

Literature Review : Resiliensi dan Stress Kerja Pada Karyawan

Almira Rizka Priandita* dan Ike Herdiana

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

*Corresponding Email: *almira.rizka.priandita-2020@psikologi.unair.ac.id*

ABSTRAK

Stres kerja dapat memiliki dampak negatif yang signifikan pada kesejahteraan dan kesehatan mental individu yang sering menghadapi tantangan khusus di tempat kerja. Dalam menghadapi tekanan dan stressor yang berhubungan dengan pekerjaan, resiliensi menjadi faktor penting yang dapat membantu individu mengatasi dan menyesuaikan diri dengan situasi yang sulit. Tinjauan literatur ini bertujuan untuk menyelidiki peran resiliensi dalam mengurangi dampak stres kerja. Hasil tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat resiliensi dan tingkat dampak stres kerja seseorang. Individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah dan lebih mampu mengatasi tekanan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Tinjauan literatur ini menyimpulkan bahwa resiliensi memainkan peran penting dalam mengurangi dampak stres kerja.

Kata kunci: *resiliensi, stres kerja, konflik kerja-kehidupan, keseimbangan kerja-kehidupan.*

ABSTRACT

Job stress can have a significant negative impact on the well-being and mental health of individuals who often face specific challenges at work. In dealing with work-related pressures and stressors, resilience is an important factor that can help individuals overcome and adapt to difficult situations. This literature review aims to investigate the role of resilience in reducing the impact of work stress. The results of this literature review indicate that there is a significant relationship between the level of resilience and the level of impact of one's work stress. Individuals with high levels of resilience tend to have lower levels of job stress and are better able to cope with the pressures associated with their work. This literature review concludes that resilience plays an important role in reducing the impact of job stress.

Keywords: *resilience, work stress, work-life conflict, work-life balance.*

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi, diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik agar dapat menghadapi berbagai tantangan dan masalah yang ada di tempat kerja (Saka et al., 2018). Seringkali, karyawan mengalami stres kerja saat mengatasi tantangan dan masalah pekerjaan tersebut. Selain itu, karyawan juga mungkin menghadapi masalah di luar pekerjaan, seperti masalah pribadi dan keluarga (Cooper et al., 2014). Tantangan dalam pekerjaan dan masalah di luar pekerjaan dapat menyebabkan stres pada individu (Robbins & Judge, 2012). Stres kerja sendiri merupakan respons perilaku dan psikologis seseorang terhadap faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres dalam pekerjaan (Kinicki & Kreitner, 2012).

Stres kerja dapat digambarkan sebagai kondisi dinamis yang dialami oleh individu, yang melibatkan peluang, kendali, atau tuntutan yang berhubungan dengan harapan dan persepsi hasil yang tidak pasti (Robbins & Judge, 2012). Stres kerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan, serta perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi (Luthans, 2011). Selanjutnya, Kinicki dan Kreitner (2012) menjelaskan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi perilaku, fisik, atau kesejahteraan psikologis seseorang sebagai respons terhadap faktor-faktor yang menjadi pemicu stres (*stressor*) (Kinicki & Kreitner, 2012).

Stres yang muncul disebabkan oleh faktor-faktor pemicu stres (*stressor*). Stres kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu stresor yang terkait dengan pekerjaan (*job-related stressor*) dan stresor yang terkait dengan individu (*individual-related stressor*) (Vokic & Bogdanic, 2007). Stres kerja merujuk pada persepsi atau perasaan ketidakmampuan seseorang yang disebabkan oleh peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja (Mittal & Bhakar, 2018). Menurut Hasibuan (2014), stres kerja mengacu pada ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan pada kondisi psikologis karyawan, yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi individu itu sendiri. Parker dan DeCotiis membagi stres kerja menjadi dua dimensi, yaitu stres waktu dan kecemasan. Stres waktu muncul karena merasa terus-menerus berada di bawah tekanan, sedangkan kecemasan merupakan perasaan yang timbul akibat kondisi kerja yang menekan (Macovei, 2016). Stres kerja tersebut merupakan akumulasi perasaan tekanan yang terus-menerus, yang menghasilkan kecemasan akibat kondisi kerja yang menekan (Macovei, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Malek, Fahrudin, dan Kamil (2009) terhadap 617 petugas pemadam kebakaran di Malaysia menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis. Fenomena stres kerja dapat dianalisis melalui teori *Job Demand-Resources* (tuntutan kerja - sumberdaya) yang dikembangkan oleh Demerouti et al. (2001). Teori ini menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tanpa sumberdaya personal yang memadai berhubungan negatif dengan perilaku organisasional pada pekerja, seperti kelelahan, gejala psikosomatik, dan tekanan dalam bekerja (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). Teori ini juga dapat memprediksi hubungan antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja (Tesi et al., 2019; Wong et al., 2014).

Salah satu faktor yang dapat membantu individu menghadapi stres kerja adalah resiliensi. Resiliensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk pulih dari kesulitan dan mengatasi situasi sulit dalam kehidupan (McAllister & McKinnon, 2008). Resiliensi merupakan atribut yang membantu individu beradaptasi dengan baik terhadap tuntutan fisik, mental, dan emosional dari pekerjaan mereka (Jackson et al., 2007). Resiliensi dapat dikembangkan melalui berbagai kesempatan, seperti dukungan dari teman sebaya, pendampingan, refleksi diri, dan pelatihan (Jackson et al., 2007). Individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan yang lebih baik (Foster et al., 2020), mengalami kelelahan yang lebih rendah (Harker et al., 2016), mengurangi tekanan psikologis (Maffoni et al., 2020), dan memiliki tingkat depresi yang lebih rendah (Jung & Baek, 2020). Selain itu, individu yang resilien juga cenderung mencapai hasil yang positif dalam pekerjaan, seperti kinerja yang lebih baik dan tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah (Smith et al., 2020). Resiliensi juga membantu individu dalam menghadapi tantangan profesional dan berjuang untuk mencapai tujuan pekerjaan. Oleh karena itu, individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi lebih mampu bertahan dalam karier mereka, bahkan dalam situasi kerja yang sulit (Mishra & McDonald, 2017). Resiliensi juga dapat dianggap sebagai komponen yang serupa dengan konstruksi Psychological Capital (PsyCap), yang melibatkan ketahanan, optimisme, dan harapan (Luthans et al., 2007). Oleh karena itu, resiliensi dipandang sebagai kemampuan dan sumber daya dinamis yang dapat dikembangkan melalui pelatihan yang tepat (Chitra & Karunanidhi, 2021).

Tinjauan literatur ini mencakup berbagai penelitian tentang peran resiliensi dalam mengurangi dampak stres kerja pada individu menjadi sangat relevan. Tinjauan pustaka atau disebut juga tinjauan pustaka (*literature review*) merupakan sebuah aktivitas untuk meninjau atau mengkaji kembali berbagai literatur yang telah dipublikasikan oleh akademisi atau peneliti lain sebelumnya terkait topik yang akan kita teliti. Dalam rangkaian proses penelitian, baik sebelum, ketika atau setelah melakukan penelitian, peneliti biasanya diminta untuk menyusun tinjauan pustaka umumnya sebagai bagian pendahuluan dari usulan penelitian ataupun laporan hasil penelitian. Menyusun tinjauan literatur berarti merangkum temuan-temuan penelitian sebelumnya untuk mendapatkan pemahaman tentang topik atau masalah yang akan diteliti, serta untuk mengatasi berbagai tantangan yang timbul ketika memulai penelitian (Mahanum, 2021).

Dalam konteks ini, tinjauan literatur bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana resiliensi dapat membantu individu mengurangi dampak stres kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada individu. Penelitian ini akan memfokuskan pada artikel-artikel ilmiah yang telah dipublikasikan dalam jurnal-jurnal terpercaya dan terindeks dalam basis data akademik yang relevan. Dengan menggunakan pendekatan tinjauan literatur, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi temuan yang konsisten dan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai peran resiliensi dalam mengurangi dampak stres kerja pada individu. Melalui pemahaman yang lebih baik mengenai peran resiliensi pada individu dalam menghadapi stres kerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi organisasi dan praktisi di tempat kerja dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas individu dalam lingkungan kerja yang menantang.

METODE

Desain Penelitian

Tinjauan literatur akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis bukti-bukti ilmiah yang relevan tentang peran resiliensi dalam mengurangi dampak stres kerja pada individu. Pendekatan ini memungkinkan penyusunan kerangka pemahaman yang komprehensif mengenai topik penelitian dan memberikan analisis yang sistematis terhadap literatur yang telah ada.

Langkah-langkah yang akan diikuti dalam tinjauan literatur ini mencakup identifikasi Pertanyaan Penelitian, seperti "Apa peran resiliensi dalam mengurangi dampak stres kerja pada individu?", "Bagaimana resiliensi dapat membantu individu mengatasi stres kerja?", "Apa faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada individu?". Pemilihan Sumber Informasi berbasis data akademik yang relevan seperti PubMed, PsycINFO, dan Google Scholar akan digunakan untuk mencari artikel ilmiah yang terkait dengan topik penelitian. Kata kunci yang akan digunakan dalam pencarian meliputi "resiliensi," "stres kerja," "individu," "dampak stres kerja," dan variasi kata kunci terkait lainnya. Batasan waktu yang akan digunakan dalam pencarian adalah artikel-artikel yang diterbitkan antara tahun 2010 hingga 2023 untuk memastikan keterkiniannya.

Artikel-artikel yang relevan akan dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan sebelumnya. Kriteria inklusi meliputi artikel yang membahas tentang peran resiliensi dalam mengurangi dampak stres kerja pada individu, menggunakan metodologi penelitian yang relevan, dan diterbitkan dalam jurnal-jurnal terpercaya. Artikel-artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi atau mengulangi konten yang sama akan dikecualikan. Penilaian kualitas artikel akan melibatkan

evaluasi terhadap desain penelitian, sampel populasi, metode pengumpulan data, dan analisis statistik yang digunakan.

Hasil tinjauan literatur akan dirangkum dan disajikan dalam bentuk tulisan yang jelas dan koheren. Struktur penulisan akan mencakup bagian pendahuluan, metode, temuan, diskusi, dan kesimpulan. Dengan mengikuti langkah-langkah tersebut, tinjauan literatur ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang peran resiliensi dalam mengurangi dampak stres kerja pada individu.

Kriteria Jurnal

Penulis menyertakan 15 jurnal kredibel berbahasa Inggris yang menganalisis hubungan antara resiliensi dengan satu dari tiga aspek *work-life facets* (seperti: konflik, enrichment, dan keseimbangan). Dalam melakukan kajian literatur ini, Penulis mempertimbangkan berbagai domain, yaitu domain pekerjaan dan domain kehidupan umum di luar pekerjaan, contohnya seperti domain keluarga. Selain itu, Penulis menyertakan jurnal yang menggunakan desain studi kualitatif, dan intervensi penelitian yang secara eksplisit menilai resiliensi dan konstruk kehidupan *work-life* pada sampel pekerja atau mahasiswa yang berusia setidaknya 18 tahun. Kemudian, Penulis juga menyertakan jurnal yang menyebutkan bahwa resiliensi bukan hanya sebagai konstruk unidimensional, tetapi juga sebagai komponen Psycap. Selain itu juga memuat studi yang melaporkan temuan yang mempertimbangkan resiliensi dengan dimensi Psycap lainnya atau secara terpisah, yang memungkinkan Penulis untuk mendeteksi korelasi dari resiliensi terhadap konstruk *work-life*. Penulis menyertakan jurnal yang berisi bentuk-bentuk spesifik (misalnya, *time-based conflict*, dan *strain-based conflict*). Kemudian, untuk kriteria jurnal yang tidak dimasukkan dalam tinjauan literatur adalah jurnal yang berfokus pada anak-anak dan mahasiswa non-pekerja

No	Penulis Jurnal	Tahun	Judul Penelitian	Setting	Temuan
1	Bande et al.	2015	<i>Emotions and salesperson propensity to leave: The effects of emotional intelligence and resilience.</i>	Karyawan seles di sektor industri	Resiliensi secara negatif berhubungan dengan <i>work-family conflict</i> , kelelahan emosional, dan niat berpindah kerja (<i>turnover</i>). <i>Work-family conflict</i> berhubungan secara positif dengan kelelahan emosional.
2	Cameron dan Brownie	2010	<i>Enhancing resilience in registered aged care nurses</i>	Perawat	<i>Work-life balance</i> menjadi faktor penentu penting dalam resiliensi karena meningkatkan ketangguhan diri personal dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.
3	Cheshire et al.	2017	<i>Influences on GP coping and resilience: a qualitative study in primary care</i>	General practitioner	<i>Work-life balance</i> yang baik meningkatkan resiliensi <i>General Practitioner</i> .

No	Penulis Jurnal	Tahun	Judul Penelitian	Setting	Temuan
4	Day dan Hong	2016	<i>Influences on the capacities for emotional resilience of teachers in schools serving disadvantaged urban communities: Challenges of living on the edge</i>	Guru dan Pemimpin di Sekolah	Pencapaian <i>work-life balance</i> yang baik dianggap oleh staf sekolah sebagai tantangan dan potensi stressor. Tuntutan yang bersaing dari pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi kapasitas resiliensi mereka
5	Dodson et al.	2019	<i>Otolaryngology Resident Well-Being and Perceptions of the Clinical Learning Environment</i>	<i>Otolaryngology surgical trainees</i> (Calon dokter bedah THT (Telinga, Hidung, Tenggorokan))	Resiliensi berhubungan negatif dengan work-life strain
6	Griffin dan Sun	2018	<i>Do Work-Family Conflict and Resiliency Mediate Police Stress and Burnout: a Study of State Police Officers</i>	Karyawan	Resiliensi memiliki hubungan negatif dengan <i>work-family conflict</i> , kelelahan emosional, dan stres, sedangkan <i>work-family conflict</i> memiliki hubungan positif dengan stres dan kelelahan emosional.
7	Hao et al.	2015	<i>Association between work-family conflict and depressive symptoms among Chinese female nurses: The mediating and moderating role of psychological capital.</i>	Perawat	Resiliensi memiliki hubungan negatif dengan <i>work-family conflict</i> , dan <i>depressive symptoms</i>
8	Johnson et al.	2019	<i>An examination of stressors, strain, and resilience in academic and nonacademic</i>	Karyawan	Resiliensi mengurangi dampak buruk dari keseimbangan kerja-kehidupan yang buruk terhadap kesehatan mental karyawan, serta mengurangi kesehatan fisik dan mental mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan meningkatkan

No	Penulis Jurnal	Tahun	Judul Penelitian	Setting	Temuan
					keseimbangan kerja-kehidupan mereka.
9	Karatepe dan Karadas	2014	<i>The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions.</i>	Frontline hotel employees	Resiliensi berkaitan negatif dengan <i>work-family conflict</i> . PsyCap karyawan (yang mencakup resiliensi) berkaitan negatif dengan turnover dan absence intentions, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan mengurangi FWC mereka.
10	Kim dan Windsor	2015	<i>Resilience and work-life balance in first-line nurse manager.</i>	First-line nurse manager	Resiliensi dipandang sebagai proses dinamis dan reflektif yang mendorong <i>Work Life Balance</i> .
11	Krisor et al.	2015	<i>Is cortisol as a biomarker of stress influenced by the interplay of work-family conflict, work-family balance and resilience?</i>	Karyawan	Orang tua yang memiliki tingkat resiliensi tinggi melaporkan tingkat kortisol yang lebih rendah (sebagai parameter stres). Resiliensi berkaitan positif dengan <i>work family balance</i> , namun tidak ada hubungan yang signifikan ditemukan antara resiliensi dan <i>work family conflict</i> .
12	Kutsyuruba et al.	2019	<i>Developing resilience and promoting well-being in early career teaching: advice from the Canadian beginning teachers.</i>	Guru	<i>Work-life balance</i> digunakan sebagai strategi dalam menjaga resiliensi dan <i>well being</i> .
13	Nicklin et al.	2019	<i>Balancing work, school, and personal life among graduate students: A positive psychology approach.</i>	Mahasiswa pascasarjana yang bekerja	Resiliensi berkaitan positif dengan <i>Work Family Enrichment</i> (WFE) dan <i>Family Work Enrichment</i> (FEW), dan resiliensi berkaitan negatif dengan <i>Work Family Conflict</i> (WFC). Resiliensi mengurangi kesusahan mahasiswa yang bekerja secara langsung maupun tidak langsung, dengan mengurangi <i>work-family conflict</i> .
14	Viotti et al.	2018	<i>Does bullying affect</i>	Perawat	Resiliensi berkaitan negatif

No	Penulis Jurnal	Tahun	Judul Penelitian	Setting	Temuan
			<i>work-to-private-life interference? Testing the mediating role of resilience</i>		dengan <i>strain-based</i> dan <i>time-based work-to-private-life interference</i> . Resiliensi sebagian memediasi hubungan antara <i>work-related bullying and both strain-based and time-based work-to-private-life interference</i> .
15	Wayne et al.	2020	<i>Predictors and processes of satisfaction with work-family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment</i>	Karyawan	Resiliensi berkaitan negatif dengan <i>work-family conflict</i> , Resiliensi berkaitan negatif dengan <i>family work conflict</i> (Studi 2).

HASIL PENELITIAN

Penulis melakukan kajian literatur pada 15 artikel yang diterbitkan antara tahun 2010 hingga 2023 untuk memastikan keterkiniannya. Artikel-artikel tersebut menggunakan studi desain kualitatif. Mengenai karakteristik sampel, 6 studi melibatkan tenaga medis (yang berprofesi sebagai perawat, dokter, praktisi umum), 2 studi dilakukan pada karyawan di sektor pendidikan (yang berprofesi sebagai guru, kepala sekolah, akademisi), dan 7 studi lainnya melibatkan karyawan dari latar belakang yang berbeda.

Beberapa artikel tersebut menggunakan teori-teori yang umum digunakan, seperti *Conservation of Resources (COR)*, *model Job Demands-Resources (JD-R)*, dan *teori Peran (Role theory)*. Selain itu, terdapat juga satu teori lain yang disebutkan sekali, yaitu teori *Broaden-and-build of positive emotions*, teori *appraisal kognitif*, teori *congruence*, kerangka kerja reaktivitas eksposur diferensial, *model Job Demand-Control-Support*, teori *Alokasi Sumber Daya*, dan teori *enrichment* antara kerja dan keluarga.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nicklin et al. (2019), disebutkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh dalam mengurangi tingkat stres mahasiswa yang bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan mengurangi konflik antara sekolah, pekerjaan, dan kehidupan pribadi mereka. Dalam konteks yang serupa, pada *frontliner hotel staff*, konsep *PsyCap* yang mencakup resiliensi sebagai salah satu komponennya, dikaitkan secara negatif dengan tingkat *turnover* dan ketidakhadiran, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan mengurangi konflik antara keluarga dan pekerjaan (Karatepe & Karadas, 2014). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Krisor et al. (2015) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara resiliensi dengan konflik antara kerja dan keluarga, sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Wayne et al. (2020) menemukan hubungan yang tidak signifikan antara resiliensi dengan konflik antara keluarga dan kerja.

Dalam sebuah penelitian oleh Hao et al. (2015), terdapat satu artikel yang menguji peran mediator resiliensi. Studi ini menemukan bahwa resiliensi berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara konflik antara keluarga dan kerja dengan gejala depresi: konflik antara keluarga dan kerja yang tinggi mengurangi tingkat resiliensi, yang pada akhirnya meningkatkan gejala depresi (Hao et al., 2015). Terdapat tiga artikel lain yang menyebutkan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan *work-life balance*, terutama dengan keseimbangan antara kerja dan keluarga (Wayne et al., 2020), (Krisor et al., 2015), (Johnson et al., 2019). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa resiliensi memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan yang baik antara kerja dan kehidupan. Sebagai contoh, sebuah studi kualitatif yang dilakukan pada *frontliner nurse staff* mengungkapkan bahwa resiliensi meningkatkan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kim & Windsor, 2015). Peran positif dari *work-life balance* dalam meningkatkan resiliensi juga terlihat pada penelitian terhadap staf sekolah (Kutsyuruba et al., 2019), (Day & Hong, 2016). Sebagai contohnya, guru menganggap *work-life balance* sebagai strategi penting untuk meningkatkan resiliensi (Kutsyuruba et al., 2019). Namun, staf sekolah juga menghadapi tantangan dan stres dalam mencapai *work-life balance* (Day & Hong, 2016). Kesulitan mencapai keseimbangan tersebut dapat menghambat perkembangan resiliensi mereka (Day & Hong, 2016). Ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan dapat dianggap sebagai faktor stres yang dapat diatasi oleh adanya resiliensi (Johnson et al., 2019). Resiliensi juga dapat mengurangi masalah kesehatan mental dan fisik karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan cara meningkatkan *work-life balance* mereka (Johnson et al., 2019). Penelitian yang sama juga menemukan bahwa resiliensi secara positif berhubungan dengan *work-life balance*, meskipun tidak terkait secara signifikan dengan tingkat distres (yang diukur dengan tingkat kortisol) (Krisor et al., 2015). Secara keseluruhan, tinjauan literatur ini mendukung pentingnya resiliensi sebagai sumber daya pribadi yang membantu mengatasi tantangan dalam hubungan antara pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari.

DISKUSI

Tinjauan literatur ini bertujuan memberikan informasi mengenai peran resiliensi dalam hubungan antara pekerjaan dan kehidupan, serta memahami bagaimana resiliensi dapat melindungi pekerja dari *work-family conflict*, meningkatkan kesejahteraan dalam kehidupan kerja dan pribadi, serta membantu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan. Secara keseluruhan, hasil dari peninjauan 15 artikel menunjukkan adanya hubungan antara resiliensi dan berbagai aspek hubungan antara pekerjaan dan kehidupan. Resiliensi dianalisis sebagai faktor yang mempengaruhi (Karatepe & Karadas, 2014), (Nicklin et al., 2019), (Wayne et al., 2020), (Krisor et al., 2015), (Johnson et al., 2019), sebagai faktor pengatur (Hao et al., 2015), (Johnson et al., 2019), dan juga sebagai penghubung (Hao et al., 2015), (Viotti et al., 2018)

Mayoritas studi yang dilakukan difokuskan pada hubungan antara resiliensi dan *work-family conflict*, terutama mengkaji resiliensi sebagai faktor pemicu. Secara umum, resiliensi memiliki hubungan negatif dengan *work-family conflict*, yang menegaskan perannya sebagai faktor pemicu dalam jenis konflik tersebut (Karatepe & Karadas, 2014), (Nicklin et al., 2019), (Wayne et al., 2020). Namun, peran mediasi/moderasi resiliensi dalam hubungan ini memiliki hasil yang bervariasi, mungkin karena resiliensi dikonseptualisasikan dengan cara yang berbeda (misalnya, Psycap, resiliensi karir) dan *work-family conflict* diperlakukan dengan beragam dalam model mediasi (misalnya, sebagai faktor pemicu atau hasil). Meskipun demikian, resiliensi tidak mengurangi hubungan antara *work-family conflict* dengan hasil kesehatan (Hao et al., 2015). Dalam peran mediasinya, di satu sisi, konflik antara keluarga dan pekerjaan mengurangi tingkat resiliensi yang pada akhirnya berdampak pada

hasil kesehatan yang negatif (Hao et al., 2015). Di sisi lain, resiliensi berperan sebagai perantara dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *work-family conflict*, mengurangi jenis konflik tersebut (Viotti et al., 2018).

Hasil penelitian mengenai peran resiliensi sebagai faktor pemicu pengayaan antara kerja dan keluarga menunjukkan hasil yang bervariasi, meskipun korelasi positif antara keduanya tetap terkonfirmasi secara konsisten (Nicklin et al., 2019), (Wayne et al., 2020). Selanjutnya, secara keseluruhan, resiliensi memiliki korelasi positif dengan *work-life balance* (Wayne et al., 2020), (Krisor et al., 2015), (Johnson et al., 2019). *Work-life balance* yang positif dapat mendorong resiliensi (Cameron & Brownie, 2010), (Cheshire et al., 2017), dan sebaliknya (Krisor et al., 2015), (Johnson et al., 2019), (Kim & Windsor, 2015). Selain itu, resiliensi dapat melindungi karyawan dari dampak buruk *work-life balance* terhadap hasil kesehatan mereka (Johnson et al., 2019).

Rendahnya resiliensi juga dapat menyebabkan tekanan pada pekerja (Griffin & Sun, 2018), (Nicklin et al., 2019). Ketika menghadapi konsekuensi dari konflik antara kerja dan kehidupan, pekerja perlu menginvestasikan sumber daya tambahan untuk pulih. Dalam situasi tersebut, karyawan mungkin kekurangan energi untuk menjaga kinerja normal di tempat kerja, sehingga mereka mungkin memiliki keinginan untuk mundur (Green et al., 2018). Dampak negatif juga dapat muncul dalam bentuk kelelahan emosional (Green et al., 2018), (Griffin & Sun, 2018), dan depresi (Hao et al., 2015). Dalam konteks ini, pekerja yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung mengalami konflik antara kerja dan kehidupan yang lebih rendah dan lebih sedikit rentan terhadap efek negatifnya karena mereka mampu mengelola tuntutan kerja dan keluarga (Karatepe & Karadas, 2014), (Dodson et al., 2019), (Nicklin et al., 2019), (Wayne et al., 2020). Ini juga menjelaskan mengapa resiliensi dapat melindungi karyawan dari dampak negatif ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan terhadap kesehatan (Johnson et al., 2019). Meskipun stres yang terkait dengan pekerjaan dapat mengancam resiliensi, sumber daya ini tetap dapat memainkan peran pelindung (Viotti et al., 2018). Selain itu, dengan adanya sumber daya pribadi lainnya, resiliensi dapat ditingkatkan dan berfungsi sebagai perantara yang menghubungkan berbagai peran yang dimiliki oleh pekerja (Karatepe & Karadas, 2014). Peningkatan sumber daya dalam satu peran dapat memberikan manfaat bagi peran lainnya, sehingga terjadi pengayaan antara kerja dan keluarga. Pekerja yang memiliki resiliensi dapat memiliki cadangan sumber daya yang berasal dari peran kerja yang dapat memberikan manfaat bagi kehidupan keluarga mereka, dan sebaliknya. Oleh karena itu, terdapat korelasi positif antara resiliensi dan pengayaan antara kerja dan keluarga (Nicklin et al., 2019), (Wayne et al., 2020), serta korelasi positif antara resiliensi dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan (Krisor et al., 2015), (Kim & Windsor, 2015). Mencapai keseimbangan antara kerja dan kehidupan yang baik memungkinkan karyawan untuk memperoleh sumber daya tambahan, termasuk resiliensi (Cameron & Brownie, 2010), (Cheshire et al., 2017), (Kutseyuruba et al., 2019), (Day & Hong, 2016).

SIMPULAN

Resiliensi berperan dalam hubungan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Sebagian besar studi sebelumnya menganalisis hubungan antara resiliensi dengan *work-family conflict*. Hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik pribadi ini berhubungan negatif dengan konflik tersebut. Penelitian juga menemukan bahwa resiliensi membantu mencapai *work-life balance*, tetapi hanya ada sedikit studi yang melihat hubungan antara resiliensi dan *work-life enrichment*. Temuan dalam studi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua hal itu. Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan ini dengan lebih baik. Secara keseluruhan, Penulis melihat resiliensi sebagai sumber daya pribadi yang penting dalam mengatasi *work-family conflict*,

meningkatkan *work-life enrichment* dan membantu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan aspek lain dalam kehidupan. Tinjauan literatur ini memberikan landasan penting bagi peneliti untuk merancang penelitian lebih lanjut yang dapat membantu kita memahami lebih banyak tentang bagaimana resiliensi mempengaruhi kemampuan untuk mencapai *work-life balance*.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Almira Rizka Priandita tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Bande, B., Fernández-Ferrín, P., Varela, J. A., & Jaramillo, F. (2015). Emotions and salesperson propensity to leave: The effects of emotional intelligence and resilience. *Industrial Marketing Management*, 44, 142–153. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2014.10.011>
- Bryan C., O’Shea D., & MacIntyre T. (2019). Stressing the relevance of resilience: A systematic review of resilience across the domains of sport and work. *Int Rev Sport and Exerc Psychol*. 12(1):70-111.
- Cameron, F., & Brownie, S. (2010). Enhancing resilience in registered aged care nurses. *Australasian Journal on Ageing*, 29(2), 66–71. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6612.2009.00416.x>
- Cheshire, A., Ridge, D., Hughes, J., Peters, D., Panagioti, M., Simon, C., & Lewith, G. (2017). Influences on GP coping and resilience: a qualitative study in primary care. *British Journal of General Practice*, 67(659), e428–e436. <https://doi.org/10.3399/bjgp17x690893>
- Chitra T., & Karunanidhi S. (2021). The Impact of Resilience Training on Occupational Stress, Resilience, Job Satisfaction, and Psychological Well-being of Female Police Officers. *J Police and Crim Psychol*. 36:8-23.
- Cooper, C. L., Liu, Y., & Tarba, S. Y. (2014). Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2466-2471
- Day, C., & Hong, J. (2016). Influences on the capacities for emotional resilience of teachers in schools serving disadvantaged urban communities: Challenges of living on the edge. *Teaching and Teacher Education*, 59, 115–125. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.015>
- Dodson, K. M., Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., & Kaplan, B. (2019). Otolaryngology Resident Well-Being and Perceptions of the Clinical Learning Environment. *Ear, Nose & Throat Journal*, 014556131984012. <https://doi.org/10.1177/0145561319840125>
- Foster K., Roche M., Giandinoto JA., & Furness T. (2020). Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and caring behaviours of mental health nurses: A descriptive correlational study. *Int J Ment Health Nurs*. 29(1): 56-68
- Griffin, J. D., & Sun, I. Y. (2017). Do Work-Family Conflict and Resiliency Mediate Police Stress and Burnout: a Study of State Police Officers. *American Journal of Criminal Justice*, 43(2), 354–370. <https://doi.org/10.1007/s12103-017-9401-y>
- Hao, J., Wu, D., Liu, L., Li, X., & Wu, H. (2015). Association between Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Female Nurses: The Mediating and Moderating Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(6), 6682–6699. <https://doi.org/10.3390/ijerph120606682>
- Harker R., Pidgeon AM., Klaassen F., & King S. (2016). Exploring resilience and mindfulness as preventative factors for psychological distress burnout and secondary traumatic stress among human service professionals. *Work*. 54(3):631-7.

- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Hou J., He Y., Zhao X., Thai J., Fan M., Feng Y., & Huang L. (2020). The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: a nationwide study in China. *Psychol Health Med*. 25(9):1106-18
- Iryani, Sapti Dwi, and Yanki Hartijasti. "Stress Kerja Dan Resiliensi Account Representative Pada Kantor Pelayanan Pajak Di Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau." *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan / Journal of Theory and Applied Management*, vol. 11, no. 2, 12 Nov. 2018, p. 127, <https://doi.org/10.20473/jmtt.v11i2.10063>.
- Jackson D., Firtko A., & Edenborough M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*; 60: 1-9
- Johnson, S. J., Willis, S. M., & Evans, J. (2019). An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic U.K. university job roles. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 162-172. <https://doi.org/10.1037/str0000096>
- Jung HS., & Baek E. A. (2020). structural equation model analysis of the effects of emotional labor and job stress on depression among nurses with long working hours: Focusing on the mediating effects of resilience and social support. *Work*. 66(3):1-8.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>
- Kim, M., & Windsor, C. (2015). Resilience and Work-life Balance in First-line Nurse Manager. *Asian Nursing Research*, 9(1), 21-27. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2014.09.003>
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2012). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices*. New York: McGraw-Hill/ Irwin
- Krisor, S. M., Diebig, M., & Rowold, J. (2015). Is cortisol as a biomarker of stress influenced by the interplay of work-family conflict, work-family balance and resilience? *Personnel Review*, 44(4), 648-661. <https://doi.org/10.1108/pr-09-2013-0168>
- Kutsyuruba, B., Walker, K., Rebecca Stroud Stasel, & Maha Al Makhamreh. (2019). Developing Resilience and Promoting Well-being in Early Career Teaching: Advice from the Canadian Beginning Teachers. *Can J Educ*.
- Luthans F., Youssef CM., & Avolio BJ. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press,
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill
- Maffoni M., Sommovigo V., Giardini A., Paolucci S., & Setti I. (2020). Dealing with ethical issues in rehabilitation medicine: The relationship between managerial support and emotional exhaustion is mediated by moral distress and enhanced by positive affectivity and resilience. *J Nurs Manage*. 28(5):1114-25
- Mahanum, M. (2021) "Tinjauan Kepustakaan." *ALACRITY : Journal of Education*, vol. 1, no. 2, 9. pp. 1-12, <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.20>.
- McAllister M., & McKinnon J. (2008). Resilience and the Health Professionals: A Critical Review of the Literature. Maroochydore, Sunshine Coast, Queensland: Univeristy of the Sunshine Coast, Nicklin, J. M., Meachon, E. J., & McNall, L. A. (2018). Balancing Work, School, and Personal Life among Graduate Students: a Positive Psychology Approach. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9650-z>
- Mishra P., & McDonald K. (2017). Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Hum Resour Dev Rev*. 16(3):207-34
- Nurendra, Annisaa Miranty. "PERANAN TUNTUTAN KERJA DAN SUMBER DAYA KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA WANITA KARIR." *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, vol. 21, no. 1, 10 Jan. 2016, pp. 57-67, <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1.art6>.

- Ocktafian, Qikki. "Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup." *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 2, 30 June 2021, p. 830, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior (11th ed.)*. Upper Saddle River: Pearson Education Inc.
- Saka, S. A., Kamal, Odunjo- Saka., & Alibi, O. T. (2018). Influence of perceived occupational stress on psychological well-being of federal road safety personnel in Nigeria. *Journal of Clinical and Medical Sciences*, 2(1), 1-6.
- Smith KJ., Emerson DJ., Boster CR., & Everly Jr GS. (2020). Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intentions. *Account Res J*. 33(3):483-98.
- Viotti, S., Arnetz, J. E., & Converso, D. (2018). Does Bullying Affect Work-to-Private-Life Interference? Testing the Mediating Role of Resilience. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(4), 409-424. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1422842>
- Vokic, N. P., & Bogdanic, A. 2007. Individual difference and occupational stress perceived: A Croatian survey. *EFZG Working Paper Series*, 5, 1-15
- Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W. J. (2019). Predictors and processes of satisfaction with work-family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25-42. <https://doi.org/10.1002/hrm.21971>