

Pengaruh *Resilience At Work* Terhadap *Work Family Conflict* pada Perawat Wanita

Rexa Madya Utama*, Dinda Dwarawati

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

*rexamadyautama68@gmail.com, dindadwarawati@gmail.com

Abstract. The level and type of work certainly has its own conflicts, so individuals must have the ability to balance between the two roles (Nik Ssafiah, in Sabil et al., 2016). Work and family are important things in everyday life. When these two roles do not work properly, conflicts between work and family often occur or commonly called Work Family Conflict (Netemeyer et al., 1996). This resilience is a psychological response that can help overcome difficulties and stressful situations, therefore this resilience is a positive adaptation to assist individuals in dealing with stressful situations in the work spectrum (Winwood et al., 2013). This study aims to obtain the results of a study on the Effect of Resilience at Work on Work Family Conflict in Female Nurses. The subjects in this study were 71 female nurses. The measuring instrument used in this research is the resilience at work tool from Malik and Garg (2018) which was adapted by the researcher and Work Family Conflict from Netmeyer et al., 1996 adapted by (Ignatia Dimarda, 2020). The analytical technique used is simple linear regression. The results of this study indicate that the influence of the Resilience at Work variable on Work Family Conflict is 0.536 or 53.6%.

Keywords: *Resilience at Work, Work Family Conflict, Female Nurse*

Abstrak. Tingkat dan jenis pekerjaan tentunya memiliki konflik tersendiri, sehingga individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antar kedua peran (Nik Ssafiah, dalam Sabil et al., 2016). Pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Ketika kedua peran ini tidak berjalan dengan sesuai, konflik antar pekerjaan dan keluarga sering terjadi atau biasa disebut *Work Family Conflict* (Netemeyer et al., 1996). Resiliensi ini merupakan respons psikologis yang dapat membantu mengatasi kesulitan dan situasi menekan, oleh karena itu resiliensi ini merupakan adaptasi yang positif untuk membantu individu dalam menghadapi situasi menekan dalam spektrum pekerjaan (Winwood et al., 2013). Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil kajian mengenai Pengaruh *Resilience at Work* Terhadap *Work Family Conflict* Pada Perawat Wanita. Subjek dalam penelitian ini adalah 71 perawat wanita. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur *resilience at work* dari Malik dan Garg (2018) yang diadaptasi oleh peneliti dan *Work Family Conflict* dari Netmeyer et al., 1996 diadaptasi oleh (Ignatia Dimarda, 2020). Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel *Resilience at Work* terhadap *Work Family Conflict* sebesar 0,536 atau 53,6%.

Kata Kunci: *Resilience at Work, Work Family Conflict, Perawat Wanita*

A. Pendahuluan

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Ketika kedua peran ini tidak berjalan dengan sesuai, konflik antara keluarga dan pekerjaan sering terjadi (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work Family Conflict* merupakan suatu konflik antara peran, dalam hal ini tekanan domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. *Work Family Conflict* sebuah konflik antar peran yang terjadi akibat tuntutan pemenuhan peran dalam pekerjaan terganggu oleh tuntutan dalam peran di keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Bentuk konflik antara pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disamaratakan, misalnya pada saat individu berusaha untuk memenuhi peran dalam pekerjaan tetapi tuntutan peran tersebut dipengaruhi untuk memenuhi tuntutan peran di keluarga ataupun sebaliknya, sehingga dalam memenuhi tuntutan peran pada setiap individu dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut dalam menjalani tuntutan perannya (Frone, 2000 dalam Khomsa, et al, 2021).

Pada era globalisasi saat ini, pria dan wanita memainkan peran ganda yaitu baik sebagai orang tua maupun sebagai pekerja, yang mana *work family conflict* ini bisa terjadi pada semua profesi (Asbari et al., 2020). Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Dimana individu dituntut untuk memenuhi peran keluarga, melakukan shift kerja dengan frekuensi shift yang tidak teratur, mengelola beban kerja yang tinggi serta risiko pekerjaan perawat tinggi. Sumber daya yang telah terbukti dapat mengatasi permasalahan dalam peran adalah resiliensi, dimana resiliensi ini merupakan respons psikologis yang dapat membantu mengatasi kesulitan dan situasi yang menekan pada individu (Connor & Davidson dalam Chen et al., 2021) oleh karena itu resiliensi ini merupakan adaptasi yang positif untuk membantu individu dalam menghadapi situasi menekan (White et al dalam Chen et al., 2021).

Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk bertahan atau mengelola kesulitan yang tidak menyenangkan pada suatu peristiwa sehingga berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian (McEwen, 2011). (Winwood et al., 2013) memfokuskan resiliensi ini pada tempat pekerjaan atau *resilience at work*, dimana *resilience at work* ini memiliki tujuh komponen, yaitu *living authentically, finding one's calling, maintaining perspective, managing stress, interacting cooperatively, staying healthy* dan *building network*.

Resiliensi mampu membantu individu agar dapat memutuskan suatu pendapat dari situasi yang menekan dengan melakukan hal yang positif. Resiliensi juga disebut sebagai salah satu *coping skills* ketika menghadapi tantangan di dalam hidup dan kemampuan individu untuk tetap sehat (Butista, et al dalam Praghlapati, 2020). Individu yang memiliki resiliensi dapat mengatasi perbedaan di lingkungannya, seseorang yang memiliki resiliensi adalah individu yang memiliki kecerdasan yang baik, kepribadian yang menarik dan mudah diterima. (Banaag dalam Praghlapati, 2020).

Telah diamati bahwa beberapa individu dalam seluruh spektrum pekerjaan tampak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang tinggi jauh lebih berhasil dan mereka dikatakan memiliki *resilience at work* yang tinggi. Dalam *resilience at work* ini setidaknya mencakup dua hal yang sama yaitu: 1). Resiliensi melibatkan beberapa bentuk kesulitan atau tantangan, dan 2). Resiliensi diikuti dengan tingkat adaptasi yang positif (Winwood et al., 2013). Menurut (Rutter dalam Praghlapati, 2020), individu yang berhasil menghadapi kesulitan, dapat mengatasi stress atau tekanan juga mampu melawan keadaan sulit adalah individu yang resiliensinya baik dimana individu yang optimis dan memiliki harapan bahwa segala yang terjadi dan percaya bahwa seseorang bisa mengontrol arah kehidupannya, akan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian (Praghlapati, 2020) yang dilakukan pada perawat bagian Unit Gawat Darurat (UGD) di RSAI Bandung, menunjukkan bahwa sekitar 11 perawat (57,89%) memiliki resiliensi yang tinggi dan sekitar 8 perawat (42,11%) memiliki resiliensi yang rendah. Pada dasarnya resiliensi tidak bisa disamaratakan dengan individu lainnya, karena kemampuan resiliensi setiap individu ditentukan oleh usia, perkembangan, menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dan besarnya dukungan sosial untuk membentuk resiliensi pada individu.

Metodologi Penelitian

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 200 lebih pasangan yang sudah menikah, sekitar 58% menyatakan bahwa konflik antar peran adalah suatu permasalahan yang signifikan (Heckman dalam Abdurrahman et al, 2017), terkait dengan penelitian tersebut dalam penelitian lainnya yang dilakukan pada 232 wanita yang sudah menikah diantaranya berprofesi sebagai dokter, pengacara dan profesor menyatakan bahwa mereka sering memiliki konflik antar peran baik dalam pekerjaan maupun keluarga (Gray dalam Abdurrahman et al, 2017). Semakin berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan, semakin meningkatnya kebutuhan kesehatan bagi masyarakat, sehingga perawat akan dibutuhkan dengan keterampilan dan pengetahuannya yang lebih profesional dan kompeten.

Perawat sering mengalami stres dan konflik mengenai pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh pekerjaannya yang sibuk, melayani dan merawat pasien, jam kerja bertambah, melakukan pekerjaan secara teknis yang sulit dan membantu menyelamatkan pasien yang kritis. Hasil studi menunjukkan bahwa 32-43 % perawat di Hongkong, 20% bidan di Australia dan 44-66% perawat di Brasil mengalami masalah kesehatan mental akibat dari pekerjaan sehingga menyebabkan penurunan kualitas kinerja perawat terhadap pelayanan kepada pasien (Qi et al., 2022). Serta hasil penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh (Pamintaningtiyas et al., 2020) menunjukkan sekitar 64% ibu yang bekerja sebagai perawat mengalami *work family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani et al., 2020) menunjukkan sekitar 45,1% perawat wanita mengalami konflik pekerjaan dan keluarga, dimana hal ini disebabkan oleh konflik berbasis waktu.

Perawat merupakan profesi yang salah satunya memiliki resiko tinggi, memiliki banyak tekanan dan memiliki beban kerja yang tinggi (Chen et al., 2021). Tingkat dan jenis pekerjaan tentunya memiliki konflik tersendiri, maka dari itu individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antar kedua peran. Dalam hal ini perawat juga terlibat konflik, dimana kesejahteraan perawat yang menentukan fungsi keseluruhan dari pelayanan kesehatan untuk para pasien.

Perawat adalah profesi yang membutuhkan derajat emosional, perawat diharapkan dapat menampilkan dan memberikan emosi yang menyampaikan rasa pedulinya, pengertian dan empati terhadap pasiennya (Nik Safiah, dalam Sabil et al., 2016). Perawat merupakan profesi yang jenis pekerjaannya memberikan pelayanan dalam hal kesehatan kepada orang lain. Memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien adalah prioritas utama sebagai tugas peran dari pekerjaan, baik dari rumah sakit maupun pasien (Kuntari, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut ; “Bagaimana pengaruh *Resilience at Work* terhadap *Work Family Conflict* pada perawat wanita?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh *recilience at work* terhadap *work family confliiict* pada perawat wanita. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu adalah *Cluster Random Sampling*, dan diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 71 perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan
umum *Resilience At Work*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Resilience at Work</i> Rendah	0	0%
2	<i>Resilience at Work</i> Tinggi	71	100%
Total		71	100%

Berdasarkan tabel 4.3, seluruh responden 71 orang (100%) memiliki tingkat *Resilience at Work* yang tinggi.

Gambaran umum *Work Family Conflict*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Work Family Conflict</i> Rendah	55	77,5%
2	<i>Work Family Conflict</i> Tinggi	16	22,5%
Total		71	100%

Berdasarkan tabel 4.3, sebanyak 16 orang (22,5%) memiliki *Work Family Conflict* tinggi, sedangkan sebanyak 55 orang (77,5%) memiliki *Work Family Conflict* rendah.

Uji Persamaan Regresi Sederhana

Coefficients^a

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	140,538	10,383		13,535	,000
<i>Resilience at Work</i>	-,893	,100	-,732	-8,924	,000

Berdasarkan hasil pengolahan tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 140,538 - 0,893X$$

Berikut merupakan penjelasan dari model persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 140,538, jika tidak ada nilai independen maka nilai variabel *Work Family Conflict* sebesar 140,538. Dapat diartikan bahwa bila diasumsikan variabel independent sebesar 0 (konstant) maka nilai *Work Family Conflict* sebesar 140,538.
2. Nilai koefisien regresi *Resilience at Work* sebesar 0,893, artinya apabila *Resilience at Work* mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel independen lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu *Work Family Conflict* mengalami penurunan sebesar 0,893. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *Resilience at Work* memiliki arah pengaruh negatif terhadap *Work Family Conflict*. Artinya semakin tinggi *Resilience at Work* maka semakin rendah *Work Family Conflict*, begitupun sebaliknya.

Pengaruh *Resilience At Work* Terhadap *Work Family Conflict*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	140,538	10,383		13,535	,000
<i>Resilience at Work</i>	-,893	,100	-,732	-8,924	,000

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dapat terlihat bahwa t-hitung yang dihasilkan *Resilience at Work* adalah sebesar -8,924 dan nilai sig. sebesar 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Resilience at Work* terhadap *Work Family Conflict*.

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732	,536	,529	7,90791 ^a

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel *Resilience at Work* terhadap *Work Family Conflict* sebesar 0,536 atau 53,6%. Sedangkan sebanyak 46,4% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

1. *Resilience at work* pada perawat wanita

Pada variabel *resilience at work* menunjukkan hasil persentase yang tinggi yaitu 100%, artinya dengan perawat yang memiliki beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, para perawat mampu beradaptasi dan bangkit dari situasi menekan dalam pekerjaan. Sejalan dengan penelitian (Pragholapati,

2020) yang dilakukan pada perawat bagian UGD di RSAI Bandung, dimana para perawatnya memiliki resiliensi yang tinggi dan penelitian yang dilakukan oleh (Chen et al., 2021), dimana resiliensi memainkan peran mediasi antara *work family conflict* dengan pengembangan karir.

Artinya *resilience at work* ini memiliki peranan penting dalam spektrum pekerjaan, sebagian besar perawat wanita, yang mana tekanan dan beban kerja yang tinggi dalam melayani pasien serta menjalankan peran lain, mampu menghadapi dan mengatasi berbagai tekanan dalam lingkungan pekerjaan. Dan perawat wanita ini terbukti memiliki *resilience at work* yang tinggi.

Dimana hal ini sejalan dengan dimensi *resilience at work* menurut (Winwood et al., 2013) yaitu individu mampu memegang nilai dan kekuatan pribadi, sehingga individu memiliki kondisi emosional dan regulasi emosi baik, individu dapat menemukan suatu pekerjaan yang sejalan dengan tujuan dan nilai pribadi dan merasa memiliki terhadap pekerjaannya, individu dapat menghadapi situasi sulit dengan bagaimana individu ini apakah dapat menyelesaikan masalah atau hanya fokus pada hal-hal negatif, individu dapat mengelola stres kerja yang dialami dengan melakukan coping stres untuk relaksasi, individu dapat menjaga kesehatan dan makan dengan teratur, dan individu dapat membangun relasi di dalam lingkungan kerja dengan baik. Terkait dengan data demografis dan kriteria responden yang telah dicantumkan, hasil perhitungannya sangatlah beragam sehingga peneliti tidak dapat menunjukkan karakteristik yang spesifik untuk menunjukkan perawat yang seperti apa sehingga memiliki *resilience at work* yang tinggi.

Resilience at Work memiliki arah pengaruh negatif terhadap *Work Family Conflict*. Artinya semakin tinggi *Resilience at Work* maka semakin rendah *Work Family Conflict*, begitupun sebaliknya. Perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak tentunya memiliki dua peran berbeda di lingkungan yang berbeda, sehingga apabila kedua domain ini

saling bertentangan tentunya akan memicu konflik, dengan resiliensi yang tinggi maka akan menekan *work family conflict*, sehingga timbulnya konflik diantara kedua peran ini akan rendah.

2. *Work family conflict* pada perawat wanita

Pada variabel *work family conflict* menunjukkan hasil persentase sebanyak 16 orang (22,5%) memiliki *work family conflict* tinggi, sedangkan sebanyak 55 orang (77,5%) memiliki *work family conflict* rendah. Artinya sebagian besar perawat wanita yang sudah menikah mampu menghadapi tuntutan suatu peran dalam menjalankan tugas, dimana hal ini sejalan dengan aspek-aspek *work family conflict* menurut (Netemeyer et al., 1996), tanggung jawab dan komitmen dalam salah satu peran tidak mengganggu pada peran lain, waktu untuk menjalankan salah satu peran tidak mengganggu waktu peran yang lainnya dan tekanan pekerjaan yang dilakukan untuk suatu peran tidak menyebabkan tekanan bagi peran yang lainnya.

Dan untuk hasil yang menunjukkan sekitar 22,5 % perawat wanita memiliki *work family conflict* yang tinggi, hal ini terjadi karena adanya faktor yang mempengaruhi, ibu yang bekerja diluar rumah memiliki banyak persoalan, terkait dengan bagaimana cara mengatur waktu agar dapat memberikan perhatian penuh pada suami dan anak sehingga dapat memberikan peran yang baik dalam rumah tangga (Yulia, 2012 dalam Parlagutan, et al, 2017)). Karena saat ini banyak wanita yang berperan untuk mencari nafkah, sehingga terjadinya tuntutan dua peran yang sama-sama penting, dan apabila tidak dapat mengelola dan mengatasi situasi kedua peran yang saling bertentangan maka timbullah suatu konflik (Ihromi, 2013 dalam Parlagutan, et al, 2017)

Dari data perhitungan terkait dimensi pada variabel *work family conflict*, perawat wanita memiliki tingkat konflik yang tinggi pada dimensi *general demands of a role*, perawat wanita tersebut merasakan tuntutan pekerjaan yang begitu besar sehingga mengganggu perannya di keluarga. Meskipun memiliki resiliensi yang tinggi namun perawat wanita tersebut memiliki konflik yang tidak terselesaikan mengenai pemenuhan tuntutan dalam satu peran, maka konflik akan tetap ada.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwarawati et al., (2017) meskipun individu mendapatkan dukungan sosial, tetapi jika konflik terkait waktu tidak dapat teratasi maka tetap akan menimbulkan ketegangan atau konflik.

3. Pengaruh *resilience at work* terhadap *work family conflict*

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa t-hitung yang dihasilkan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Resilience at Work* terhadap *Work Family Conflict*. Artinya para perawat wanita memiliki kemampuan mengelola situasi menekan, mampu meregulasi emosi dan bangkit dari situasi menekan di lingkungan pekerjaan.

Hasil analisis data besarnya pengaruh variabel *Resilience at Work* terhadap *Work Family Conflict* sebesar 0,536 atau 53,6%. Sedangkan sebanyak 46,4% merupakan faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh *resilience at work* terhadap *work family conflict* pada perawat wanita memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sekitar 53,6%. Artinya perawat wanita memiliki kemampuan adaptasi dan bertahan pada situasi sulit dan menekan, dalam menjalankan dua peran pekerjaan.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak, terutama kepada para perawat yang telah turut serta membantu dan berkontribusi dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S.
- [2] T., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer
- [3] Wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180–201. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- [4] Abdurrahman, I. Nurtjahjanti, H., (2017). Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Wanita. *Jurnal Empati, Agustus*, 7(3), 330-336.
- [5] Chen, X., Li, Q., Xu, F., & Han, B. (2021). The mediating role of resilience between work–family conflict and career development among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1733–1741. <https://doi.org/10.1111/jonm.13323>
- [6] Dwarawati, D., Rozana, A., & Nugrahawati, E. N. (2017). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Dukungan Sosial Pada Karyawati UNISBA. *Prosiding SNaPP: Kesehatan (Kedokteran, Kebidanan, Keperawatan, Farmasi, Psikologi)*, 3(1), 9–16.
- [7] Fitriani, D. Y., Soemarko, D. S., Indra Hardjono, Astrid Sulistomo, & Aria Kekalih. (2020). Work-Family
- [8] Conflict and Mental Emotional Disorder in Female Nurses at National Referral Hospital in Jakarta. *Journal Of The Indonesian Medical Association*, 70(10), 200–206. <https://doi.org/10.47830/jinmavol.70.10-2020-268>
- [9] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- [10] Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu*
- [11] *Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- [12] Khomsa, S., & Rohyani, I. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict , Job Stress dan Emotional Exhaustion Terhadap Job Performance Karyawati Puskesmas Ayah I. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 364–376. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.836>
- [13] Kodikal, R. (2017). *SEM approach to explore Work Life Balance: A study among nurses of Multispecialty*
- [14] *Hospitals “ Work Life Balance among Medical doctors: Reliability and Validity of a Measurement Scale” View project EGO States View project*. 1(1), 1–17. <https://www.researchgate.net/publication/318393547>
- [15] Kuntari, C. M. I. S. R. (2020). Hubungan antara work-family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407–417. <https://doi.org/10.24854/jpu32>
- [16] Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample.
- [17] *Vikalpa*, 43(2), 77–91. <https://doi.org/10.1177/0256090918773922> [12] McEwen, K. (2011). *Building resilience at work*.
- [18] Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- [19] Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2017). Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 1(1), 10. <https://doi.org/10.34008/jurhesti.v1i1.2>
- [20] Praghlapati, A. (2020). The Correlation Of Resilience With Nurses Work Stress In

- Emergency Unit Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung Cite this paper. *The Correlation Of Resilience With Nurses Work Stress In Emergency Unit Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung*, 1, No.1 ju, 10. <http://www.usnsj.com/index.php/shsj>
- [21] Qi, Q., Yan, X., Gao, M., Wu, X., Zhang, S., Dela Rosa, R. D., Zhang, Y., & Xu, Y. (2022). A Study on the Relationship between Mental Resilience, Work-Family Conflict, and Anxiety of Nurses in Shandong, China. *BioMed Research International*, 2022, 1–8. <https://doi.org/10.1155/2022/4308618>
 - [22] Ru, P. D. I., Soetjiningsih, C. H., Gimmy, A., Gimmy, A., Rumah, D. I., Sumber, S., & Cirebon, K. (n.d.). *Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Psychological Well-Being Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Related papers*.
 - [23] Sabil, F., Abu, H., Kasuma, J., & Lizzan, N. (2016). *Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study*. 108–120. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.11>
 - [24] Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A Practical Measure of Workplace Resilience: Developing the Resilience at Work Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a>
 - [25] Gozali, Zahra Raudia (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 27-32.