau yang belum banyak diteliti, dengan tujuan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam dan kuantitatif tentang fenomena yang sedang dipelajari berdasarkan dari berbagai penelusuran artikel yang telah dipublikasikan. Pendekatan ini dapat digunakan untuk menghasilkan hipotesis, mengembangkan instrumen penelitian, dan menguji hubungan antara variabel, namun dalam artikel ini digunakan untuk penelusuran berbagai artikel yang dipublikasikan pada Scopus dalam rentang publikasi tahun 2014-2024. Pada beberapa review terkait dengan penelitian ini, penulis menggunakan akses ke database komprehensif yang berasal dari Scopus, dengan alasan bahwa memilih Scopus adalah terletak pada ketersediaan data basenya yang hampir 60 persen lebih besar dari Web of Basis data Sains (WoS), (Zhao & Strotmann, 2015). Oleh sebab itu, penulis mencari artikel yang relevan untuk penelitian ini dari database Scopus dengan kata kunci sebagai berikut; “workplace disruption” dan studi ini membatasi analisisnya hanya pada disiplin " manajemen SDM" yang menekankan hanya pada variabel “workplace disruption”.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari literatur terdahulu ditemukan bahwa menurut (Kim et al., 2024) yang menganalisis disrupsi di tempat kerja pada sektor publik dalam lingkungan yang sangat disruptif. Data survei yang dikumpulkan dari 1.430 pegawai negeri di Korea Selatan mengungkapkan bahwa beban kerja dan intensitas kerja rata-rata meningkat 13% hingga 15% dibandingkan kondisi sebelum pandemi. Namun dampak terhadap kondisi kerja tampaknya tidak merata di seluruh sektor publik; proporsi tenaga kerja yang terkena dampak pandemi di setiap organisasi publik berkisar antara 10% hingga 80%. Lebih dari 70% melaporkan adanya pengaturan kerja yang fleksibel untuk mengurangi gangguan tersebut, namun kurang dari 20% menikmati akses terhadap konsultasi kesehatan dan keselamatan kerja untuk menangani perubahan ini. Kami menemukan bahwa laki-laki generasi baby boomer, yang memiliki tanggung jawab keluarga paling sedikit, merasa paling puas dengan pengaturan kerja yang fleksibel, sementara perempuan milenial, yang memiliki komitmen rumah tangga paling banyak, merasa paling tidak puas, sehingga masih ada banyak ruang untuk perbaikan. Hasil eksperimen survei acak menunjukkan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang meningkatkan ketahanan seperti program bantuan cuti khusus mempengaruhi persepsi pegawai negeri mengenai beban kerja dan intensitas kerja. Tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap SDM yang meningkatkan ketahanan ditemukan berhubungan dengan tingkat niat berpindah yang lebih rendah, meskipun

hubungan ini lebih lemah di antara karyawan yang pekerjaannya menjadi terlalu intens atau berat (“efek mati rasa”) selama pandemi, mendukung riset Kramar, (2021); Parry et al., (2022); Kropp & McRae, (2022).

Penelitian lainnya oleh Pachner et al., (2022) menunjukkan bahwa disrupsi di tempat kerja yang diprakarsai oleh pelaku kekerasan dialami oleh perempuan yang berada dalam hubungan intim yang penuh kekerasan. Namun, gangguan di tempat kerja dapat dicegah dengan dukungan di tempat kerja yang ditargetkan. Dengan menggunakan data percontohan, penelitian ini menguji hubungan antara gangguan di tempat kerja dan dukungan di tempat kerja. Tabulasi silang dan hasil uji eksak Fisher dikelompokkan berdasarkan ras untuk memahami potensi diskriminasi rasial terhadap para penyintas. Temuan menunjukkan bahwa dukungan dikaitkan dengan gangguan di tempat kerja yang jarang terjadi pada perempuan kulit hitam, namun perempuan kulit putih diberikan dukungan yang lebih beragam, bahkan ketika gangguan sering terjadi.

Selanjutnya penelitian oleh Showalter & Bosetti, (2021) menunjukkan bahwa kekerasan pasangan intim (IPV) adalah masalah kesehatan masyarakat yang berdampak luas dan berdampak pada jutaan perempuan, keluarga, dan pemberi kerja setiap tahunnya. Mitra yang melakukan kekerasan dengan sengaja menyabotase pekerjaan para penyintas untuk mempertahankan kendali atas mereka. Meskipun skala sebelumnya telah dikembangkan untuk mengukur dampak IPV terhadap pekerjaan dan stabilitas ekonomi, studi saat ini menciptakan dan menguji coba pengukuran gangguan di tempat kerja yang inklusif teknologi bagi para penyintas IPV. Ada hipotesis bahwa analisis statistik akan menghasilkan subskala kinerja tempat kerja yang buruk dan ketidakstabilan ketenagakerjaan. Penilaian Kekerasan Pasangan Intim dan Gangguan di Tempat Kerja (IPV-WDA) yang terdiri dari 34 item yang dikembangkan untuk penelitian ini didasarkan pada wawancara individu dengan para penyintas IPV, konsultasi dengan pakar dan advokat, dan perbandingan item dengan pengukuran yang ada. Penelitian saat ini menggunakan teori respons item (model IRT-Rasch) untuk mengembangkan dan menguji coba IPV-WDA dengan sampel penyintas kekerasan dari pasangan intim (N = 41) yang pernah bekerja saat mengalami pelecehan. IPV-WDA menunjukkan unidimensi, reliabilitas dan validitas yang tinggi, serta item yang berkisar dari pengalaman umum hingga pengalaman berat. Semua item memberikan informasi unik tentang pengalaman penyintas gangguan di tempat kerja dan mengindikasikan bahwa item tersebut harus dipertahankan. Berdasarkan temuan kinerja keseluruhan yang andal dan valid, teknologi IPV-WDA yang inklusif dan komprehensif harus digunakan dalam penelitian masa depan. Secara khusus, peneliti harus memprioritaskan penggunaannya dengan sampel yang lebih besar sehingga setiap temuan dapat membentuk konseptualisasi gangguan di tempat kerja yang bersifat abusif dan menjadi target penelitian intervensi di masa depan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh DeFraia, (2016) yang melakukan penelitian di Amerika Serikat menunjukkan bahwa peristiwa di tempat kerja yang traumatis secara psikologis (dikenal sebagai insiden kritis), yang terjadi secara global, semakin meningkat prevalensinya di Amerika Serikat. Membantu pemberi kerja dalam menanggapi permasalahan ini merupakan bidang praktik yang berkembang dalam bidang kedokteran, pekerjaan sosial, psikologi industri, dan profesi kesehatan kerja lainnya. Peristiwa traumatis di tempat kerja sangat bervariasi dalam tingkat gangguan organisasinya. Dengan menggunakan metode penelusuran data administratif yang digunakan untuk memeriksa data praktik dari unit respons trauma di tempat kerja di AS. Analisis bivariat dilakukan untuk menguji apakah skor dari instrumen yang mengukur tingkat gangguan di tempat kerja dikaitkan dengan keputusan organisasi mengenai respons pasca-insiden. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin parah dan mengganggu insiden yang terjadi, semakin besar kemungkinan organisasi merencanakan dan menindaklanjuti intervensi di lapangan. Setelah insiden yang lebih parah terjadi, organisasi

juga cenderung mengadakan sesi kelompok dan menyelesaikan konsultasi lanjutan untuk memastikan pemulihan pekerja yang terdampak disrupsi secara berkelanjutan. Kesimpulannya adalah bahwa meningkatkan pengetahuan praktisi kesehatan kerja tentang berbagai tingkat gangguan organisasi dan pemahaman terhadap berbagai strategi respons organisasi akan meningkatkan penilaian insiden, konsultasi dan perencanaan, serta memastikan intervensi yang diberikan konsisten dengan tingkat bantuan yang diperlukan baik pada tingkat pekerja maupun organisasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah direview sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Stanley & Aggarwal, (2019); Cascio & Montealegre, (2016); Minbaeva, (2021); Bramhani & Jyothi, (2019); Bramhani & Jyothi, (2019); Grisha & Nagendrababu, (2020); Madhu, (2017); Alkahtani et al., (2020); (Kim et al., 2024); Pachner et al., (2022); Showalter & Bosetti, (2021); DeFraia, (2016) secara general menunjukkan bagaimana dampak dari disrupsi di tempat kerja. Oleh sebab itu berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji tersebut, berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk menekan terjadinya disrupsi di tempat kerja yaitu:

1. Mengotomatisasi Tugas SDM:

- Identifikasi tugas SDM yang berulang dan memakan waktu: Analisis proses SDM untuk menemukan tugas-tugas yang dapat diautomatisasi dengan menggunakan teknologi.
- Gunakan teknologi untuk mengotomatisasi tugas: Terapkan perangkat lunak dan solusi digital untuk mengotomatisasi tugas-tugas yang telah diidentifikasi.
- Memberikan pelatihan karyawan untuk menggunakan teknologi baru: Berikan pelatihan kepada karyawan tentang cara menggunakan teknologi baru yang telah diterapkan.

2. Menciptakan budaya kerja yang lebih fleksibel:

- Terapkan kebijakan kerja yang fleksibel: Berikan pilihan kepada karyawan untuk bekerja dari jarak jauh, mengatur jam kerja mereka sendiri, atau mengambil cuti yang lebih banyak.
- Gunakan teknologi untuk mendukung kerja jarak jauh: Pastikan karyawan memiliki akses ke teknologi yang mereka butuhkan untuk bekerja dari jarak jauh secara efektif.
- Promosikan budaya komunikasi yang terbuka: Ciptakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan untuk berkomunikasi dan berbagi ide.

3. Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang baru:

- Identifikasi keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan: Lakukan riset untuk mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan di masa depan dan yang akan relevan dengan pekerjaan di masa depan.
- Kembangkan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai: Ciptakan program pelatihan yang membekali karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depan.
- Berikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan berkembang: Dukung karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional.

Dengan beberapa strategi yang telah direkomendasikan tersebut, manfaat yang akan diperoleh dari menerapkan strategi tersebut, antara lain:

- Meningkatkan efisiensi dan produktivitas: Mengotomatisasi tugas SDM dapat menghemat waktu dan sumber daya, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas yang lebih penting dan bernilai tinggi.

- Meningkatkan retensi karyawan: Budaya kerja yang lebih fleksibel dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.
- Meningkatkan daya saing: Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang baru dapat membantu organisasi untuk tetap kompetitif di pasar yang terus berubah.

Artikel ini memiliki keterbatasan disebabkan karena masih menggunakan kajian literatur review. Oleh sebab itu direkomendasikan untuk dapat dilakukan kajian secara empiris guna mengembangkan dan kematangan dampak variabel disrupsi di tempat kerja terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Penelitian ini juga masih sangat spesifik mengkaji dari artikel yang dipublikasikan pada Scopus saja dan oleh sebab itu direkomendasikan juga untuk melakukan komprasi literatur yang dipublikasikan pada Google Scholar, Crossref, maupun Web of Science.

Daftar Pustaka

- Alkahtani, M., Abidi, M. H., Ahmad, A., Darmoul, S., Samman, S., & Ghaleb, M. (2020). Human Interruption Management in Workplace Environments: An Overview. *Engineering, Technology and Applied Science Research*. <https://doi.org/10.48084/etasr.3404>
- Bramhani, & Jyothi, D. P. (2019). HR Disruption: Embracing The Digital Future Of HR. *Restaurant Business*. <https://doi.org/10.26643/rb.v118i9.8019>
- Brown, T. (1988). The workplace revolution: A picture of flexible working 2017. *Cities*.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Creswell, J. W. (2003). Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches. *Research Design Qualitative Quantitative and Mixed Methods Approaches*. <https://doi.org/10.3109/08941939.2012.723954>
- DeFraia, G. S. (2016). Workplace disruption following psychological trauma: Influence of incident severity level on organizations' post-incident response planning and execution. *International Journal of Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.15171/ij OEM.2016.746>
- Eldridge, M., & Newman, W. (1996). Agenda Benders: Modelling the Disruptions caused by Technology Failures in the Workplace. *Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings*. <https://doi.org/10.1145/257089.257290>
- Galluch, P. S., Grover, V., & Thatcher, J. B. (2015). Interrupting the workplace: Examining stressors in an information technology context. *Journal of the Association for Information Systems*. <https://doi.org/10.17705/1jais.00387>
- Grisha, m c, & Nagendrababu. (2020). Challenges and Issues of E-HRM Practices in India. *Researchgate.Net*.
- Kim, P., Cho, W., & Yang, I. (2024). Workplace Disruption in the Public Sector and HRM Practices to Enhance Employee Resilience. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X221095399>
- Kramar, R. (2021). Workplace performance: a sustainable approach. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12289>
- Kropp, B., & McRae, E. R. (2022). 11_Trends_That_Will_Shape_Work_in_2022_and_Beyond 2. *Harvard Business Review*.

- Ludike, J. (2018). Digital employee experience engagement paradox: Futureproofing retention practice. In *Psychology of Retention: Theory, Research and Practice*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98920-4_3
- Madhu, P. (2017). What Is Disruptive Work-Space? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2882200>
- Mahapatra, G. P., & Dash, S. (2022). Round Table: Talent development in a changing world of work. *IIMB Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.03.002>
- Meister, J. C. ., & Mulcahy, K. J. (2017). The future workplace experience. *Soundview Executive Book Summaries*.
- Microsoft. (2021). The Next Great Disruption is Hybrid Work - Are We Ready? *Microsoft 2021 Work Trend Index*.
- Microsoft Work Trend Index. (2021). The Next Great Disruption is Hybrid Work - Are We Ready? *Microsoft 2021 Work Trend Index*.
- Minbaeva, D. (2021). Disrupted HR? *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100820>
- Nizzero, A., Cote, P., & Cramm, H. (2017). Occupational disruption: A scoping review. *Journal of Occupational Science*. <https://doi.org/10.1080/14427591.2017.1306791>
- Nurimansjah, R. A. (2023). Dynamics of Human Resource Management: Integrating Technology, Sustainability, and Adaptability in the Modern Organizational Landscape. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*. <https://doi.org/10.52970/grmilf.v3i2.324>
- Pachner, T. M., Showalter, K., & Maffett, P. (2022). The Effects of Workplace Support on Workplace Disruptions: Differences Between White and Black Survivors of Intimate Partner Violence. *Violence Against Women*. <https://doi.org/10.1177/10778012211060858>
- Parry, S. L., Carr, N. A., Staniford, L. J., & Walker, L. (2022). Rebuilding the workplace to promote young workers' mental health. *International Journal of Workplace Health Management*. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2021-0188>
- Pataki-Bittó, F. (2018). Interruptions at work from the point of view of IT professionals. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. <https://doi.org/10.3311/PPso.11857>
- Schabracq, M. J., & Cooper, C. L. (2000). The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683940010320589>
- Showalter, K., & Bosetti, R. (2021). The IPV-WDA: Developing an Abusive Workplace Disruptions Assessment Using Item Response Theory. *Journal of Family Violence*. <https://doi.org/10.1007/s10896-021-00338-6>
- Singh, A., & Pandey, J. (2023). Artificial intelligence adoption in extended HR ecosystems: enablers and barriers. An abductive case research. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1339782>
- Sivarethinamohan, R., Kavitha, D., Koshy, E. R., & Toms, B. (2021). Reimagining Future of Future by redesigning Talent Strategy in the Age of Distraction and Disruption. *International Journal of Systematic Innovation*. [https://doi.org/10.6977/IJoSI.202106_6\(4\).0003](https://doi.org/10.6977/IJoSI.202106_6(4).0003)
- Stanley, D. S., & Aggarwal, V. (2019). Impact of disruptive technology on human resource management practices. *International Journal of Business Continuity and Risk*

Management. <https://doi.org/10.1504/ijbcm.2019.10021173>

van der Sluis, L., & Barkhuizen, E. N. (2023). Meaning in motion: Evolving images of talent in organisations in a disruptive world. *SA Journal of Industrial Psychology*. <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2099>

Zhao, D., & Strotmann, A. (2015). Analysis and Visualization of Citation Networks. *Synthesis Lectures on Visualization*, 3(2), 1–127. <https://doi.org/10.2200/s00688ed1v01y201512vis006>

Lampiran

Hasil penelusuran dengan menggunakan Harzing Publis or Perish dalam periode waktu publikasi di Scopus tahun 2014-2024.

Penulis	Judul	Thn
N. Didier	Turning fragments into a lens: Technological change, industrial revolutions, and labor	2024
T. Becerra-Culqui	Challenging Norms: The Impact of Transgender and Gender-Diverse Realities on Work and School Participation	2024
M.T. Imboden	Evaluating Workforce Mental Health and Well-Being: A Review of Assessments	2024
D. Dyason	Real Estate Insights Navigating the future of property professionals: an AI-enabled paradigm	2024
A. Singh	Identifying the skill gap in the workplace and their challenges in hospitality and tourism organisations	2024
D.M. Mattar	Employee workplace wellbeing amid disruptions	2024
M.S. Neill	Guest editorial: Shifting role and challenges of internal communication in an age of workplace turbulence/disruption	2024
S. Sandham	Voice and “digital disruption” in internal communication job advertisements: proposing a vocality continuum	2024
A. Steinbinder	Creating a Vibrant Organization Using the Dynamic Leadership Model and a Teaming Approach	2024
K. Viswanathan	Do safety management system standards indicate safer operations? Evidence from the OHSAS 18001 occupational health and safety standard	2024
A. Gamage	Building resilience and sustainable HRM in the visitor economy: An uneasy relationship	2024
M. Allgood	Work-Family Conflict and Burnout Amid COVID-19: Exploring the Mitigating Effects of Instrumental Leadership and Social Belonging	2024
P. Kim	Workplace Disruption in the Public Sector and HRM Practices to Enhance Employee Resilience	2024
S. Berry	Putting the Humanity Back Into Public Human Resources Management: A Narrative Inquiry Analysis of Public Service in the Time of COVID-19	2024
I. Pratiwi	Ergonomic Risk Assessment Using ERIN and LUBA Methods in Rooftile Product at Indonesia	2024
C. Scheide Miller	Improving Job Satisfaction and Belonging Through Flexible Work and Leadership Cohorts	2024
A.B. Mahmoud	Examining generational differences as a moderator of extreme-context perception and its impact on work alienation organizational outcomes: Implications for the workplace and remote work transformation	2024
B. Trenerry	Productive disruptions: Supporting diversity and anti-racism in the workplace through multi-level organisational strategies	2024
Damayanti	Etiology and pathomechanism of xerosis cutis	2024
A.M. Hopper	Preparing Healthcare Workers for an AI-Driven Workplace	2024
A. Bitang	ADMET profiles of selected anabolic steroid derivatives	2024
M.S. Mohamed	Differential change in alcohol consumption during the COVID-19 pandemic: the role of loneliness, socialization, and mental well-being	2024
Q. Zhang	Partial habituation to disruption by irrelevant emotive speech—evidence for duplex-mechanism account	2024
J. Balmori-de-la-Miyar	Shifts in property crime patterns during the COVID-19 pandemic in Mexico	2024
C. Ryan	Insights from the pandemic: an autoethnography of nursing clinical placement teams	2024

M. Johnson	Out with the old, in with the new? Institutional experimentation and decent work in the UK	2024
N. Thakre	STRESS, WELLNESS, AND PERFORMANCE OPTIMIZATION: Promoting Sustainable Performance in the Workplace	2024
S. Mayakannan	Navigating the Complexity of Macro-Tasks: Federated Learning as a Catalyst for Effective Crowd Coordination	2024
R. Cort	Sensing the breakdown: managing complexity at the railway	2024
A. Searby	The impact of COVID-19 on nurse alcohol consumption: A qualitative exploration	2024
V.H. Gibney	BLURRED BOUNDARIES: A DAY IN THE LIFE OF A TEACHER	2023
T. Bredgaard	The Corona Pandemic and Working Life: Findings from a Longitudinal Danish Study	2023
W. Graves	Post-Pandemic Urban Form: Tentative Signs of Office Recentralization in Charlotte	2023
A.N. Palmer	COVID-19 impacts on youth and young adult workforce development programs: A local perspective	2023
P. Mruksirisuk	Flood vulnerability assessment of Thailand's flood-prone Pathum Thani province and vulnerability mitigation strategies	2023
C. Monahan	COVID-19 and K-12 teachers: Associations between mental health, job satisfaction, perceived support, and experiences of ageism and sexism	2023
K.M. Caves	Determinants and consequences of employer-provided training program resilience post-Covid-19	2023
N. Miall	Working from home and intimate partner violence among cis-women during the COVID-19 pandemic: evidence from a global, cross-sectional study	2023
I. Meljes	Learning in a real-life escape room: an explorative study on the supervisory relationship in GP residency during the COVID-19 pandemic	2023
T. Griffin	Life in lockdown: a qualitative study exploring the experience of living through the initial COVID-19 lockdown in the UK and its impact on diet, physical activity and mental health	2023
T. Aruväli	Analysis of quantitative metrics for assessing resilience of human-centered CPPS workstations	2023
C.M. Santoro	Antiracism Training for Nutrition Professionals in the Special Supplemental Nutrition Program for Women, Infants, and Children (WIC): a Promising Strategy to Improve Attitudes, Awareness, and Actions	2023
L. Kelly	Re-politicising the future of work: Automation anxieties, universal basic income, and the end of techno-optimism	2023
E.A. Essien	Psychosocial challenges of persons with sickle cell anemia A narrative review	2023
M. Mousa	Talent management practices in the extreme context of hospitality sector: an exploratory study	2023
R. Grace	Continuity planning for public health crises: Designing workplace redundancies for organizational resilience	2023
F. Martin	Wow, look how Zoos Victoria is tackling the challenges at the frontline of climate change—other mobs can learn from this A case study of the application of Chapman’s theory of guarding against corruption of task	2023
R.L. MacBeth	Decreasing Workflow and Educational Interruptions in the Reading Room: Working Smarter, Not Harder	2023
N. Farroukh	The perception of job insecurity and organizational citizenship behavior during COVID-19: the moderating roles of positive psychological capital and grit	2023
D. Kim	Effect of Periodic Voluntary Interventions on Trapezius Activation and Fatigue During Light Upper Limb Activity	2023
K. Sanderson	Re-positioning workplace aggression interventions: a violence framework	2023
M. Phahlane	Post-pandemic organizational culture in South Africa	2023
P.B. Barge	Comprehensive student support framework for online learning	2023
E. Krasova	General mechanism of technological, informational and communication stressors impact on workers' health	2023
J.M. Cavallari	Impact of work schedule characteristics on teacher mental health and burnout symptoms while remote working	2023
J.K. Kempf	Incidence of client-initiated workplace violence among counselors: A national study	2023
R. Jordan	Positively Deviant: New Evidence for the Beneficial Capital of Maverickism to Organizations	2023
K. Fialová	Workers’ Satisfaction during the COVID-19 Pandemic in Central and Eastern Europe	2023
H.B. Nguyen	The Impact of COVID-19 on Multidisciplinary Care Delivery to Children with Cerebral Palsy and Other Neuromuscular Complex Chronic Conditions	2023
E. Lawrence	Positive affect as a resource and the mediating role of mindfulness on employees during times of disruption	2023
J. Ning	The importance of monitoring endocrine-disrupting chemicals and essential elements in biological samples of fertilizer industry workers	2023
M. Rigolizzo	Learning in a hybrid world: new methods for a new workplace	2023
J. Cullen	Gender Disadvantage in Physiotherapy	2023

A.M. Gadermann	Teacher mental health and workplace wellbeing in a global crisis: Learning from the challenges and supports identified by teachers one year into the COVID-19 pandemic in British Columbia, Canada	2023
M.S. Mohanan	Deep insight of HR management on work from home scenario during Covid pandemic situation using intelligent: analysis on IT sectors in Tamil Nadu	2023
T.M. Kantrowitz	Talent assessment: Embracing innovation and mitigating risk in the digital age	2023
S. Gemedo	Magnitude and influencing factors of work-related low back pain among high school teachers in West Arsi zone, Southwest Ethiopia: evidenced from multicentred cross-sectional study	2023
E.E. Jonescu	The effect of workplace relocation on the general satisfaction of commuting (GSC): Contributors to sustainable re-development and city activation in Perth, Western Australia	2023
L.H. Aiken	Physician and Nurse Well-Being and Preferred Interventions to Address Burnout in Hospital Practice: Factors Associated With Turnover, Outcomes, and Patient Safety	2023
N. Rafiq	Disruption in family life due to despotic leadership and COVID-19: the mediating role of emotional exhaustion	2023
K. Metcalf	Contested Care: COVID-19 Surveillance and Health Data in the Workplace	2023
J.C. Balouet	Using the grey literature to better understand the potential health impacts of cabin air quality	2023
A.S. Monteleone	Quality of Life from Return to Work and Sport Activities to Sexual Dysfunction after Surgical Treatment of Pelvic Ring Fractures	2023
K. Cruz-Kan	Intersectional characterization of emergency department (ED) staff experiences of racism: a survey of ED healthcare workers for the Disrupting Racism in Emergency Medicine (DRiEM) Investigators	2023
K.A. Martin Ginis	Experiential aspects of employment and their relationship with work outcomes: A cross-sectional study using a novel measure of participation in workers with and without physical disabilities	2023
S. Lu	Computer educators' perception of the utilization of online assessment in the Covid-19 era	2023
B. Nagy	Google and Apple mobility data as predictors for European tourism during the COVID-19 pandemic: A neural network approach	2023
C. Chiu	Effects of the COVID-19 pandemic on sales of sexual and reproductive health products: an ecological study of pharmacies in Kenya	2023
T. Ahmad	Empowering leadership: role of organizational culture of self-esteem and emotional intelligence on creativity	2023
K. Shilpa	Exploring Trauma Literacy Quotient Among Indian Journalists and a Way Forward in Post-Pandemic Era: A Case Study of India	2023
A. Sudiarno	Development of a Disruption Risk Assessment Checklist to Support Risk Mitigation using the House of Risk (Case Study: COVID-19 Pandemic at PT.X)	2023
F. Serrano	Understanding Education Workers' Stressors after Lockdowns in Ontario, Canada: A Qualitative Study	2023
P.K. Howard	Addressing a Key Leadership Challenge: Workplace Violence	2023
W.M. Lim	The workforce revolution: Reimagining work, workers, and workplaces for the future	2023
S. Misra	COVID-19 Induced New Workplace HR Practices: Practitioners' Perspectives from India	2023
N. Panteli	Trust disruption and preservation in the Covid-19 work from home context	2023
S. Hedayati	Phenomenology of COVID-19 Pandemic Effects on the Behavior of Staff in the Banking Industry	2023
K.K. Acharya	Consumer Response to COVID-19 Induced Lockdown in India	2023
S. Vakaruk	Transformers for Multi-Horizon Forecasting in an Industry 4.0 Use Case	2023
B. Martin	Examining the Impact of the COVID-19 Pandemic on Burnout and Stress Among U.S. Nurses	2023
D. Quigley	University student experiences of work-based placements during COVID-19 pandemic: an inter-disciplinary survey of allied health and social work students	2023
R. Janizadeh	Disaster Preparedness: Knowledge, Attitude, and Practice of Hospital Staff	2023
M.M. Sepadi	Strengthening Urban Informal Trading and Improving the Health of Vendors: An Integrated Management Model	2023
H. Rydstrom	Disrupting 'a man's world': gender, technology, and class in Vietnam's global heavy industry	2023
D.A. Wheeler	Internship alternatives: Solutions for the COVID-19 pandemic and beyond	2023
S. Patel	New skills for sustainability in the socially challenging era of digital transformation: Opportunities and challenges	2023
A. Nandy	Conflict with co-workers: A root of occupational stress	2023
M. Pattnaik	Nature-Inspired Optimisation-Based Regression Based Regression to Study the Scope of Professional Growth in Small and Medium Enterprises	2023
L.A. Ellis	Hospital organizational change: The importance of teamwork culture, communication, and change readiness	2023
Y. Liu	The influence of the COVID-19 pandemic on work connectivity behavior	2023

M. Gabelloni	Exploring Radiologists’ Burnout in the COVID-19 Era: A Narrative Review	2023
D. Pathak	Molecular Mechanisms Underlying Neuroinflammation Elicited by Occupational Injuries and Toxicants	2023
J. Toutant	The Power of Negative Affect during the COVID-19 Pandemic: Negative Affect Leverages Need Satisfaction to Foster Work Centrality	2023
S. Gameiro	COVID-19-related uncertainty: fertility staff experiences of its sources, processing, responses, and consequences	2023
S.C. Narayanan	Key factors impacting women seafarers’ participation in the evolving workplace: A qualitative exploration	2023
S. Namazi	Participatory design of a sleep intervention with correctional supervisors using a root causes approach	2023
E. Darics	‘I’m actually shocked of how rude you are!’ Communication challenges in webchat-based customer service	2023
M.M. McGowan	CitiusTech: employee engagement amidst disruption	2023
M.K. Choi	Workplace interruptions and emotional regulation	2023
A.C. Troth	Emotions and disruption	2023
A. Parkinson	Releasing the pressure valve: workplace relationships and engagement in a context of disruption	2023
G. Gaetano	Restructuring surgical training after COVID-19 pandemic: A nationwide survey on the Italian scenario on behalf of the Italian polyspecialistic young surgeons society (SPIGC)	2023
S.B. Reddiar	A Biodistribution Study of the Radiolabeled Kv1.3-Blocking Peptide DOTA-HsTX1[R14A] Demonstrates Brain Uptake in a Mouse Model of Neuroinflammation	2023
Steven	Building Serious Game Design to Prepare University Students for The World of Work	2023
A. Ward	In Defense of Pickering: When a Public Employee's Social Media Speech, Particularly Political Speech, Conflicts with Their Employer's Public Service	2023
S. Vinayaka	StressMLIoT: IoT Sensor Features Reduction and Machine Learning driven Stress Identification System	2023
A. Singh	Artificial intelligence adoption in extended HR ecosystems: enablers and barriers. An abductive case research	2023
O. Chivilgina	eHealth interventions for psychiatry in Switzerland and Russia: a comparative study	2023
M. Irfan	Digital threads in turbulent times: unraveling technostress and cleaner production in the food industry	2023
K.J. Yang	Hyperbaric Oxygen Therapy in Hydrogen Sulfide Poisoning: A Case Report	2023
M.A. Al Salih	Employees Attrition During the Transitional Period: A Case Study of Saudi Organizations	2023
K.Š. Makar	Digital challenges of work model	2023
K.Š. Makar	Disruptive challenges of remote work in the context of e-society	2023
K.K.y. Chan	Common stressors, coping processes, and professional help-seeking of medical professionals in Hong Kong: A qualitative study	2023
S. Dowrie	Employee Technostress in South Africa's Hybrid Workplaces: Causes and Coping Mechanisms	2023
M.A. Tanay	Filipino nurses’ experiences and perceptions of the impact of climate change on healthcare delivery and cancer care in the Philippines: a qualitative exploratory survey	2023
S. George	Adapting Employee Engagement Strategies Amid Crisis: Insights from the COVID-19 Pandemic	2023
L. van der Sluis	Meaning in motion: Evolving images of talent in organisations in a disruptive world	2023
S. Ashrafi	Efficient Resume-Based Re-Education for Career Recommendation in Rapidly Evolving Job Markets	2023
K. Westervelt	Employee Group Coaching Program for University and Hospital Employees During COVID-19: A Feasibility Study	2023
S.L. Pritt	Trends among Institutional Animal Care and Use Committees and Animal Resource Programs for Providing Oversight and Animal Care during the COVID-19 Pandemic and Beyond	2023
L. Brunelli	Health professionals who have worked in COVID-19 immunization centers suffer the effects of violence	2023
S. D’Attanasio	An Innovative Method to Study the Social Impact of AI on the Work Environment Based on a Multi-dimensional Human-Centred Analysis of the Worker-AI Team	2023
D. Cruz	DEVELOPMENTAL TRAUMA: Theory, Research and Practice	2023
K. Iverson	Glass Ceilings and Sticky Floors: Antecedents of gender pay equity in the hospitality industry	2023
	Production Processes and Product Evolution in the Age of Disruption - Proceedings of the 9th Changeable, Agile, Reconfigurable and Virtual Production Conference CARV2023 and the 11th World Mass Customization and Personalization Conference MCPC2023	2023
R. Vasile	Digital Divide and Employment: From Job Disruption to Reskilling Workers for the Future World of Work	2023
J.C. MacQuarie	Fragmented Cooperation	2023

J.I. Pagal	Fitness in the Workplace	2023
S.K. Mahapatra	Changing World Economic Order in the Post- Pandemic Period	2023
N. Gillen	REWORKING THE WORKPLACE: CONNECTING PEOPLE, PURPOSE AND PLACE	2023
J. Vinoth	Mental Health among Automobile industry workers in Chennai - A Cross-sectional Study from a Single Industrial Unit	2023
J.M. Blanch	Healthcare Professionals and Emerging Psychosocial Risks	2023
M.T. Lepeley	The Multiplier Effect of HCM	2023
P. Essens	Human Centered Management and Crisis: Disruptions, Resilience, Wellbeing and Sustainability	2023
P. Ochoa	Psychosocial Dimensions of Telework Overload during the Covid-19 Pandemic	2023
M. O’Callaghan	Prosocial Entrepreneurship in Times of Crisis	2023
L. Ronnie	The Great Resignation in South Africa	2023
P. Essens	Integrative HCM View of Resilience and Wellbeing	2023
A.T. Biggs	Sleep Disruptions during Naval Operations as a Function of Ship-Class, Departmental Assignment, and Paygrade	2023
L. Filliettaz	Literate Practices in Worklife Histories, Transitions and Learning	2023
K. Meyer	A Community Initiative to Engage Employers to Support Caregiving Employees and Build an Advocacy Alliance	2023
P. Charbonneau-Gowdy	Designing the ‘new normal’: Key insights from the pandemic for transforming online learning going forward	2023
L. Raimi	Business Continuity and Disaster Recovery Strategies as Resilience Tools after Cyberattacks in Toxic Entrepreneurship Ecosystems	2023
S. Conroy	Intimate partner violence disclosure in the workplace: examining frequency, workplace occurrences, and pay level	2023
F.L. Schiffino	Basal forebrain parvalbumin neurons modulate vigilant attention and rescue deficits produced by sleep deprivation	2023
R. Rodriguez	Comparative Thematic Analysis of Reflections from Physical and Virtual Internship Experiences of Computing Undergraduates Students	2023
C. Vergnano	The ‘Long Spring’ of migration management: Labour supply in the pandemic-induced EU border regime	2023
K. Jason	The Impact of the COVID-19 Pandemic on Black and Hispanic Americans’ Work Outcomes: a Scoping Review	2023
S.R. Bizzeth	“Ah, it’s best not to mention that here:” Experiences of LGBTQ+ health professionals in (heteronormative) workplaces in Canada	2023
M. Constantinides	Making sense of complex relationships in the workplace: principals in action	2023
C. Conrad	Quality is more important than quantity: Social presence and workplace ergonomics control predict perceived remote work performance	2023
K.E. Marçal	The Impact of State Workplace Protections on Socioeconomic Outcomes of IPV Survivors	2023
A. Rosario-Moore	Shocks to the System: COVID-19’s Perceived Interference With the Academic Performance and Plans of University Undergraduates	2023
O.F. Al-Rfooh	The impact of chronotype on physical health, psychological health, and job performance among health care providers in acute care settings	2023
D.R. Laddu	The impact of the COVID-19 pandemic on cardiovascular health behaviors and risk factors: A new troubling normal that may be here to stay	2023
C. Caiazzo	A Systematic Classification of Key Performance Indicators in Human-Robot Collaboration	2023
K. Sagstad	Transition back to work after mild TBI: A qualitative study	2023
A. Afsharian	PSC through the lens of a dispersion-composition model: the beneficial effects of PSC ideal as a high and strong PSC signal	2023
B. Gong	Psychological contract breach during the pandemic: How an abrupt transition to a work from home schedule impacted the employment relationship	2023
H. Kroll	Managing the pandemic in German federal states: types of mobility restrictions and their impacts on co-presence in innovation ecosystems	2023
C. Caramelo Gomes	On Site or Remote? A Time to Reimagine the Workplace	2023
Y. Cai	Impacts of social distancing measures on global supply chain configuration	2023
N. Alquwez	Association between nurses’ experiences of workplace incivility and the culture of safety of hospitals: A cross-sectional Study	2023
M.S. Jahangir	Death at work in Kashmir: lived experiences of surviving families thereof	2023
M.P. Leiter	Burnout while working: Lessons from pandemic and beyond	2022
K. Dipogiso	The Polemics of New Media Disruption in the Workplace: A Case for Organising in Botswana’s Media Industry	2022
A.B. da Silva	Sensible Leaders and Hybrid Working: Challenges for Talent Management	2022

L. Lin	Power resources and workplace collective bargaining: evidence from China	2022
S.R. Okeke	Adolescent pregnancy in the time of COVID-19: what are the implications for sexual and reproductive health and rights globally?	2022
Z. Laskaris	Personal and work-related factors associated with mental health among auto workers during the COVID-19 pandemic in the United States	2022
J.D. Ford	Temporal trends in health worker social media communication during the COVID-19 pandemic	2022
J. Stokes	The relative effects of non-pharmaceutical interventions on wave one Covid-19 mortality: natural experiment in 130 countries	2022
N. Smith	An unexpected transition to virtual care: family medicine residents' experience during the COVID-19 pandemic	2022
C. Leung	Perceptions and experiences of maternity care workers during COVID-19 pandemic in Lagos State, Nigeria; a qualitative study	2022
M.A. Kirwin	Working mothers during COVID-19: a cross-sectional study on mental health status and associations with the receipt of employment benefits	2022
F. Safi	Impact of eating disorders on paid or unpaid work participation and performance: a systematic review and meta-analysis protocol	2022
T. Ewertowski	Managerial Perception of Risk in an Organization in a Post-COVID-19 Work Environment	2022
M. Nuutinen	Statistical model for factors correlating with COVID-19 deaths	2022
R. Silva-Lopez	Commuter welfare-based probabilistic seismic risk assessment of regional road networks	2022
T.M. Pachner	The Effects of Workplace Support on Workplace Disruptions: Differences Between White and Black Survivors of Intimate Partner Violence	2022
	Grasping the nettle of managing intermittent work capacity: Employer approaches to the uncertain team disruptions of people absences	2022
S. Anselmann	Trainers' learning conditions, informal and formal learning and barriers to learning	2022
I. Druško	EMPLOYEES' ATTITUDES TOWARDS WORK FROM HOME-COVID-19 PANDEMIC PROTECTION OR NEW-NORMAL POSSIBILITIES OF FUTURE WORK	2022
H. Bordbar	Flame detection by heat from the infrared spectrum: Optimization and sensitivity analysis	2022
M.R. Ninemire	Lessons and Insights From the Implementation of the Cohort Model for a PICU: A Case Study Research	2022
A. McCormick	The Impact of the COVID-19 Pandemic on Tenure-Track Librarians	2022
R. van der Gulden	How does portfolio use affect self-regulated learning in clinical workplace learning: What works, for whom, and in what contexts?	2022
A.I. Mockaitis	COVID-19 pandemic disruptions to working lives: A multilevel examination of impacts across career stages	2022
H. Sims	Frontline healthcare workers experiences and challenges with in-person and remote work during the COVID-19 pandemic: A qualitative study	2022