

Adaptasi dan Properti Psikometrik Resilience at Work Scale dalam Konteks Indonesia

NICOLAS IMMANUEL & Dr. FAJRIANTHI, M.Psi., Psikolog

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasikan dan meyajikan properti psikometrik alat ukur *Resilience at Work Scale* (ReWoS) dalam konteks Indonesia. *Resilience at Work* menjelaskan resiliensi sebagai kemampuan yang telah ada pada individu untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kesejahteraan diri ketika mengalami stres di tempat kerja. ReWoS memiliki tiga dimensi yaitu *general wellbeing*, *wellbeing at work*, dan *satisfaction with job performance*. Proses adaptasi menggunakan metode milik Sousa dan Rojjanasrirat. Properti psikometrik yang diuji meliputi validitas konten, validitas struktur internal, validitas konstruk, validitas nomologis, dan reliabilitas konsistensi internal. Penelitian ini melibatkan 313 subjek untuk uji CFA dan 294 subjek untuk uji validitas konstruk dan nomologis. Berdasarkan hasil analisis, kualitas properti psikometrik ReWoS tergolong baik. Bukti validitas konten, validitas konvergen dan diskriminan, serta validitas nomologis dapat ditemukan pada ReWoS. Reliabilitas keseluruhan memperoleh hasil yang memuaskan yaitu McDonald's omega 0,91. Hasil tersebut menjelaskan model pengukuran dapat digunakan untuk mengidentifikasi tingkat resiliensi karyawan di tempat kerja.

Kata kunci: *Adaptasi Alat Ukur, Resilience at Work Scale, Properti Psikometrik*

ABSTRACT

This study aims to adapt and present the psychometric properties of Resilience at Work Scale (ReWoS) in Indonesian context. Resilience at Work explains resilience as the pre-existing ability within individuals to safe-guard and improve their well-being when experiencing stress in the workplace. ReWoS has three dimensions, namely general wellbeing, wellbeing at work, and satisfaction with job performance. The adaptation process used Sousa and Rojjanasrirat's method. The psychometric properties tested include content validity, internal structure validity, construct validity, nomological validity, and internal consistency reliability. This study involved 313 subjects for CFA test and 294 subjects for construct and nomological validity tests. Results explain the quality of ReWoS psychometric properties is good. Evidence of content validity, convergent and discriminant validity, and nomological validity can be found. The overall reliability obtained a satisfactory result of McDonald's omega 0.91. In conclusion, the measurement model can be used to identify employee's resilience in the workplace.

Keywords: *Adaptation, Resilience at Work Scale, Psychometrics Properties*

PENDAHULUAN

Karyawan memiliki peran penting terhadap keberlangsungan organisasi, terlebih organisasi dituntut untuk bergerak cepat, inovatif, dan fleksibel dalam merespons kebutuhan industri (Suhandiah dkk., 2023). Namun, meningkatnya persaingan global, revolusi teknologi, restrukturisasi organisasi, dan dunia kerja yang berkembang pesat berpotensi membuat karyawan di tempat kerja lebih rentan terhadap stres kerja (Malik & Garg, 2018; Elfeddali dkk., 2022). Stres kerja dapat diasosiasikan dengan isu kesehatan mental di tempat kerja seperti kelelahan (*burnout*), kekerasan di tempat kerja baik secara verbal dan fisik (*workplace violence*), gejala depresif dan kecemasan (*depression & anxiety*), gejala fisik (*physical symptoms*), dan menurunnya produktivitas kerja atau absensi akibat penyakit (*sick-related absenteeism*) (Gray-stanley & Muramatsu, 2011). Survei WHO tahun 2022 mengungkapkan bahwa gangguan kesehatan mental berdampak besar pada produktivitas kerja yaitu penurunan hampir 50% (WHO, 2022)

Dalam menjelaskan stres yang dialami karyawan, konsep resiliensi merupakan hal mendasar untuk memahami bagaimana karyawan berhasil menangani stres dan kesulitan (Hartmann dkk., 2020). Penelitian terdahulu mengenai resiliensi banyak ditemukan di jurnal psikologi klinis dan perkembangan, medis, dan keperawatan dengan mayoritas sampel penelitian terdiri dari pasien rumah sakit (Herrman dkk, 2011). Resiliensi pada jurnal terdahulu menjelaskan daya tahan emosional dan menjadi ciri individu yang menunjukkan keberanian dan kemampuan beradaptasi setelah krisis dan kemalangan hidup (Wagnild & Young, 1990). Definisi resiliensi sebagai pemulihan ini dianggap membatasi karena menyatakan kualitas positif individu hanya digunakan untuk mengatasi peristiwa negatif atau keterpurukan (Amir & Standen, 2019). Dibandingkan hanya kembali ke kondisi semula (*bounce back*), individu yang memiliki resiliensi akan mampu mengembangkan struktur psikologis internal mereka dengan cara-cara yang dapat membantu mereka menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih baik.

Sementara itu, dunia kerja yang semakin dinamis dan penuh tekanan membuat konsep resiliensi semakin penting untuk diteliti dan diterapkan di tempat kerja (Hartmann dkk., 2020). Namun, penelitian mengenai resiliensi di tempat kerja dinilai masih belum tereksplorasi dan menjadi pusat perhatian (Malik & Garg, 2018). Literatur telah menunjukkan bahwa resiliensi dapat diterapkan di tempat kerja dan diasosiasikan dengan hasil kerja yang positif, dan dapat diukur (Hartmann dkk., 2020). Karyawan yang memiliki resiliensi, secara positif dan kompeten mampu merespons perubahan yang dibutuhkan oleh organisasi untuk kelangsungan hidup dan kemakmuran masa depan organisasi (Suhandiah dkk., 2023). Terlebih, karyawan merupakan elemen vital bagi perusahaan dan berperan penting terhadap organisasi dalam menjalankan fungsinya melalui sikap dan perilaku mereka. Peneliti perilaku kerja positif telah menyatakan resiliensi sebagai kunci untuk memperkuat kapasitas karyawan agar dapat berkinerja tinggi dan berkembang di lingkungan kerja yang penuh tantangan (Cameron, 2004).

Terdapat kesenjangan yang nyata pada penelitian resiliensi dalam konteks tempat kerja. Sebagian besar literatur terdahulu tentang resiliensi mengoperasionalkan resiliensi sebagai kerentanan relatif individu terhadap efek negatif dari lingkungan mereka, bukan sebagai kapasitas yang dapat dikembangkan (Moenkemeyer dkk., 2012). Pandangan yang statis mengenai resiliensi tersebut mengabaikan faktor-faktor yang mengarah pada pengembangan resiliensi di tempat kerja dan bagaimana resiliensi dapat diukur di tempat kerja. Alat ukur yang memang didedikasikan untuk mengukur resiliensi secara khusus di tempat kerja masih tergolong minimal dan memerlukan pengembangan lebih lanjut (Malik & Garg, 2018). Untuk menyelidiki mekanisme resiliensi, Hartmann dkk. (2020) menyarankan agar skala pengukuran yang berfokus pada perilaku individu adalah yang paling sesuai karena hal tersebut mencerminkan apa yang sebenarnya dilakukan oleh individu dalam merespons kesulitan.

Untuk memberikan panduan dalam memilih alat ukur resiliensi, hal yang pertama dilakukan adalah memastikan instrumen pengukuran harus mencerminkan konsep dasar dari resiliensi sebagai suatu sifat, kapasitas, atau proses (Hartmann dkk., 2020). Menanggapi kesenjangan penelitian pada

literatur stres kerja dan resiliensi di tempat kerja, Sweetman dkk. (2022) mengembangkan alat ukur *Resilience at Work Scale* (ReWoS). Sweetman dan rekan-rekan menjelaskan resiliensi sebagai kapasitas atau kemampuan yang sudah dimiliki individu untuk menjaga kualitas kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan ketika dihadapkan pada situasi stres yang mengancam. Berdasarkan hasil uji validasi dan reliabilitas, kedua alat ukur tersebut terbukti valid dan reliabel untuk mengukur dan mengidentifikasi dan resiliensi yang dialami oleh karyawan dalam konteks individu ataupun tim.

Di Indonesia, sejauh penelusuran peneliti, belum ditemukan penelitian yang melakukan adaptasi terhadap alat ukur resiliensi di tempat kerja dan dalam konteks stres kerja. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan adaptasi alat ukur ReWoS yang sesuai dengan bahasa dan budaya Indonesia untuk mengisi kesenjangan tersebut. Proses adaptasi mengacu pada panduan adaptasi dan translasi alat ukur milik Sousa dan Rojjanasrirat (Sousa & Rojjanasrirat, 2011). Proses adaptasi akan memastikan ekuivalensi secara konseptual dan idiomatik dan dilanjutkan dengan analisis statistik untuk memberikan informasi tentang properti psikometrik dan bukti validitas alat ukur ketika diadministrasikan pada budaya yang berbeda (Kristiana dkk., 2019). Alat ukur yang telah diadaptasi memiliki keuntungan yang memudahkan peneliti membandingkan data dari sampel budaya dan bahasa yang berbeda. Hal tersebut memberi kesempatan untuk melakukan generalisasi pada alat ukur yang diadaptasi dan menginvestigasi perbedaan hasil pengukuran pada dua atau lebih populasi yang berbeda (Borsa dkk., 2012).

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menganalisis data berdasarkan angka dan data numerik yang diolah menggunakan teknik statistik. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah survei. Alat ukur *Resilience At Work Scale* pada penelitian ini dibatasi pada bagian A yang terdiri 18 item berisi pertanyaan. Penelitian ini memberikan batasan pada subjek penelitian/partisipan yakni Warga Negara Indonesia yang sedang bekerja dan berusia 18 tahun. Metode sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan cara pengambilan sampel ketika anggota populasi memiliki peluang yang tidak diketahui untuk terpilih sebagai subjek penelitian. Dari metode *non-probability sampling*, peneliti kemudian menggunakan jenis *convenient sampling*. Metode adaptasi alat ukur merujuk kepada metode Sousa & Rojjanasrirat. Kemudian beberapa teknik analisis digunakan untuk menilai kualitas properti psikometrik yaitu analisis Aiken's V untuk uji validitas konten, *confirmatory factor analysis* (CFA) untuk uji validitas struktur internal, teknik AVE dan HTMT serta analisis korelasi untuk uji validitas konstruk, dan analisis regresi linier sederhana untuk uji validitas nomologis.

Partisipan

Penelitian ini memberikan batasan pada partisipan penelitian yakni Warga Negara Indonesia yang sedang bekerja. Pemilihan subjek tersebut didasari pada penelitian Sweetman dkk. (2022) saat melakukan validasi alat uku ReWoS yang menggunakan sampel masyarakat yang karyawan dan pelajar yang bekerja di Inggris Britania Raya. Partisipan penelitian uji coba terdiri dari 25 orang WNI yang bekerja. Pertimbangan ini sesuai dengan rekomendasi Sousa & Rojjanasrirat, (2011) saat melakukan *pilot study* menggunakan sampel sebanyak 10-40 subjek penelitian. Pada *pilot study* ini, partisipan penelitian diberikan instruksi untuk mengisi alat ukur ReWoS yang sudah melewati tahap adaptasi dan memberikan penilaian terkait pertanyaan item yang kurang jelas dan belum bisa dipahami. *Pilot study* ini berguna untuk memberikan masukan dan saran bagi peneliti yang akan dipertimbangkan menjadi reisi alat ukur bagi subjek kedua atau terakhir.

Pada tahap kedua penelitian, peneliti menggunakan jumlah subjek penelitian yang lebih besar. Berdasarkan pendapat Schumacker & Lomax (2015) subjek yang direkomendasikan memiliki rasio 10:1 hingga 20:1. Demikian juga dengan studi yang dilakukan oleh Sousa & Rojjanasrirat (2011)

merekomendasikan sebanyak 300 – 500 subjek untuk uji CFA dan memperoleh kekuatan analisis. Peneliti memasukkan variabel demografis seperti gender dan usia. Hal ini dilakukan untuk menjelaskan apakah variabel demografis tersebut berpengaruh terhadap tingkat *resilience at work*. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kelompok usia memiliki pengaruh utama yang signifikan terhadap ketahanan di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang termasuk dalam kelompok usia yang berbeda memiliki tingkat resiliensi di tempat kerja yang berbeda pula (Bose & Pal, 2020). Penelitian yang sama juga membuktikan bahwa efek utama gender pada resiliensi di tempat kerja tidak signifikan. Kemudian subjek dikategorikan berdasarkan generasi yaitu generasi Z (18-27 tahun), generasi millennial (28-43 tahun), dan generasi X (44-59 tahun). Studi oleh Harari dkk. (2023) menjelaskan faktor generasi berpengaruh terhadap tingkat resiliensi individu. Menurut studi tersebut, generasi Z memiliki tingkat resiliensi yang lebih rendah dari generasi sebelumnya.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan survei dengan membagikan kuesioner Resilience at Work Scale (Sweetman dkk., 2022) sebagai instrumen pengumpulan data. Administrasi dilakukan dengan memberi link untuk mengisi kuesioner melalui perangkat elektronik. Subjek penelitian menjawab 17 item dengan 4 pilihan skala Likert dari 1 (Tidak Pernah), 2 (Beberapa Hari), 3 (Lebih dari Separuh Waktu yang Dimaksud), 4 (Hampir Setiap Hari). Sebelum dilakukan pengumpulan data, prosedur adaptasi ReWoS dijalankan sesuai tahapan adaptasi Sousa & Rojjanasrirat (2011) yaitu:

- a. Meninjau konstruk/aspek alat ukur menurut artikel yang digunakan melalui buku, jurnal ilmiah, tesis, dan tesis terdahulu yang relevan dengan apa yang diteliti
- b. Menerjemahkan instrumen pengembang dengan teknik *forward* dan *backward translation*. Alat ukur pengembang diterjemahkan terlebih dahulu ke bahasa Indonesia (*forward translation*) kemudian alat ukur tersebut diterjemahkan kembali ke bahasa Inggris (*backward translation*).
- c. Membandingkan dua versi terjemahan instrumen pada tahap sebelumnya kemudian melakukan proses sintesis
- d. Melakukan *pilot study* pada instrumen pra-final yang telah mendapatkan masukan dari *expert judgement*. Pilot study ini bertujuan untuk mengevaluasi pemahaman subjek penelitian pertama akan kejelasan dan kelugasan instruksi, format respons, dan item dari instrumen yang diuji coba
- e. Melakukan revisi berdasarkan tahapan sebelumnya pada instrumen yang akan diuji kemudian kembali melakukan pengambilan data pada subjek penelitian akhir untuk menguji properti psikometrik dari alat ukur *Resilience at Work Scale*.

Untuk menguji validitas konvergen, diskriminan, dan nomologis, peneliti menggunakan beberapa alat ukur lainnya. Dalam mengukur validitas konvergen, digunakan alat ukur *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) yang diciptakan oleh Connor & Davidson, (2003). Namun, versi CD-RISC yang lebih singkat berjumlah 10 item pernah digunakan pada penelitian uji validitas dan reliabilitas pada sampel ibu hamil. CD-RISC hadir sebagai penilaian diri singkat untuk membantu mengukur resiliensi dan sebagai pengukuran klinis untuk menilai respons pengobatan individu. Alat ukur CD-RISC versi 10 item telah melewati uji validitas dan reliabilitas pada sampel penelitian ibu hamil (Perwitasari & Wulandari, 2024). Alat ukur tersebut terbukti valid ditinjau dari nilai *r value* minimum sebesar 0.711 hingga nilai maksimum sebesar 0.906. Semua *r value* yang dikalkulasi melebihi nilai *r table* sebesar 0.361. Sehingga kesepuluh item CD-RISC dinyatakan valid.

Validitas diskriminan menggunakan skala General Anxiety Disorder (GAD-7) milik Spitzer dan rekan-rekannya (Spitzer, dkk., 2006). Alat ukur GAD-7 terdiri dari 7 item dan berdasarkan studi dari Löwe dan rekan rekannya (Löwe dkk., 2008) alat ukur ini bersifat unidimensional. Versi bahasa Indonesia dari GAD-7 dapat diakses pada *website* phqscreeners.com. Nilai konsistensi internal yang

dijelaskan dengan koefisien Cronbach's alpha bernilai 0.867 dan dinyatakan reliabel (Budikayanti dkk., 2019). Alat ukur selanjutnya yang dipakai adalah *Utrecht Work Engagement Scale* 9 milik Schaufeli dkk. (2006) sebagai acuan pengukuran validitas nomologis. Alat ukur UWES-9 versi pengembang memiliki koefisien skor *Cronbach's alpha* yang berjangka antara 0,85 hingga 0,92. Alat ukur UWES-9 sudah pernah diuji properti psikometriknya oleh Kristiana dkk. (2019). Reliabilitas item ditemukan dengan skor 0,95, reliabilitas person sebesar 0,71, dan nilai Cronbach's alpha interaksi person-item bernilai 0,85

Definisi operasional dalam penelitian adalah definisi variabel yang digunakan berdasarkan karakteristik variabel yang dapat diamati (Azwar, 2017). Resiliensi dioperasionalkan sebagai kapasitas individu terkait kesejahteraan (*wellbeing*), kesehatan fisik dan mental, perilaku kerja, dan persepsi terhadap kepuasan performa kerja yang dihasilkan dari bagaimana individu merespons stres di tempat kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi resiliensinya. Pada penelitian ini, item-item alat ukur ReWoS akan diuji validitas dan reliabilitasnya melalui tiga dimensi dalam alat ukur tersebut:

1. *General Wellbeing*, dimensi ini mengukur ciri resiliensi dari segi kesejahteraan/kesehatan secara umum. Faktor ini terdiri dari tiga item sebagai berikut (GW 1) menjadi sehat? (GW 2) merasa baik secara umum? (GW 3) merasa cukup istirahat?

2. *Wellbeing at Work*, dimensi ini mengukur ciri resiliensi dari segi kesejahteraan/kesehatan di tempat kerja. Faktor ini terdiri dari 12 item sebagai berikut (WW 1) merasa asertif? (WW 2) merasa percaya diri? (WW 3) menjadi fleksibel dalam pekerjaan? (WW 4) merasa dalam kendali? (WW 5) membiarkan Anda membuat masalah? (WW 6) merasa optimis dibawah stres kerja? (WW 7) mempercayakan kemampuan Anda untuk menangani hambatan di tempat kerja? (WW 8) merasa aman dibawah stres kerja? (WW 9) menempatkan segala sesuatu dalam perspektif (WW 10) mampu menentukan batas? (WW 11) mengalami kenikmatan kerja? (WW 12) mengatasi tantangan di tempat kerja dengan baik?

3. *Satisfaction with Job Performance*, dimensi ini mengukur ciri resiliensi dari segi kepuasan dengan performa kerja. Faktor ini terdiri dari tiga item yakni (SJP 1) tekun dalam pekerjaan? (SJP 2) memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan? (SJP 3) bekerja secara disiplin?

Analisis Data

Data yang diperoleh diolah menggunakan bantuan *software Jamovi 2.6.11 for windows* dan JASP untuk memperoleh hasil lengkap dari data yang telah dikumpulkan. Analisis data analisis menggunakan Aiken's V untuk uji validitas konten, *confirmatory factor analysis* (CFA) untuk uji validitas struktur internal, teknik AVE dan HTMT serta analisis korelasi untuk uji validitas konstruk, dan analisis regresi linier sederhana untuk uji validitas nomologis.

HASIL PENELITIAN

Dalam menentukan validitas konten, penelitian ini menggunakan metode Aiken V. Metode Aiken V berguna untuk menghitung content validity coefficient yang didasarkan pada hasil penilaian (rating) dari expert judgement sebanyak n orang terhadap sebuah item. Penilaian ini dilakukan dengan mempertimbangkan aspek kejelasan (*clarity*) dan aspek representatif (*representative*) dari suatu item. Berikut merupakan hasil perhitungan validitas konten menggunakan rumus Aiken V pada alat ukur *Resilience at Work Scale*:

Item	Perhitungan Validitas Konten Menggunakan Rumus Aiken V										Ket.
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	ΣS	n (c-1)	V	
GW 1	4	4	1	4	4	1	4	22	28	0.78	Baik
GW 2	4	4	3	4	4	4	4	27	28	0.96	Baik
GW 3	4	4	3	4	4	3	4	26	28	0.93	Baik
WW 1	4	4	2	4	4	3	4	25	28	0.89	Baik
WW 2	4	4	3	3	3	4	3	24	28	0.86	Baik
WW 3	3	4	1	4	3	2	4	21	28	0.75	Baik
WW 4	4	3	1	3	4	2	3	20	28	0.71	Kurang Baik
WW 5	4	4	2	4	3	4	4	25	28	0.89	Baik
WW 6	4	4	1	4	3	3	4	23	28	0.82	Baik
WW 7	4	4	3	4	3	4	4	26	28	0.93	Baik
WW 8	4	4	1	3	3	3	4	22	28	0.79	Baik
WW 9	4	4	2	4	4	3	4	25	28	0.89	Baik
WW 10	4	4	2	3	4	4	4	25	28	0.89	Baik
WW 11	4	4	3	4	4	4	4	27	28	0.96	Baik
WW 12	4	4	3	3	3	4	3	24	28	0.86	Baik
SJP 1	4	4	3	4	4	3	4	26	28	0.93	Baik
SJP 2	4	4	3	4	4	3	4	26	28	0.93	Baik
SJP 3	4	4	3	4	4	3	4	26	28	0.93	Baik

Dari hasil perhitungan Aiken V, 17 item dapat memenuhi standar minimal nilai validitas Aiken V dengan 7 expert judgement dan 5 kategori nilai, yakni 0.75. Namun terdapat satu item yang memiliki nilai dibawah standar validitas Aiken V, yakni item WW 4 dengan nilai 0.71. Item tersebut kemudian direduksi dari alat ukur *Resilience at Work Scale* berdasarkan nilai validitas dan komentar expert terkait item tersebut. Setelah melalui proses uji validitas konten, langkah selanjutnya adalah menentukan validitas struktur internal dengan menggunakan metode analisis konfirmatori (CFA). Berikut merupakan hasil uji CFA dengan indeks kecocokan model yang direkomendasikan oleh Hu dan Bentler (Hu & Bentler, 1999). Berikut hasil uji model fit tahap pre-reduksi item:

<i>Goodness of Measures</i>	<i>Fit Cut of Value Hu & Bentler</i>	Hasil	Keterangan
<i>Standardized Root Mean Square (SRMR)</i>	Nilai berkisar antara 0 hingga 1. Nilai mengindikasikan model dinyatakan <i>perfect fit</i> .	0,054	<i>Fit</i>

<i>Goodness of Measures</i>	<i>Fit Cut of Value Hu & Bentler</i>	Hasil	Keterangan
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	Nilai berkisar antara 0 hingga 1. Nilai mengindikasikan model dinyatakan <i>perfect fit</i> . Nilai < 0,08 merupakan nilai <i>fit</i> yang memadai dan nilai < 0,05 dinyatakan <i>good fit</i> .	0,071	<i>Fit</i>
Comparative Fit Index (CFI)	Nilai berkisar antara 0 hingga 1. CFI > 0,9 dinyatakan <i>good fit</i> sedangkan 0,8 < CFI < 0,9 dinyatakan <i>marginal fit</i>	0,913	<i>Good Fit</i>
Tucker Lewis Index (TLI)	Nilai berkisar antara 0 hingga 1. TLI > dinyatakan <i>good fit</i> sedangkan 0,8 < TLI < 0,9 dinyatakan <i>marginal fit</i> .	0,898	<i>Marginal Fit</i>
Goodness of Fit Index (GFI)	Nilai berkisar antara 0 hingga 1. GFI > 0,9 dinyatakan <i>good fit</i> sedangkan 0,8 < GFI < 0,9 dinyatakan <i>marginal fit</i> .	0,989	<i>Good Fit</i>

Berdasarkan tabel di atas, dari semua kriteria goodness of fit, hasil analisis CFA termasuk dalam kategori marginal fit. Tahapan penelitian berikutnya adalah mengestimasi apakah nilai standardized loading factor setiap item ReWoS mampu merepresentasikan faktor yang diukur. Berikut merupakan hasil uji loading factor pada alat ukur Resilience at Work Scale:

<i>Factor</i>	<i>Indicator</i>	<i>Estimate</i>	<i>Std. Est (all)</i>
<i>General Wellbeing</i>	GW1	0,485	0,708
	GW2	0,650	0,833
	GW3	0,517	0,599
<i>Wellbeing at Work</i>	WW1	0,563	0,663
	WW2	0,586	0,663
	WW3	0,432	0,648
	WW5	0,125	0,130
	WW6	0,524	0,602
	WW7	0,561	0,744
	WW8	0,490	0,571
	WW9	0,447	0,615
	WW10	0,480	0,619

<i>Factor</i>	<i>Indicator</i>	<i>Estimate</i>	<i>Std. Est (all)</i>
	WW11	0,544	0,683
	WW12	0,478	0,727
<i>Satisfaction with</i>	SJP1	0,510	0,789
<i>Job Performance</i>	SJP2	0,373	0,717
	SJP3	0,460	0,702

Besaran loading factor yang dianggap memiliki validitas yang cukup kuat untuk menunjukkan konstruk laten yang terdapat pada setiap item harus melebihi nilai 0,60 (Hair, dkk., 2019). Besaran loading factor dianalisis dengan menggunakan aplikasi JASP dan dapat dilihat pada besaran Standard Estimate. Item yang tidak memenuhi kriteria akan direduksi. Item yang memenuhi kriteria dan memiliki loading factor yang cukup akan dipertahankan untuk kembali diuji indeks kecocokan model fit. Berikut besaran indeks kecocokan model fit setelah dilakukan reduksi sebanyak empat item (GW3, WW5, WW6, WW8). Berikut adalah hasil uji model fit pasca-reduksi:

<i>Goodness of Measures</i>	<i>Fit Cut of Value Hu & Bentler</i>	<i>Hasil</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Standardized Root Mean Square (SRMR)</i>	Nilai berkisar antara 0 hingga 1. Nilai 0 mengindikasikan model dinyatakan <i>perfect fit</i> .	0,037	<i>Good Fit</i>
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	Nilai berkisar antara 0 hingga 1. Nilai 0 mengindikasikan model dinyatakan <i>perfect fit</i> . Nilai < 0,08 merupakan nilai yang memadai dan nilai < 0,05 dinyatakan <i>good fit</i> .	0,062	<i>Acceptable Fit</i>
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	Nilai berkisar antara 0 hingga 1. CFI > 0,9 dinyatakan <i>good fit</i> sedangkan 0,8 < CFI < 0,9 dinyatakan <i>marginal fit</i>	0,955	<i>Good Fit</i>
<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	Nilai berkisar antara 0 hingga 1. TLI > 0,9 dinyatakan <i>good fit</i> sedangkan 0,8 < TLI < 0,9 dinyatakan <i>marginal fit</i> .	0,943	<i>Good Fit</i>
<i>Goodness of Fit Index</i>	Nilai berkisar antara 0 hingga 1. GFI > 0,9 dinyatakan <i>good fit</i> sedangkan 0,8 < GFI < 0,9 dinyatakan <i>marginal fit</i> .	0,995	<i>Good Fit</i>

Hasil analisis indeks kecocokan model setelah reduksi empat item termasuk dalam kategori yang good fit. Terjadi penurunan nilai SRMR dan RMSEA yang semakin mendekati 0 (perfect fit), indeks CFI dan TLI juga meningkat dan mencapai predikat good fit karena memiliki hasil diatas 0,9. Sementara itu indeks GFI juga meningkat dan memiliki predikat yang tetap. Uji properti psikometris berikutnya adalah untuk mengetahui ReWoS memiliki bukti validitas konstruk atau tidak. Uji validitas konstruk diawali dengan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas:

	<i>Statistics</i>	<i>p</i>
Kolmogorov-Smirnov	0,0550	0,335

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi melebihi 0,05, nilai ini menunjukkan data berdistribusi normal. Karena data berdistribusi normal, maka asumsi parametrik dapat terpenuhi. Uji validitas konstruk dapat segera dilakukan. Berikut hasil uji validitas konstruk:

		CDRISC	GAD	ReWoS
CDRISC (<i>Connor Davidson Resilience Scale</i>)	Pearson's r	—		
	<i>p-value</i>	—		
GAD (<i>General Anxiety Disorder</i>)	Pearson's r	-0,430	—	
	<i>p-value</i>	< ,001	—	
ReWoS (<i>Resilience at Work Scale</i>)	Pearson's r	0,739	-0,534	—
	<i>p-value</i>	< ,001	< ,001	—

Tabel tersebut menunjukkan adanya bukti validitas konvergen karena alat ukur ReWoS berkorelasi positif dan kuat dengan alat ukur CDRISC sebesar 0,739. Nilai *p-value* yang kurang dari 0,001 menjelaskan hubungan yang signifikan antara alat ukur ReWoS dengan CDRISC. Sedangkan untuk bukti validitas diskriminan, alat ukur ReWoS berkorelasi negatif dengan interpretasi moderate sebesar -0,534 dengan alat ukur GAD-7. Nilai *p-value* yang kurang dari 0,001 menjelaskan hubungan yang signifikan antara alat ukur ReWoS dengan GAD-7. Selain itu, untuk memperkuat bukti validitas konvergen, dilakukan uji *average variance extracted* (AVE). Berikut hasil uji AVE:

Faktor	AVE
<i>General Wellbeing</i>	0,631
<i>Wellbeing at Work</i>	0,473
<i>Satisfaction with Job Performance</i>	0,545

Standar nilai AVE adalah > 0,5 dengan nilai minimal *composite reliability* (CR) sebesar > 0,7 (Hair JR dkk., 2009). Kedua faktor memiliki nilai diatas 0,5 dan satu faktor memiliki nilai dibawah 0,5. Lebih lanjut skala ReWoS memiliki nilai reliabilitas komposit di atas 0,70. Untuk memperkuat bukti validitas diskriminan, dilakukan uji *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Berikut hasil uji HTMT:

	<i>General Wellbeing</i>	<i>Wellbeing at Work</i>	<i>Satisfaction with Job Performance</i>
GW	1,000		
WW	0,514	1,000	
SJP	0,561	0,713	1,000

Model pengukuran diketahui memiliki validitas diskriminan apabila nilai rasio HTMT lebih kecil dari 0,85 (Henseler dkk., 2015). Nilai rasio HTMT antara dimensi *general wellbeing*, *wellbeing at work*, dan *satisfaction with job performance* semua bernilai dibawah 0,85. Dalam penelitian ini juga menyertakan hasil uji korelasi antar dimensi setiap alat ukur. Uji properti psikometrik selanjutnya adalah pembuktian validitas nomologis. Berikut adalah hasil uji validitas nomologis:

		UWES-9	ReWoS
UWES-9 (<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>)	Pearson's r	—	
	<i>p-value</i>	—	
ReWoS (<i>Resilience at Work Scale</i>)	Pearson's r	0,647	—
	<i>p-value</i>	< ,001	—

Tabel tersebut menunjukkan hubungan korelasi positif dengan interpretasi yang moderat antara alat ukur ReWoS dengan UWES-9. Nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,001 juga menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Setelah kedua alat ukur memiliki korelasi yang signifikan, maka uji regresi linier siap dilakukan. Berikut hasil model *output* dari uji regresi:

Overall Model Test						
Model	R	R ²	F	df1	df2	p
1	0,647	0,419	210	1	292	<,001

Tabel tersebut menunjukkan nilai R sebesar 0,647 menunjukkan bahwa korelasi antara ReWoS dengan variabel independen (UWES-9) adalah kuat yang berarti 64,7% variabilitas dalam variabel dependen (ReWoS) dapat dijelaskan oleh variabel independen (UWES-9). Selanjutnya, nilai koefisien determinasi atau R² sebesar 0,419 menjelaskan sekitar 41,9 % variasi dalam variabel dependen (ReWoS) dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen (UWES-9) yang digunakan dalam model. Nilai *p-value* lebih kecil dari 0,001 menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik. Mengacu pada model tersebut, maka garis persamaan regresi dapat digunakan untuk mengestimasi. Berikut model persamaan garis regresi:

95% Confidence Interval							
Predictor	Estimate	SE	Lower	Upper	t	p	Stand. Estimate
Intercept	22,985	1,4024	20,225	25,745	16,4	<,001	

Total SC- UWES	0,725	0,0500	0,627	0,824	14,5	<,001	0,647
-------------------	-------	--------	-------	-------	------	-------	-------

Tabel berikut menjelaskan interpretasi model koefisien hasil analisis regresi linier. Koefisien persamaan garis regresi yang dihasilkan adalah $Y=22,985+0,725X$. Konstanta 22,985 menunjukkan bahwa jika individu tidak memiliki *work engagement* maka tingkat resiliensinya bernilai 22,985. Garis regresi tersebut menjelaskan kenaikan satu unit pada variabel prediktor UWES akan mempengaruhi kenaikan variabel ReWoS sebesar 0,725 dengan asumsi pertimbangan hal lain konstan. Dengan kata lain setiap kemampuan *work engagement* individu bertambah satu poin, maka nilai resiliensi individu tersebut bertambah 0,725 poin. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,001 menunjukkan variabel *work engagement* tersebut signifikan mempengaruhi tingkat resiliensi individu. Properti psikometrik yang terakhir diuji adalah estimasi reliabilitas konsistensi internal. Berikut hasil uji reliabilitas:

Aspek	Cut-Off Value	Cronbach's α	McDonald's ω	Keterangan
Dimensi GW	> 0,7	-	0,770	Baik
Dimensi WW	> 0,7	-	0,877	Baik
Dimensi SJP	> 0,7	-	0,779	Baik
Total ReWoS	> 0,7	0,892	0,914	Baik

Penelitian ini menggunakan atribut homogenitas (internal consistency) melalui perhitungan koefisien Cronbach's alpha untuk perhitungan reliabilitas total alat ukur. Selain itu untuk memperkuat bukti reliabilitas perdimensi dengan mengakomodasi perbedaan kontribusi antar item, peneliti juga menyajikan reliabilitas dalam koefisien McDonald's Omega.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan properti psikometrik berupa bukti validitas dan reliabilitas alat ukur *Resilience at Work Scale* (ReWoS) yang telah diadaptasikan ke bahasa Indonesia. Properti psikometrik yang disajikan meliputi reliabilitas konsistensi internal, validitas konten, validitas struktur internal, dan validitas dengan alat ukur lain (konvergen, diskriminan, dan jaringan nomologis). Pengujian reliabilitas konsistensi internal menggunakan dua parameter yaitu *Cronbach's alpha* untuk reliabilitas keseluruhan dan *McDonald's omega* untuk reliabilitas perdimensi. Reliabilitas keseluruhan memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,89. Penelitian oleh Sweetman dan rekan rekannya (2022) menemukan reliabilitas ReWoS versi 24 item sebesar 0,80.

Pengujian reliabilitas konsistensi internal perdimensi memiliki hasil *composite reliability* dari rentang 0,77 – 0,87 McDonald's omega. Dimensi *general wellbeing* memiliki nilai *McDonald's omega* sebesar 0,77. Dimensi *wellbeing at work* memiliki nilai *McDonald's omega* sebesar 0,87. Sedangkan dimensi *satisfaction with job performance* memiliki nilai *McDonald's omega* sebesar 0,77. Nilai reliabilitas perdimensi dan reliabilitas total memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cut-off value* yakni 0,70 (Hair JR dkk., 2009). Penelitian sebelumnya oleh Sweetman dan rekan-rekannya (2022) memiliki nilai reliabilitas 0,81, 0,91, dan 0,80 untuk dimensi *general wellbeing*, *wellbeing at work*, *satisfaction with job performance* dengan menggunakan metode *intraclass correlation coefficient* (ICC).

Properti psikometrik yang selanjutnya disajikan adalah validitas konten. Penilaian validitas konten menggunakan rumus Aiken's V. Pada awalnya 18 item diberikan penilaian oleh *expert*, setelah

dilakukan perhitungan terdapat satu item bernilai V 0,71 yang harus direduksi karena tidak memenuhi nilai minimal V yaitu 0,75. Item tersebut memiliki kode WW4 yang berbunyi “Apakah anda merasa mampu mengendalikan diri?”. Item ini menuai komentar dari para *expert* mengenai ambiguitas dan item dinilai kurang spesifik dalam merepresentasikan dimensi *wellbeing at work*. Tersisa 17 item yang dilanjutkan pada analisis berikutnya.

Properti psikometrik yang disajikan selanjutnya adalah validitas struktur internal dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) sebagai metode analisis. Indeks model fit dan loading factor menjadi dua parameter dalam menilai bukti validitas struktur internal. Indeks model fit yang digunakan meliputi *Standardized Root Mean Square* (SRMR), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), dan *Goodness of Fit Index* (GFI). Dari kelima parameter CFA tersebut, alat ukur *Resilience at Work Scale* (ReWoS) tergolong sebagai alat ukur dengan model *good fit*. Hanya nilai RMSEA yang masih tergolong pada kategori *acceptable fit* karena nilai RMSEA masih belum berada di bawah angka 0,05.

Analisis CFA dilanjutkan dengan mengetahui besaran *loading factor* dari setiap item ReWoS. Nilai *loading factor* dapat dilihat dari kolom *standard estimate*. Nilai minimum *loading factor* yang dapat diterima pada penelitian ini bernilai $> 0,6$. Dari hasil interpretasi, terdapat sejumlah empat item yang direduksi yakni GW3 (Apakah anda merasa cukup istirahat?), WW5 (Apakah anda mengizinkan diri anda melakukan kesalahan?), WW6 (Apakah anda merasa optimistis saat bekerja dibawah tekanan?), dan WW8 (Apakah anda merasa aman saat bekerja dibawah tekanan?). Keempat item GW3, WW5, WW6, dan WW8 memiliki besaran *loading factor* masing masing sebesar 0,599, 0,130, 0,602, dan 0,571. Tersisa sebanyak 13 item yang dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian properti psikometrik berikutnya menguji tentang validitas konstruk dengan melibatkan alat ukur lain. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen, validitas diskriminan, dan validitas jaringan nomologis. Penelitian ini menggunakan alat ukur lain seperti *Connor Davidson Resilience Scale* (CDRISC) versi 10 item untuk menguji validitas konvergen. Alat ukur *General Anxiety Disorder* (GAD-7) digunakan untuk menguji validitas diskriminan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa alat ukur ReWoS memiliki korelasi yang kuat dengan arah hubungan positif dan signifikan dengan alat ukur CDRISC sebesar 0,739 dan p -value $< ,001$. Hasil uji korelasi perdimensi ReWoS dengan CDRISC juga menunjukkan semua hasil p -value $< ,001$ yang signifikan dan memiliki kekuatan korelasi 0,334 hingga 0,615 dengan arah hubungan positif. Arah hubungan positif ini menjelaskan semakin tinggi skor ReWoS maka skor CDRISC juga tinggi. Selain dengan menggunakan alat ukur lain untuk menentukan validitas konvergen, metode *average variance extracted* (AVE) juga digunakan. Metode AVE memverifikasi proporsi varian item yang dijelaskan oleh konstruk. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 mengindikasikan model yang konvergen (Souza dkk., 2017). Jika dilihat pada level faktor/sub-skala maka dua dari tiga faktor ReWoS terkonfirmasi memiliki validitas konvergen.

Hasil dari uji korelasi alat ukur ReWoS dengan GAD-7 memiliki hasil signifikan dengan arah hubungan negatif (p -value $< ,001$ dan nilai korelasi -0,534). Uji korelasi perdimensi ReWoS dengan GAD-7 memiliki hasil yang signifikan dengan rentang nilai korelasi -0,356 hingga -0,490 mengindikasikan kekuatan korelasi yang lemah dengan arah hubungan negatif. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya karena ReWoS juga diujikan dengan alat ukur GAD dan memiliki hasil signifikan (p -value $< ,001$ dan kekuatan korelasi dari nilai -0,32 hingga -0,55). Hal ini mengindikasikan bahwa alat ukur ReWoS memiliki bukti validitas diskriminan yang baik karena memiliki korelasi yang rendah dengan alat ukur yang mengukur konstruk berbeda. Selain dengan menggunakan alat ukur lain untuk menguji validitas diskriminan, metode *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) juga digunakan. Rasio HTMT merupakan rata-rata korelasi item yang termasuk dalam semua variabel dalam penelitian (korelasi heterotrait-monotrait) terhadap rata-rata geometrik korelasi item yang termasuk dalam variabel yang sama. Nilai rasio HTMT yang mengonfirmasi terdapat bukti validitas diskriminan adalah jika nilai rasio lebih kecil dari 0,90 apabila konsep sangat berkaitan dan jika nilai rasio lebih kecil dari 0,85 apabila

konsep yang tidak terlalu berkaitan (Henseler dkk., 2015). Hal ini mengonfirmasi eksistensi dari validitas diskriminan pada alat ukur ReWoS.

Validitas yang diuji berikutnya adalah validitas nomologis. Alat ukur yang digunakan pada uji ini adalah alat ukur ReWoS dan alat ukur UWES-9. Sebelum uji regresi dilakukan, uji korelasi dibuktikan terlebih dahulu. Kedua alat ukur tersebut memiliki korelasi sebesar 0,647 dan hubungan arah positif yang signifikan ($p\text{-value} < ,001$). Hasil regresi linier dari kedua alat ukur menjelaskan bahwa UWES-9 memiliki pengaruh sebesar 0,419 atau 41,9% terhadap ReWoS. Dengan kata lain, variabel resiliensi dapat ditingkatkan melalui penguasaan *work engagement* sebesar 41,9%. Sedangkan, sisanya (58,1%) disebabkan oleh variabel-variabel lain. Persamaan garis regresi dapat dijelaskan dengan formula $Y=22,985+0,725X$ dengan arti kenaikan satu unit pada variabel prediktor UWES akan mempengaruhi kenaikan variabel ReWoS senilai 0,725. Hal ini mengonfirmasi teori yang dijelaskan oleh Mache dan rekan-rekannya mengenai konstruk resiliensi berkorelasi positif dan signifikan dengan konstruk *work engagement* (Mache dkk., 2014). Dengan demikian alat ukur ReWoS terkonfirmasi memiliki validitas konstruk terutama pada jaringan nomologis dengan konstruk *work engagement*.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengonfirmasi dan menyajikan properti psikometrik alat ukur Resilience at Work Scale (ReWoS) form A yang telah diadaptasikan ke bahasa Indonesia. Properti psikometrik yang disajikan adalah validitas konten, validitas konsistensi internal, validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen, diskriminan, dan validitas jaringan nomologis, dan reliabilitas internal alat ukur. Pada awal penelitian, item alat ukur ReWoS berjumlah 18 item, namun setelah melalui rangkaian pengujian validitas, terdapat lima item yang gugur karena tidak memenuhi taraf nilai minimal pengujian. Dari penyajian properti psikometrik alat ukur ReWoS form A yang telah diadaptasi ke bahasa Indonesia dapat dikatakan versi terbaik skala/instrumen ini untuk mengukur tingkat resiliensi karyawan di Indonesia adalah dengan menggunakan 13 item yang sudah tervalidasi pada penelitian ini. Alat ukur ReWoS form A memiliki model yang fit dan memiliki properti psikometrik yang baik dapat digunakan untuk menilai tingkat resiliensi karyawan di tempat kerja sebagai bahan pertimbangan strategi intervensi pencegahan stres kerja berlebih yang dialami karyawan. Penelitian ini berkontribusi terhadap validasi alat ukur ReWoS untuk mengukur tingkat resiliensi karyawan di Indonesia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua, sahabat, pacar, dosen pembimbing, dan seluruh elemen penelitian atas bantuan doa dan dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Nicolas Immanuel & Fajrianthi 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

- Amir, M. T., & Standen, P. (2019). Growth-focused resilience: development and validation of a new scale. *Management Research Review*, 42(6), 681–702. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0151>
- Elfeddali, I., Jacobs, E., & van der Feltz-Cornelis, C. M. (2022). Harmful and benign work stress and work resilience: A Delphi-study in employees and experts. *European Journal of Psychiatry*, 36(4), 230–237. <https://doi.org/10.1016/j.ejpsy.2022.05.002>
- Gray-stanley, J. A., & Muramatsu, N. (2011). Research in Developmental Disabilities Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers §. *Research in Developmental Disabilities*, 32(3), 1065–1074. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.01.025>
- Hair JR, J. F., Black, W. C., J.Babin, B., & Anderson, R. E. (2009). *Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson - Multivariate Data Analysis (7th Edition)-Prentice Hall (2009).pdf* (p. 161).
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa*, 43(2), 77–91. <https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
- Moenkemeyer, G., Hoegl, M., & Weiss, M. (2012). Innovator resilience potential: A process perspective of individual resilience as influenced by innovation project termination. *Human Relations*, 65(5), 627–655. <https://doi.org/10.1177/0018726711431350>
- Suhandiah, S., Ekowati, D., Suhariadi, F., Yulianti, P., Wardani, R., & Airlangga, U. (2023). Role and Measurement of Employee Resilience in the Organisation: A Systematic Review on the Empirical Studies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Www.Ijicc.Net*, 13(11), 2020. www.ijicc.net
- Sweetman, J., van der Feltz-Cornelis, C. M., Elfeddali, I., & de Beurs, E. (2022). Validation of the work stress screener (WOSS-13) and resilience at work scale (ReWoS-24). *Journal of Psychosomatic Research*, 160(October 2021), 110989. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2022.110989>
- WHO, W. H. O. (2022). WHO Guidelines on Mental Health at Work. In *Gesundheitswesen* (Vol. 86, Issue 3). <https://doi.org/10.1055/a-2249-5787>
- Amir, M. T., & Standen, P. (2019). Growth-focused resilience: development and validation of a new scale. *Management Research Review*, 42(6), 681–702. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0151>
- Elfeddali, I., Jacobs, E., & van der Feltz-Cornelis, C. M. (2022). Harmful and benign work stress and work resilience: A Delphi-study in employees and experts. *European Journal of Psychiatry*, 36(4), 230–237. <https://doi.org/10.1016/j.ejpsy.2022.05.002>
- Gray-stanley, J. A., & Muramatsu, N. (2011). Research in Developmental Disabilities Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers §. *Research in Developmental Disabilities*, 32(3), 1065–1074. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.01.025>
- Hair JR, J. F., Black, W. C., J.Babin, B., & Anderson, R. E. (2009). *Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson - Multivariate Data Analysis (7th Edition)-Prentice Hall (2009).pdf* (p. 161).
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa*, 43(2), 77–91. <https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
- Moenkemeyer, G., Hoegl, M., & Weiss, M. (2012). Innovator resilience potential: A process perspective of individual resilience as influenced by innovation project termination. *Human Relations*, 65(5), 627–655. <https://doi.org/10.1177/0018726711431350>
- Suhandiah, S., Ekowati, D., Suhariadi, F., Yulianti, P., Wardani, R., & Airlangga, U. (2023). Role and Measurement of Employee Resilience in the Organisation: A Systematic Review on the Empirical Studies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Www.Ijicc.Net*, 13(11), 2020.

www.ijicc.net

Sweetman, J., van der Feltz-Cornelis, C. M., Elfeddali, I., & de Beurs, E. (2022). Validation of the work stress screener (WOSS-13) and resilience at work scale (ReWoS-24). *Journal of Psychosomatic Research*, 160(October 2021), 110989. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2022.110989>

WHO, W. H. O. (2022). WHO Guidelines on Mental Health at Work. In *Gesundheitswesen* (Vol. 86, Issue 3). <https://doi.org/10.1055/a-2249-5787>