Pengaruh *Resilience At Work* terhadap *Work Life Balance* pada Guru SMA

Muhammad Husni Muizz*, Dinda Dwarawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*muizzas72@gmail.com, Dinda.dwarawati@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of resilience at work on work-life balance in high school teachers in Bandung with 159 teachers as a subject. The research method used is the causality method with quantitative design. The measuring instrument used in this research is the resilience at work measuring instrument from Malik and Garg (1) and work-life balance scale from Fisher's measuring instrument adapted by Gunawan (2). The sampling technique in this study used the quota sampling technique. The analytical technique used is Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that 88% of high school teachers in Bandung City had a high level of resilience at work and 89% of high school teachers had a high work-life balance. The results of the hypothesis test state that workplace resilience has a positive and significant effect on work life balance of 42%. Then the results resilience at work's dimension on work-life balance had states that the dimensions have the largest to the smallest influence are managing stress 0.245, building social relationships 0.204, staying healthy 0.186, for your calling 0.166, maintaining perspective 0.161, and living, authentic 0.127.

Keywords: *Resilience At Work, Work Life Balance, Highschool Teachers.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *resilience at work* terhadap *work life balance* pada guru SMA di Kota Bandung dengan jumlah subjek 159 guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan desain kuantitatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur *resilience at work* dari Malik dan Garg (1) yang diadaptasi oleh peneliti dan alat ukur Fisher yang diadaptasi oleh Gunawan (2). Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 88% guru SMA di Kota Bandung memiliki tingkat *resilience at work* yang tinggi dan 89% guru SMA memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa *resilience at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* sebesar 42%. Kemudian hasil uji setiap dimensi *resilience at work* terhadap *work life balance* menyatakan bahwa semua dimensi memiliki nilai positif dan berpengaruh secara signifikan. Dengan dimensi yang memiliki pengaruh paling besar hingga paling kecil adalah *managing stress* 0,245, *building social connection* 0,204, *staying healthy* 0,186, *for your calling* 0,166, *maintaining perspective* 0,161, dan *living, authentically* 0,127.

Kata Kunci: *Resilience At Work, Work Life Balance, Guru SMA.*

A. Pendahuluan

Beberapa dekade ini topik *work life balance* banyak dibicarakan (3). Menurut Kelliher *work life balance* diperbincangkan dalam bidang penelitian karena para peneliti mempelajari bagaimana mencapainya, apa konsekuensi baik atau buruk dari *work life balance* dan bagaimana perusahaan dapat menerapkan kebijakan bagi organisasinya. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti *work life balance*. Disamping banyaknya pembicaraan mengenai variabel ini, *work life balance* juga penting untuk dimiliki oleh setiap individu karena memiliki beragam manfaat. Manfaat dari *work life balance* bagi individu menurut Kaiser dalam (4) adalah mengurangi kelelahan, depresi, memiliki kualitas hidup lebih baik, dan menurunkan tingkat stres. Dalam penelitian Fisher (5) menjelaskan bahwa *work life balance* berhubungan negatif dengan ketegangan di tempat kerja, dan menjadi prediktor kuat bagi kepuasan kerja. Selain itu, *work life balance* merupakan prediktor untuk *turnover intention* (5). Dalam beberapa hasil penelitian *work life balance* berguna bagi organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat absensi, dan meningkatkan kepuasan kerja (6).

Menurut Fisher (7) *work life balance* adalah kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau memenuhi tuntutan dari satu pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Fisher (8) *work life balance* terkait dengan stres yang memiliki dua pandangan bahwa seseorang memiliki 2 peran atau lebih dalam hidupnya dan juga memiliki sumber daya yang akan meningkatkan perannya. Ketika seseorang tidak mampu mengelola perannya maka hal tersebut akan mengganggu dalam peran lainnya. Sebaliknya, jika orang tersebut mampu mengelola perannya maka ia akan meningkatkan sumber daya dalam peran lain. Aspek *work life balance* terdiri dari:

1. *Work Interference With Personal Life* : Aspek ini mengacu sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi karyawan.
2. *Personal Life Interference With Work* : Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi karyawan mengganggu pada pekerjaannya.
3. *Personal Life Enhancement Of Work* : Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi karyawan dapat meningkatkan performa kerjanya.
4. *Work Enhancement Of Personal Life* : Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh peneliti Indonesia mengenai pengaruh *work from home* terhadap *work life balance* di Indonesia. Dengan 472 responden, peneliti tersebut menjelaskan bahwa kondisi *work from home* diakibatkan oleh pandemi membuat penurunan pada kepuasan kerja. Kemudian, kondisi tersebut juga berdampak pada *work life balance* karyawan sehingga mereka kesulitan untuk membagi waktu. Mereka belum terbiasa dengan sistem ini karena terbiasa bekerja dengan jadwal teratur (9). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berubah dengan begitu cepat mengganggu individu dalam mencapai *work life balance*. Pada penelitian lain, perusahaan yang menerapkan fleksibilitas dalam bekerja tidak membuat semua karyawannya puas dalam bekerja karena mereka harus lebih beradaptasi dalam pekerjaannya yang fleksibel (10). Jika dikaitkan dengan pernyataan Greenhaus (11) bahwa yang mempengaruhi seseorang dapat mencapai *work life balance* adalah dukungan organisasi, dukungan keluarga dan termasuk kebijakan organisasi tidak terpenuhi. Oleh karena itu, untuk mencapai *work life balance* tidak hanya dibutuhkan beberapa faktor yang disebutkan tadi. Akan tetapi, dibutuhkan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah.

Seseorang yang tidak dapat mencapai *work life balance* akan mengalami *work life imbalance* atau ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupannya. Oleh karena itu, individu perlu mampu menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaannya. Menurut Marques dan Berry (12) keadaan tidak seimbang yang dialami oleh individu adalah karena kurangnya waktu, energi, kontrol, dan otonomi dalam menghadapi stressor. Stressor tersebut adalah peran ganda yaitu individu memiliki peran di tempat kerja dan juga kehidupan pribadinya sehingga kesulitan dalam mencapai *work life balance*. Pada dasarnya, setiap individu memiliki perbedaan dalam menangani stressor. Namun, ketidakseimbangan dapat diselesaikan apabila individu mampu bangkit dari kerusakan yang dialami dan mampu memelihara diri (12). Menurut Marques dan Berry (12) dengan adanya resiliensi, individu dapat mengidentifikasi

permasalahan yang dialami sehingga dapat menyelesaikan ketidakseimbangan. Hal tersebut didukung oleh Köse (13) bahwa dengan adanya resiliensi pada karyawan dapat membuat karyawan lebih mudah untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupannya. Penelitian masa kini tidak mengaitkan resiliensi dengan sifat atau kepribadian tertentu, tetapi sebagai kapasitas seseorang dalam menangani gangguan di tempat kerja. (1). Seperti yang diungkapkan oleh Winwood (14) yang berfokus pada komponen resiliensi di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kim (15) yang meneliti terhadap 20 manajer perawat. Dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa perawat yang memiliki resiliensi mampu untuk mencapai *work life balance* karena mereka memiliki pikiran yang positif, memisahkan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga, dan bekerja fleksibel. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu jumlah partisipan yang memiliki pengalaman masih sedikit. Oleh karena itu disarankan untuk menggunakan variasi yang lebih beragam untuk pengambilan sampel.

Penelitian mengenai resiliensi dan *work life balance* di Indonesia dilakukan oleh Istiqamah dan Ismail (16) yang meneliti 75 karyawan. Hasilnya menjelaskan bahwa resiliensi memiliki peran sebesar 24% terhadap *work life balance*. penelitian ini meneliti pada 74 partisipan. Namun penelitian di atas menggunakan konsep resiliensi secara umum dan tidak menjelaskan karakteristik partisipan sehingga konsep resiliensi yang digunakan menjadi kurang jelas. Menurut peneliti, dengan menggunakan konsep *resilience at work* maka penelitian yang dilakukan pada pekerja di bidang manapun akan sesuai karena *resilience at work* telah diukur pada setiap bidang pekerjaan.

Menurut Malik dan Garg (1) resiliensi pada karyawan adalah kapasitas individu untuk mengelola situasi yang merugikan dan stres kerja sehari-hari dan tetap sehat, bangkit kembali dan belajar dari kemunduran yang tidak terduga dan mempersiapkan tantangan masa depan secara proaktif, menunjukkan peningkatan kompetensi, pertumbuhan profesional, dan kemampuan untuk menangani tantangan masa depan di tempat kerja. Aspek *resilience at work* terdiri dari:

1. *Living Authentically* : *Living authentically* merupakan aspek yang mewakili dan memegang nilai-nilai pribadi serta memiliki tingkat kesadaran yang baik dalam meregulasi emosi yang baik.
2. *Finding Your Callin* : *Finding your calling* mengaitkan pekerjaan yang memiliki tujuan, rasa memiliki dan sesuai dengan nilai-nilai dari keyakinan.
3. *Maintaining Perspective* : *Maintaining perspective* merupakan kapasitas seseorang dalam membina ulang dari kemunduran, mempertahankan fokus pada solusi, dan mengelola hal-hal negatif.
4. *Managing Stress* : *Managing stress* merupakan aspek yang menjelaskan tentang penggunaan rutinitas kerja dan kehidupan yang membantu mengelola stres, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, dan memastikan waktu untuk relaksasi.
5. *Interacting Cooperatively* : *Interacting Cooperatively* merupakan gaya dalam bekerja yang mencari saran dan *feedback*, membangun dukungan dan mencari dukungan dari orang lain.
6. *Staying Healthy* : *Staying healthy* merupakan faktor yang menjelaskan mengenai bagaimana karyawan mempertahankan pola hidup sehat berdasarkan tingkat kebugaran fisik dan makanan yang baik.

Berdasarkan hasil pencarian melalui *google scholar*, *scopus*, dan aplikasi *publish or perish*, penelitian mengenai *resilience at work* dengan *work life balance* masih jarang ditemukan. Khususnya *resilience at work*. Menurut King (17) di zaman sekarang perubahan terjadi begitu cepat, seperti perusahaan harus memanfaatkan kemajuan teknologi dalam bisnis mereka, memenuhi kebutuhan yang berbeda dari klien yang beragam, dan menangani perubahan kebijakan sesuai pemerintah setempat. Hal ini menjadi tantangan dan kesulitan bagi individu. Oleh karena itu, ia menyatakan bahwa *resilience* perlu pemahaman yang jauh lebih baik dalam riset perilaku organisasi. Sehingga hal ini membuat peneliti tertarik untuk menggunakan variabel *resilience at work*.

Menurut Cooper dalam (18) menjelaskan bahwa profesi guru merupakan profesi dengan tingkat stres tertinggi bahkan sebelum adanya pandemi. Berdasarkan sebuah survey *School*

Education Gateway (19) yang dilakukan terhadap guru di eropa, menjelaskan bahwa tantangan guru menghadapi pembelajaran jarak jauh meningkatkan beban kerja dan stres bekerja dari rumah sebesar 43%. Hal ini didukung oleh penelitian dari Lizana & Vega (18) yang meneliti dampak pembelajaran jarak jauh terhadap *work life balance* pada guru di Chile. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa guru mengalami peningkatan gangguan kesehatan mental, peningkatan stres dan kecemasan, serta mempengaruhi *work life balance*. Pada kenyataannya dari penelitian Lestari (18) menyebutkan bahwa performa guru baik karena memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi. Dari penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa adanya tuntutan pekerjaan yang berubah membuat guru harus beradaptasi dengan energi dan waktu yang lebih sehingga akan mengganggu peran lain dan sulitnya mencapai *work life balance*. Saran penelitian ini harus dapat menjelaskan faktor apa saja yang mempengaruhi *work life balance* pada guru. Selain itu, penelitian oleh Johari (6) mengungkapkan bahwa perlu ada kajian lebih lanjut mengenai *work life balance* pada guru tingkat yang lebih tinggi. Selanjutnya, masih sedikitnya penelitian mengenai *work life balance* pada guru dijadikan alasan pada penelitian ini yang akan meneliti pada Guru SMA

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana gambaran *Resilience at work* pada guru SMA di Kota Bandung?, “Bagaimana gambaran *work life balance behavior* pada guru SMA di Kota Bandung?”, “Bagaimana pengaruh *resilience at work* terhadap *work life balance behavior* pada guru SMA di Kota Bandung?”, “Bagaimana pengaruh aspek *resilience at work* terhadap *work life balance* pada guru SMA di Kota Bandung?”

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mendapatkan data secara empirik mengenai tingkat *resilience at work* dan *work life balance* pada guru SMA di Kota Bandung. Kemudian untuk mengetahui pengaruh *resilience at work* terhadap *work life balance* pada guru SMA di Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data dengan rinci dan menguji serta menyimpulkan hipotesis secara akurat berdasarkan pengolahan statistik dan metode penelitian yang digunakan adalah kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Guru SMA di Kota Bandung yang berjumlah 3996 guru.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *quota sampling* dengan diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 159 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan alat ukur *resilience at work* dari Malik dan Garg (1) yang peneliti adaptasi ke Bahasa Indonesia dan alat ukur *work life balance* menggunakan alat ukur Fisher yang diadaptasi oleh Gunawan (2). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial menggunakan uji *Structural Equation Model* (SEM).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Persentase Pengkategorian *Resilience At Work* guru SMA di Kota Bandung

KATEGORI	FREKUENSI	PERSENTASE
Rendah	19	12%
Tinggi	140	88%
Total	159	100%

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini didapatkan bahwa 88% guru SMA di Kota Bandung memiliki tingkat *resilience at work* yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan yang tinggi, perubahan dalam pekerjaan, stres bekerja yang dialami guru dapat diatasi sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh Winwood (14) bahwa guru SMA di kota bandung memiliki keyakinan pada nilai-nilai pribadinya, mengetahui kekuatan diri, memiliki rasa saling

terikat (*sense of belonging*) pada pekerjaannya, mampu mengelola hal-hal negatif, mampu mengelola stressor, menjaga hubungan dengan rekan kerja, dan memiliki gaya hidup yang sehat.

Tabel 2. Persentase Pengkategorian *Work Life Balance* Guru SMA di Kota Bandung

KATEGORI	FREKUENSI	PERSENTASE
Rendah	17	11%
Tinggi	142	89%
Total	159	100%

Pada variabel *work life balance* didapatkan bahwa guru SMA di Kota Bandung memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi yaitu 89% dan sisanya 11%. Hal ini menyatakan bahwa guru SMA di Kota Bandung memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dengan demikian berdasarkan dimensi yang dikemukakan Fisher (8) bahwa 89% guru SMA di Kota Bandung dapat mengelola gangguan yang ada dalam pekerjaan atau kehidupan pribadinya. Mereka, dapat menjadikan hal-hal yang ada dalam pekerjaan atau kehidupan pribadinya menjadi energi sehingga dapat meningkatkan performa dalam domain lain. Lalu pada data demografis tersajikan karakteristik guru dengan sangat beragam.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
<i>Work Life Balance</i>	0,420	0,397

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Pada tabel di atas hasil uji koefisien menggunakan uji SEM. Uji koefisien merupakan uji untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dari tabel tersebut terlihat hasil *R square* adalah 0,420. Hasil ini menyatakan bahwa variabel *resilience at work* mempengaruhi *work life balance* sebesar 42%. Sedangkan sisanya yaitu 58% merupakan faktor di luar model penelitian ini.

Tabel 4: Uji Hipotesis dengan *Boothstraping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
RAW -> WLB	0.6461	0.6561	92.667	0

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas maka didapat *original sample* bernilai positif dan *p-values* < 0,05. Artinya variabel *resilience at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

Tabel 5. Uji Setiap Dimensi *Resilience At Work* terhadap *Work Life Balance* dengan *Boothstrapping*

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	P Values
LA -> WLB	0,127	0,061	0,039
FYC -> WLB	0,166	0,064	0,010
MP -> WLB	0,161	0,064	0,013
MS -> WLB	0,245	0,061	0,000
BSC -> WLB	0,204	0,060	0,001
SH -> WLB	0,186	0,064	0,004

Dari hasil uji *boothstrap* di atas didapatkan hasil setiap dimensi dari *resilience at work*.

Original sample (O) menunjukkan pengaruh positif dan negatif pada *work life balance*. *Managing stress* memiliki pengaruh positif paling tinggi yaitu 0,245, kemudian *building social connection* sebesar 0,204, lalu *staying healthy* sebesar 0,186, selanjutnya *for your calling* sebesar 0,166, *maintaining perspective* 0,161, dan terakhir adalah *living authentically* sebesar 0,127. Dari keseluruhan dimensi. Semua dimensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan dari Malik dan Garg (1) bahwa *resilience at work* membuat seseorang tidak hanya mampu menghadapi tekanan dalam pekerjaan tetapi juga mempersiapkan untuk masa depan. Sehingga menurut peneliti hal ini membuat individu mampu mengelola pekerjaan dengan baik dan mengantisipasi pekerjaan yang membuat tekanan tinggi atau tuntutan pekerjaan yang berubah. Hal ini didukung oleh penelitian Marquess dan Berry (12) bahwa meskipun menurut Greenhaus, *work life balance* dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan, dukungan perusahaan, dan dukungan keluarga. Tetapi, faktor yang membuat orang dapat mencapai *work life balance* adalah kemampuan individualnya dalam mencapai *work life balance*. Kemampuan tersebut berupa bagaimana individu mampu mengelola hal-hal yang menurunkan energinya (*depletion*) dan meningkatkan hal-hal yang dapat meningkatkan (*enhancing*) energi pada dirinya.

Pada hasil uji koefisien determinasi, didapatkan hasil bahwa *resilience at work* berpengaruh terhadap *work life balance* dengan nilai *R-Square* 0,42. Dengan demikian *resilience at work* berpengaruh terhadap *work life balance* sebesar 42%. Sedangkan sisanya adalah 58% yang merupakan faktor yang tidak ada dalam penelitian ini. Dengan demikian *resilience at work* berpengaruh terhadap *work life balance* pada guru SMA di Kota Bandung. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Malik dan Garg (1) bahwa *resilience at work* membuat seseorang tidak hanya mampu menghadapi tekanan dalam pekerjaan tetapi juga mempersiapkan untuk masa depan. Sehingga menurut peneliti hal ini membuat individu mampu mengelola pekerjaan dengan baik dan mengantisipasi pekerjaan yang membuat tekanan tinggi atau tuntutan pekerjaan yang berubah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Istiqamah dan Ismail (16) yang meneliti pada karyawan yang berjumlah 73 responden dengan rentang usia 25-40 tahun.

Pada pengujian masing-masing dimensi *resilience at work* terhadap *work life balance*. semua dimensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Dengan dimensi *managing stress* (MS) memiliki nilai *original sample* paling besar yaitu 0,245 yang menandakan dimensi ini lebih mendominasi dibanding dimensi lain. Hal ini sesuai dengan pernyataan winwood (2013) bahwa *managing stress* tidak hanya mengelola stressor di kegiatan sehari-hari akan tetapi termasuk mempertahankan *work life balance* dan memastikan waktu untuk relaksasi.

Selanjutnya dimensi yang paling berpengaruh adalah *building social connection* (BSC) merupakan dimensi yang memiliki nilai *original sample* sebesar 0,204. Berdasarkan Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan hubungan dengan rekan kerja. Dalam penjelasannya dimensi ini merepresentasikan meminta umpan balik dari rekan kerja dan mempertahankan dukungan dari jaringan kerja. Hal ini tentunya sesuai dengan faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Greenhaus (11) yaitu dukungan rekan kerja. Sesuai juga dengan penelitian Köse (13) bahwa semakin banyak dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan maka akan semakin mudah untuk mencapai *work life balance*.

Selanjutnya dimensi yang paling mempengaruhi adalah *staying healthy* (SH) menurut Winwood (14) kesehatan khususnya kesehatan fisik memiliki hubungan dengan resiliensi. Individu yang memiliki kesehatan yang rendah memiliki resiliensi yang rendah. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh McEwen (20).

Dimensi yang berpengaruh selanjutnya adalah *for your calling* (FYC) yang memiliki nilai *original sample* adalah 0,166 dan berpengaruh positif. Dimensi ini merupakan dimensi yang merepresentasikan mencari pekerjaan dengan tujuan, memiliki rasa saling terikat dan bekerja sesuai nilai dan keyakinan. Sesuai dengan penelitian Jena dan Pradhan (21) bahwa seseorang yang bekerja dengan memiliki makna dengan organisasinya yaitu memiliki niat baik untuk diri mereka dan orang lain maka akan termotivasi bekerja dan akan lebih efektif untuk mencapai *work life balance*.

Dimensi selanjutnya yang berpengaruh adalah *maintaining perspective* (MP) dengan nilai *original sample* 0,161 dan berpengaruh positif. merupakan aspek yang merepresentasikan kembali dari keterpurukan dan mengelola hal-hal negatif. Menurut Marquess dan Bery (21) seseorang yang memiliki resiliensi akan mengidentifikasi mana hal yang dapat menurunkan energinya dan mana hal yang dapat meningkatkan energinya sehingga dia bisa mengelola hal-hal negatif dan mencapai *work life balance*.

Dimensi yang berpengaruh terakhir adalah *living authentically* memiliki nilai *original sample* sebesar 0,127 dan berpengaruh positif. Berdasarkan interpretasinya, *living authentically* merupakan dimensi yang merepresentasikan memiliki pengetahuan akan nilai-nilai diri, mengetahui keyakinan diri, dan memiliki kesadaran akan emosi serta memiliki regulasi emosi. Penelitian oleh Koubova dan Buchko (22) menjelaskan bahwa seorang yang memiliki regulasi emosi yang baik akan mudah untuk mengatur emosi dalam bekerja sehingga performa kerjanya akan lebih baik. Hal ini tentunya berkaitan dengan *work life balance*. Bahwa seseorang yang dapat mengatur tekanan kerja yang tinggi yang mempengaruhi emosinya akan mudah untuk mengatur emosinya sehingga tetap bekerja dengan baik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran umum guru SMA di Kota Bandung memiliki *resilience at work* yang tinggi.
2. Gambaran umum guru SMA di Kota Bandung mengenai *work life balance* menunjukkan bahwa banyak guru yang memiliki *work life balance* yang tinggi.
3. *resilience at work* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *work life balance*.
4. Seluruh aspek *resilience at work* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work life balance* dengan keurutan dari yang paling berpengaruh adalah sebagai berikut: *managing stress*, dan yang paling terakhir adalah *living authentically*.

Acknowledge

Peneliti memanjatkan segala puja dan puji kepada Allah SWT karena telah memberikan peneliti kemampuan agar dapat menyelesaikan program studi sarjana psikologi. Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Dinda Dwarawati selaku dosen pembimbing, Guru SMA terkait selaku responden, kepada keluarga, teman-teman, serta pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Malik P, Garg P. Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa* [Internet]. 2018;43(2):77–91. Available from: <https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
- [2] Gunawan G. Reliabilitas Dan Validitas Konstruk *Work Life Balance* Di Indonesia. *JPPP - J Penelit dan Pengukuran Psikol.* 2019;8(2):88–94.
- [3] Kelliher C. All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Hum Resour Manag J* [Internet]. 2019;29(2):97–112. Available from: https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85053908911
- [4] Nafis B, Chan A, Raharja SJ. Analisis *Work-Life Balance* para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *J AKUNTANSI, Ekon dan Manaj BISNIS.* 2020;8(1):115–26.
- [5] Fisher G, McAnley. Modeling the Relationship between *Work/Life Balance* and Organizational Outcomes. *Genesee Surv Serv Inc.* 2003;21(2):1–30.
- [6] Johari J, Tan FY, Zukarnain ZIT. Autonomy, workload, worklife balance and job performance teachers. *Int J Res Dev.* 2016;7(1):63–83.
- [7] Bulger CA, Fisher GG. Ethical Imperatives of *Work / Life Balance*. 2012;181–201.
- [8] Fisher GG, Bulger CA, Smith CS. Beyond *Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement.* *J Occup Health Psychol.* 2009;14(4):441–56.

- [9] Irawanto DW, Novianti KR, Roz K. Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*. 2021;9(3).
- [10] Chung H, van der Lippe T. Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Soc Indic Res* [Internet]. 2020;151(2):365–81. Available from: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- [11] Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work-family balance and quality of life. *J Vocat Behav*. 2003;63(3):510–31.
- [12] Marques VC, Berry GR. Enhancing work-life balance using a resilience framework. *Bus Soc Rev*. 2021;126(3):263–81.
- [13] Köse S. Mediator role of resilience in the relationship between social support and work life balance. *Aust J Psychol* [Internet]. 2021;73(3):316–25. Available from: https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85110453990
- [14] Winwood PC, Colon R, McEwen K. A Practical Measure of Workplace Resilience: Developing the Resilience at Work Scale. *J Occup Environ Med*. 2013;55(10):1205–12.
- [15] Kim M. Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)* [Internet]. 2015;9(1):21–7. Available from: <https://api.elsevier.com/content/article/eid/1-s2.0-S1976131715000031>
- [16] Istiqamah SHN, Ismail I. Peran Resiliensi Sebagai Prediktor Terhadap Work Life Balance Pada Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19. 2021;8:194–200.
- [17] King DD, Newman A, Luthans F. Not if, but when we need resilience in the workplace. *J Marriage Fam*. 2016;60(1):5–22.
- [18] Lizana PA, Vega-Fernandez G. Teacher teleworking during the covid-19 pandemic: Association between work hours, work–family balance and quality of life. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(14).
- [19] Gateway SE. Survey on online and distance learning – Results [Internet]. 2020 [cited 2022 Jan 6]. Available from: <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/viewpoints/surveys/survey-on-online-teaching.htm>
- [20] Southwick SM, Charney DS. The science of resilience: Implications for the prevention and treatment of depression. *Science (80-)*. 2012;338(6103):79–82.
- [21] Jena LK, Pradhan RK. Workplace Spirituality and Work-life Balance: An Empirical Introspection in Indian Manufacturing Industries. *Int J Appl Psychol*. 2014;4(4):155–61.
- [22] Koubova V, Buchko AA. Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Manag Res Rev*. 2013;36(7):700–19.
- [23] Putri, Mutiarani Ananda, Suhana. (2021). Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Guru di SMA Negeri X. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 7-12.