

# Pengaruh Resiliensi Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kantor YIARI

*by Annisa Rahma*

---

**Submission date:** 07-Aug-2025 01:41 PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2726385077

**File name:** BISMILLAH\_SKRIPSI.docx (1.43M)

**Word count:** 7965

**Character count:** 51848

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP STRES KERJA PADA  
KARYAWAN KANTOR YAYASAN INISIASI ALAM  
REHABILITASI INDONESIA (YIARI)**

**1**  
**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Program Studi Psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Sosial  
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh:

**ANNISA RAHMA**

212303018

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL**  
**UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI**  
**YOGYAKARTA**

2025

## PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Kemajuan perusahaan sangat ditopang oleh kualitas sumber daya manusianya, karena merekalah yang menjadi penggerak seluruh operasional perusahaan. Karyawan merepresentasikan sumber daya manusia yang menggambarkan efektivitas perusahaan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Ma'dika dan Rahmat (2024) karyawan merupakan elemen penting dalam sumber daya manusia yang memiliki peran langsung dalam mengatur dan mengelola organisasi serta telah memiliki tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, terkadang perusahaan menginginkan pekerjanya mempunyai kemampuan yang lebih ataupun hasil kerja yang sempurna yang dapat menjadi tuntutan bagi pekerja dan membuat stres pada diri pekerja. Dalam 2 penelitian (Ningrat & Mulyana, 2022; Sulastri & Onsardi, 2020) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tidak dapat di kelola dapat menjadi pemicu dari stres kerja. Di dunia kerja, stres kerja ini menjadi tantangan yang masuk ke dalam golongan yang serius karena akan berdampak pada individu, lingkungan, dan organisasi.

Menurut *World Health Organization* (WHO) tahun 2019 yang merupakan organisasi kesehatan dunia menyatakan bahwa stres ini merupakan keadaan yang dipicu oleh interaksi antara individu dengan lingkungannya yang memunculkan tanggapan terhadap tuntutan situasional yang bersumber dari sistem biologis, psikologi, dan sosial dari dalam diri individu (Azizah, Idris, & Asrina, 2023). Berdasarkan dari laporan *The*

*Health and Safety Executive (HSE)* pada tahun 2023 terdapat 875 ribu kasus stres, depresi dan kecemasan yang 17,1 juta kasus ini berkaitan dengan pekerjaan (KiprahKita.com, diakses tanggal 15/03/2025). Menurut penelitian dari *Labour Force Survey* terdapat 440.000 kasus terkait stress kerja di Inggris yang angka kejadiannya sebanyak 1.380 kasus/100.000 pekerja (Azhar & Iriani, 2020). Terdapat 17.500 pekerja dari 16 pusa di seluruh dunia yang mengikuti survei *Mencer Marsh Benefit (MMB)* pada tahun 2023 dan mendapatkan hasil 47% pekerja itu mengalami stres di kehidupannya sehari-hari (MarshMcLennan, diakses tanggal 15/03/2025).

Di Indonesia sendiri, terdapat beberapa survei yang dilakukan, salah satunya adalah survei Regas (Nuari & Modjo, 2023) tingkat stres kerja di Indonesia sebesar 73% yang pada awalnya hanya 64% yang berarti memiliki kenaikan sebesar 9% . Beberapa survei tersebut menunjukkan bahwa stres kerja ini adalah permasalahan yang harus mendapat perhatian penuh dari semua pihak, termasuk setiap orang secara pribadi, perusahaan ataupun tempat kerja.

Tidak hanya menjadi permasalahan global, stres kerja juga menjadi permasalahan yang serius di Indonesia ini. Karyawan di Indonesia ini juga memiliki haknya untuk dilindungi perihal keselamatan dan kesehatan kerja, baik kondisi jasmani maupun rohani karyawan. Maka dari itu, karyawan memerlukan perhatian dan penanganan yang serius untuk stres kerja ini. Menurut Pertiwi, Igiyany, dan Yuliasari (2021) stres kerja ialah tanggapan emosional dan fisik yang sifatnya mengganggu dan merugikan yang terjadi

saat tuntutan tidak sesuai dengan keinginan. Stres kerja menurut Pradini (Wirandha & Heryadi, 2022) merupakan stres yang terjadi pada seseorang di tempat kerja yang pekerjaannya bisa menyebabkan perubahan pada tubuh, pikiran, dan cara seseorang bertindak, sehingga sulit beradaptasi di tempat kerja, yang pada akhirnya bisa menimbulkan gangguan kesehatan dan menurunkan kinerjanya.

Stres kerja ini merujuk kepada keadaan yang negatif jika berlebihan sehingga dapat menyebabkan tidak seimbangnya keadaan fisik dan mental, emosi, dan perilaku dari karyawan nantinya. Stres kerja tidak hanya berdampak pada kondisi mental karyawan, tetapi juga dapat menurunkan tingkat produktivitas atau meningkatnya absensi kerja. Dalam sektor sosial dan konservasi akan banyak melibatkan pekerjaan administrasi dan operasional di lapangan seperti di Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia atau sering di singkat YIARI, sehingga rentan akan stres kerja. Sebagai organisasi yang fokus pada konservasi dan rehabilitasi satwa liar, YIARI tentu menghadapi berbagai tantangan dalam berjalannya operasional selama ini.

Peneliti melaksanakan wawancara pada tanggal 26 Juli 2024 dengan asisten *manager* bagian *human resource*, diperoleh informasi yaitu ditemukan beberapa karyawan yang merasa bahwa dirinya kelelahan dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga merasa kurang sesuai dengan pekerjaan sehingga meminta untuk dipindahkan atau di rotasi. Ada juga yang mengatakan sedikit jenuh namun, mereka berupaya mengadakan agenda

yang membuat karyawan tidak bosan. Peneliti juga melakukan survei dari tanggal 25-26 Juli 2024 melalui penyebaran link *google form* dengan memberikan 11 gejala stres kerja kepada karyawan YIARI yang mendapatkan 23 responden dengan hasil 3 orang tidak mengalami gejala stres kerja, 17 orang mengalami 1 sampai 3 gejala, dan 3 orang mengalami 8 sampai 9 gejala stres kerja. Adapun gejala yang dimaksud dalam survei ialah sakit punggung atau kelelahan, berkeinginan untuk pulang sebelum jadwal, pekerjaan yang tidak sesuai, sakit perut dan keringat dingin saat bekerja, tidak fokus saat bekerja, tidur larut malam, cemas, sakit kepala, penggunaan rokok yang berlebihan, keinginan untuk berhenti, dan keinginan untuk tidak bekerja.

<sup>36</sup> Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia (YIARI) yang bergerak di bidang konservasi dan rehabilitasi satwa liar ini proses kerjanya tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga ketahanan mental yang tinggi dari para karyawan. Berdasarkan wawancara dan survei awal yang dilakukan dapat diketahui bahwa beberapa karyawan kantor YIARI mengalami gejala stres kerja seperti kelelahan, jenuh, dan keinginan untuk pindah divisi. Namun demikian, terdapat pula karyawan yang mampu tetap produktif meski berad di bawah tekanan dalam menghadapi tekanan kerja yang terjadi. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan kemampuan dalam menghadapi stres kerja yang berkaitan dengan tingkat resiliensi masing-masing individu.

Karyawan kantor YIARI yang bertugas pada bidang administratif, manajemen program, keuangan, sumber daya manusia, serta berkoordinasi dan bekerja <sup>64</sup> sama dengan berbagai elemen, baik yang berada di dalam maupun di luar organisasi sehingga sering kali dihadapkan dengan beban kerja yang besar sehingga tantangan tersebut berpotensi menjadi sumber dari stres kerja. Dalam konteks ini, penelitian mengenai stres kerja lebih difokuskan pada karyawan yang bekerja di bagian kantor. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan administratif yang cenderung menuntut konsistensi, ketelitian, serta ketepatan dalam menghadapi berbagai beban kerja internal yang bersifat berulang dan menekan.

Berbeda dengan karyawan lapangan yang memiliki aktivitas lebih beragam, aktivitas karyawan kantor yang hanya berada di kantor sering kali bersifat monoton dengan ruang gerak yang terbatas, sehingga berpotensi menimbulkan kejenuhan dan tekanan psikologis (Paijanto & Rahayu, 2023). Selain itu, interaksi sosial yang terbatas dalam lingkungan kerja internal juga dapat memperkuat perasaan terisolasi atau stres sosial. Lebih jauh, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung memfokuskan perhatian pada stres kerja karyawan lapangan, sehingga aspek stres di lingkungan kerja administratif belum banyak dieksplorasi secara mendalam.

Di sisi lain, tidak semua karyawannya mengalami stres kerja dengan tingkatan yang sama, adapun karyawan yang dapat tetap kerja secara efektif walaupun memiliki tekanan kerja yang tinggi. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja

seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor pribadi. Faktor lingkungan merupakan faktor yang tidak pasti di luar dari organisasi. Faktor organisasi ini faktor yang berasal dari pekerjaan seperti beban kerja atau budaya kerja yang berlebihan, atau tidak adanya dukungan dari atasan. Faktor individu seperti masalah pribadi, tidak seimbangnya antara pekerjaan dan kehidupan serta kepribadian.

Seseorang yang memiliki kepribadian pesimis akan sulit untuk menyelesaikan permasalahan dalam dirinya dan menjadikan hal tersebut sebagai beban sehingga lebih mudah terkena stres (Hayati, Fuadah, & Maelani, 2023). Sedangkan seseorang yang memiliki kepribadian yang optimis akan siap untuk menghadapi permasalahannya sehingga besar kemungkinan untuk terhindar dari stres. Stres kerja ini dapat dicegah ataupun diminimalisir dengan pengelolaan kondisi psikologis, sehingga tingkat stres dapat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola stres yang disebut resiliensi (Bantam, Yanto, & Syach, 2021).

Menurut Tampombebu dan Wijono (2022) satu faktor individu yang dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja ialah resiliensi. Menurut Reivich dan Shatte (Ardilla, Dwijayanto, & Kusumaningtyas, 2022) Resiliensi yaitu daya tahan mental seseorang dalam menghadapi berbagai persoalan hidup, bisa bangkit lagi setelah terpuruk, dan menyesuaikan diri agar tidak terlalu terpengaruh oleh hal-hal buruk yang mungkin terjadi. Menurut Seligman (Fitriana & Malahati, 2024) resiliensi merupakan

kemampuan dari seseorang dalam menghadapi stress, kesulitan, ataupun trauma yang ada serta dapat bangkit kembali secara positif.

Pada penelitian Purnomosidi dan Patria (2025) dengan subjek karyawan pabrik di kota X, menunjukkan mayoritas karyawan memiliki resiliensi yang baik akan mampu untuk menghadapi keadaan yang menekan, menantang, dan hal-hal yang mengecewakan. Adapun penelitian dari Sakinah, Amenike, Rahayuningsih, dan Anggreiny (2024) dengan subjek tenaga kesehatan di desa, mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh negatif antara resiliensi terhadap stres kerja tenaga kesehatan di desa. Hasil tersebut berarti <sup>62</sup> semakin tinggi resiliensi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan maka semakin rendah pula stres kerjanya dan dapat diartikan stres kerja dapat dikurangi atau dikelola dengan resiliensi.

Terdapat penelitian dari Zueger, Niederhauser, Utzinger, Ammen, dan Ehlert (2023) yang melakukan pelatihan ketahanan pada kadet perwira militer yang dimana mendapatkan hasil setelah diberikan pelatihan para kadet menjadi lebih dapat mengatur ulang situasi yang penuh tekanan menjadi lebih positif serta mengatur emosi menjadi lebih positif. Hasil dari penelitian tersebut dapat menjadi bukti bahwa resiliensi berguna dalam pencegahan atau pengurangan stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pemahaman resiliensi dalam mengelola stres kerja, <sup>7</sup> peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada karyawan kantor di YIARI, dimana urgensi di kantor ini pada beberapa karyawan mengalami gejala dari stres kerja yang

diduga kurang dapatnya mengelola stres. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk meneliti pengaruh resiliensi terhadap stres kerja ini seperti apa. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan di bidang psikologi di masa depan.

## B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia.

## C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian nantinya dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan pembaca untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Karyawan

Diharapkan, penelitian ini akan memberikan kontribusi positif bagi karyawan dalam memperdalam pemahaman terkait pentingnya resiliensi dalam menghadapi tekanan kerja guna menghindari stres kerja serta memberikan rekomendasi untuk mengurangi stres kerja yang terjadi.

b. <sup>63</sup>Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman terkait resiliensi dan stres kerja serta menambah referensi baru <sup>7</sup>di bidang psikologi industri dan organisasi.

**D. Keaslian Penelitian**

Analisis ini dilaksanakan untuk melihat seberapa besar peran resiliensi dalam memengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia. Fokus utama dari <sup>3</sup>penelitian ini terletak pada dua variabel, yaitu resiliensi dan stres kerja. Pada penelitian-penelitian ini menggunakan variabel resiliensi sendiri dan menggunakan variabel stres kerja sendiri dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian yang menggunakan variabel resiliensi seperti penelitian oleh Gede dkk., (2024) yang membahas pengaruh resiliensi terhadap Kesehatan mental Masyarakat “Kolok” Bengkulu. Dalam penelitian tersebut menggunakan Kesehatan mental sebagai variabel terikatnya. Pada penelitian lainnya ada juga yang menggunakan resiliensi pada akademik dalam penelitian <sup>47</sup>pengaruh resiliensi akademik terhadap hasil belajar siswa kelas 11 SMKN 1 Painan (Rahmawati & Armiati, 2023). Penelitian ini menempatkan hasil belajar sebagai variabel yang dipengaruhi, dengan siswa sebagai objek atau peserta penelitian. Pada penelitian (Ocktafian, 2021) yang dimana variabel lainnya ialah kinerja dan kepuasan hidup dengan subjek karyawan. Dari beberapa penelitian tersebut mengaitkan resiliensi dengan berbagai variabel lainnya, sedangkan peneliti mengaitkan resiliensi dengan stres kerja.

Salah satu penelitian yang melibatkan stres kerja sebagai variabel utamanya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dan Hermana (2024) namun pada penelitian ini mengambil beban kerja sebagai variabel bebas bersama stres kerja dan dalam penelitian ini, kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel yang dipengaruhi. Penelitian lain mengenai stres kerja juga menyertakan kinerja karyawan sebagai bagian yang diteliti sebagai variabel terikatnya namun stres kerja dan lingkungan kerja yang menjadi variabel bebasnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Warongan, Dotulong, dan Lumintang (2022) dengan subjek merupakan karyawan PT. Jordan Bakery. Adapun penelitian lainnya mengenai stres kerja yang diteliti oleh Padila dan Andri (2022) yang membahas mengenai kaitan antara banyaknya tugas yang harus diselesaikan dengan tingkat tekanan yang dirasakan saat bekerja dengan subjek perawat saat masa pandemi. Dari beberapa penelitian tersebut mengaitkan stres kerja dengan beberapa variabel lainnya, sedangkan peneliti akan mengaitkan stres kerja dengan resiliensi sebagai variabel bebas dengan subjek karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia.

Adapun beberapa penelitian yang berkaitan dengan karyawan sebagai subjeknya seperti penelitian oleh Aji dan Lataruva (2022) dalam penelitian ini, dianalisis pengaruh pelaksanaan *work from home* terhadap produktivitas karyawan, dengan lingkungan kerja sebagai faktor yang memperkuat atau menghambat hubungan tersebut, di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan. Penelitian lainnya yang menjadikan

karyawan kantor sebagai subjek penelitian ada pada penelitian (Siburian, Pio, & Sambul, 2021) yang meneliti sejauh mana <sup>65</sup> beban kerja dan situasi lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai, dengan fokus pada karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige, Sumatera Utara.

Penelitian yang menjadikan karyawan kantor sebagai subjek juga ada pada penelitian Syafitri dan Iryanti (2022) yang dimana <sup>51</sup> penelitian ini memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, <sup>84</sup> dengan keterlibatan kerja (*work engagement*) sebagai variabel mediator, dan karyawan kantor pos cabang utama Surabaya 6000 sebagai subjek penelitian. Dari beberapa penelitian tersebut berkaitan dengan karyawan kantor sebagai subjek. Sedangkan pada penelitian ini mengambil subjek karyawan kantor Yayasan Insiasi Alam Rehabilitasi Indonesia.

## <sup>2</sup> I. Keaslian Topik

Pada penelitian yang dilakukan Kusuma, Ferdinand, dan Sunarsi (2023) <sup>32</sup> dengan topik pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat yang <sup>42</sup> bertujuan untuk melihat dampak lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT tersebut, baik secara terpisah maupun secara keseluruhan, yang menunjukkan <sup>37</sup> hasil bahwa kinerja karyawan di PT. Gema Perkasa Electronic dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan stres kerja, baik secara sebagian maupun jika dilihat secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan dengan cara

memakai pendekatan angka atau data statistik yang biasa dikenal kuantitatif dan teknik *purposive sampling* yang melibatkan 20 karyawan sebagai subjek, serta menggunakan kuensioner yang valid dan reliabel.

## 2. Keaslian Teori

Penelitian yang dilakukan oleh Mudrikah, Hakim, dan Muharsih (2022) memiliki tujuan untuk mengkaji apakah terdapat pengaruh resiliensi terhadap stres kerja di lingkungan karyawan PT Muramoyo Elektronika Indonesia. Namun demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel yang dikaji tidak memberikan pengaruh yang signifikan di lingkungan karyawan PT Muramoto Elektronika Indonesia tersebut. Penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara untuk menjelaskan mengenai stres kerja, sedangkan pada resiliensi menggunakan teori Yu dan Zhang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat resiliensi maupun stres kerja karyawan dalam penelitian ini sama-sama termasuk dalam kategori rendah. Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini melalui teknik <sup>86</sup> *sampling* melibatkan 172 responden sebagai sampel karyawan PT Muramoto Elektronika Indonesia.

## 3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini memodifikasi kedua alat ukur. <sup>55</sup> Alat ukur *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC 25) untuk mengukur tingkat resiliensi, yang telah diadaptasi oleh Prawita dan Heryadi (2023) berdasarkan aspek dari Connor dan Davidson (2003). Sedangkan pada

alat ukur stres kerja <sup>5</sup> menggunakan skala yang telah disusun oleh Pradisya (2019) berdasarkan aspek menurut Robbins dan Judge (2013).

#### 4. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian oleh Tampombeu dan Wijono (2022) berfokus untuk memahami apakah <sup>68</sup> semakin tinggi resiliensi karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja <sup>67</sup> yang mereka alami selama pandemi Covid-19. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. X memiliki hubungan yang signifikan dan berlawanan arah antara resiliensi dan stres kerja. Maka, karyawan <sup>92</sup> dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi cenderung mengalami stres kerja <sup>3</sup> yang lebih rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain <sup>43</sup> yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan melibatkan sebanyak 37 responden sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan sejumlah penelitian sebelumnya, maka studi ini dapat dipertanggungjawabkan keaslian topik dan subjeknya. Hal ini terlihat dari tema yang mengangkat pembahasan mengenai resiliensi mempengaruhi stres kerja pada karyawan kantor <sup>34</sup> Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia (YIARI). Sedangkan pada subjek yang akan digunakan merupakan karyawan kantor <sup>34</sup> Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia (YIARI) dengan judul penelitian pengaruh resiliensi terhadap stres kerja karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia (YIARI).

<sup>18</sup>  
**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**A. Identifikasi Variabel Penelitian**

1. Variabel Tergantung : Stres Kerja
2. Variabel Bebas : Resiliensi

**B. Definisi Operasional**

**1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan keadaan para pekerja yang merasa tertekan dan tidak nyaman akibat tuntutan dari pekerjaannya sehingga dapat mengganggu fisik, psikologis, hingga perilaku dari pekerja. Stres kerja dapat menjadi negatif apabila pekerja tidak dapat mengelolanya dengan baik. Penelitian ini mengukur stres kerja dengan mengacu pada tiga aspek menurut Robbins dan Judge (2013), aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

**2. Resiliensi**

Resiliensi adalah kemampuan yang dimiliki dalam diri seseorang untuk dapat beradaptasi, berkembang, dan bangkit ketika di hadapkan dengan situasi yang menekan serta mampu untuk kembali seperti di situasi semula. Pengukuran resiliensi dalam penelitian ini berdasarkan dari aspek Connor dan Davidson (2003) yaitu kompetensi personal, standar tinggi, dan keuletan, keyakinan pada insting, toleran pada hal negatif, dan fokus pada dampak stres, penerimaan positif dan hubungan yang aman, kontrol diri, dan spiritual.

### C. Subjek Penelitian

Seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia (YIARI), baik yang berada di Bogor maupun Ketapang, Kalimantan Barat, menjadi cakupan populasi dalam penelitian ini (Yiari.or.id, diakses tanggal 02/06/2025). Fokus pengambilan data dilakukan pada karyawan yang menjalankan tugas di kantor YIARI wilayah Ketapang. Penentuan partisipan dilakukan melalui teknik total sampling, yaitu metode di mana setiap individu dalam populasi dijadikan bagian dari sampel tanpa pengecualian (Sugiyono, 2022). Total <sup>6</sup>responden yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang karyawan dari kantor YIARI Ketapang.

### <sup>2</sup>D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, di mana proses <sup>33</sup>pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen skala. Menurut Sugiyono (2022), skala merupakan suatu bentuk konvensi yang dijadikan acuan dalam mengukur variabel secara sistematis dalam alat ukur guna melihat panjang pendeknya interval agar menghasilkan data kuantitatif. Informasi dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen skala yang dirancang dengan memuat dua ragam pernyataan, yakni pernyataan afirmatif (*favorable*) dan pernyataan kontradiktif (*unfavorable*) untuk skala stres kerja, sedangkan pada skala resiliensi hanya menggunakan pernyataan *favorable*. Skala ini menggunakan skala dengan empat jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai

(STS) (Sugiyono, 2022).

**Tabel 3. 1** Kategorisasi Jawaban Skala

Kategori Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

### 1. Skala Stres Kerja

Penelitian ini menggunakan skala stres kerja yang telah dimodifikasi dari versi yang dikembangkan oleh Pradisya (2019), dengan berpedoman pada tiga aspek utama menurut Robbins dan Judge, yaitu respons fisiologis, kondisi psikologis, dan reaksi perilaku. Pengujian validitas terhadap skala dilakukan melalui pendekatan korelasi product moment berbasis rumus Pearson, guna menelaah sejauh mana hubungan antara masing-masing butir pernyataan dengan skor keseluruhan skala sedangkan pada reliabilitasnya menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan hasil 0,957.

Skala yang disusun dimodifikasi sesuai dengan tujuan penelitian dalam bentuk modifikasi aitem. Modifikasi dilakukan hampir pada seluruh aitem, kecuali aitem nomor 4, 13, 24, 37, dan 40. Skala yang awalnya 40 aitem akan dimodifikasi menjadi 42 aitem dengan tujuan agar dapat diambil aitem yang paling bagus. Terdapat 40 aitem dalam skala stres kerja yang digunakan, mencakup pernyataan yang bersifat *favorabel* dan *unfavorabel*. Peneliti menggunakan empat kategori jawaban, yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai) dengan skor 1, TS (Tidak

Sesuai) dengan skor 2, S (Sesuai) dengan skor 3, dan SS (Sangat Sesuai)

dengan skor 4.

**Tabel 3.2** *Blue Print* Skala Stres Kerja awal

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Fisiologi	Gangguan pernafasan	1	3	2
	Pola makan yang berubah	4	5	2
	Mengalami ketegangan otot	37	2	2
	Susah tidur	9	7	2
	Lelah atau kehilangan daya energi	6	11	2
	Sakit kepala	13	10	2
Psikologis	Konsentrasi atau fokus	16	8	2
	Kehilangan semangat	12	15	2
	Tegang	20	18	2
	Mudah marah	23	14	2
	Perasaan cemas	17	21	2
	Tertekan	36, 26	19, 24	4
Perilaku	Menunda pekerjaan/menghindari pekerjaan	40	27	2
	Suka mencari kesalahan	39	22	2
	Produktivitas kerja menurun	29	31	2
	Kehilangan kepercayaan	35	25	2
	Agresif	34	30	2
	Meningkatnya frekuensi absensi	38	33	2
	Meningkatnya minuman keras dan merokok	32	28	2
TOTAL				40

**Tabel 3. 3** *Blue Print* Skala *Stres Kerja* setelah di modifikasi

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Fisiologi	Gangguan pernafasan	1, 41	3	3
	Pola makan yang berubah	4	5	2
	Mengalami ketegangan otot	2	37	2
	Susah tidur	9	7	2
	Lelah atau kehilangan daya energi	6, 42	11	3
Psikologis	Sakit kepala	13	10	2
	Konsentrasi atau fokus	16	8	2
	Kehilangan semangat	12	15	2
	Tegang	20	18	2
	Mudah marah	14	23	2
	Perasaan cemas	17	21	2
	Tertekan	26, 36	19, 24	4
Perilaku	Menunda pekerjaan/menghindari pekerjaan	40	27	2
	Suka mencari kesalahan	39	22	2
	Produktivitas kerja menurun	29	31	2
	Kehilangan kepercayaan	35	25	2
	Agresif	34	30	2
	Meningkatnya frekuensi absensi	38	33	2
	Meningkatnya minuman keras dan merokok	32	28	2
TOTAL				42

## 2. Skala Resiliensi

Studi ini memanfaatkan instrumen <sup>72</sup> Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC 25) yang telah dimodifikasi dari bentuk adaptasi oleh Prawita dan Heryadi (2023). Rancangan skala tersebut berlandaskan pada resiliensi yang dipaparkan oleh Connor dan Davidson, yang mencakup antara lain (1) kemampuan personal, tuntutan terhadap pencapaian standar tinggi, serta ketahanan, dan (2) kepercayaan pada insting, toleran pada afeksi negatif, dan kuat menghadapi stres, (3)

penerimaan positif dan hubungan yang aman, (4) kontrol diri, (5) spiritual.

Validitas pada skala ini menggunakan perhitungan koefisien Aiken's V menggunakan batas minimum 0,66. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Aiken's V berada dalam kisaran 0,676 hingga 0,971, yang berarti semua item memenuhi syarat validitas, sedangkan pada reliabilitasnya menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan hasil 0,887. Skala yang disusun dimodifikasi sesuai dengan tujuan penelitian dalam bentuk modifikasi aitem. Modifikasi dilakukan pada aitem nomor 1, 2, 3, 6, 9, 10, 11, 14, 23, 24, dan 25. Instrumen resiliensi ini memuat 25 butir pernyataan, yang di dalamnya terdapat aitem yang bersifat mendukung atau bernilai positif (*favorable*).

Skala yang awalnya 25 aitem akan dimodifikasi menjadi 40 aitem dengan tujuan agar dapat diambil aitem yang paling bagus. Pada awalnya, peneliti menggunakan lima opsi jawaban, yaitu Tidak Benar Sama Sekali (TBSS) dengan nilai 1, Jarang (J) bernilai 2, Kadang-kadang (K-K) dengan nilai 3, Sering (S) memperoleh nilai 4, serta Sangat Sering (SS) dengan bobot 5. Format ini kemudian direduksi menjadi empat alternatif jawaban yang lebih ringkas, yaitu: Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1, Tidak Sesuai (TS) bernilai 2, Sesuai (S) mendapat skor 3, dan Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 4.

**Tabel 3. 4** *Blue Print* Skala Resiliensi awal

Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
Kompetensi personal, standar tinggi, dan keuletan yang dimiliki individu	10, 11, 12, 16, 17, 23, 24, 25	8
Keyakinan terhadap insting, toleran terhadap hal negatif, dan fokus pada dampak dari stress	6, 7, 14, 15, 18, 19, 20	7
Penerimaan yang positif dan memiliki hubungan yang aman	1, 2, 4, 5, 8	5
Kontrol diri	13, 21, 22	3
Pengaruh Spiritualitas	3, 9	2
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>

**Tabel 3. 5** *Blue Print* Skala Resiliensi setelah di modifikasi

Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
Kompetensi personal, standar tinggi, dan keuletan yang dimiliki individu	10, 11, 12, 16, 17, 23, 24, 25	8
Keyakinan terhadap insting, toleran terhadap hal negatif, dan fokus pada dampak stres	6, 7, 14, 15, 18, 19, 20, 36	8
Penerimaan yang positif dan memiliki hubungan yang aman	1, 2, 4, 5, 8, 26, 39, 40	8
Kontrol diri	13, 21, 22, 27, 28, 31, 33, 34	8
Pengaruh Spiritualitas	3, 9, 29, 30, 32, 35, 37, 38	8
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>

#### **1. E. Metode Analisis Data**

Pengolahan data dilakukan melalui pendekatan statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2022) statistik inferensial adalah cara untuk mengolah data yang diambil dari sampel untuk membuat kesimpulan terkait kondisi dari populasi. Data yang akan dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis menggunakan SPSS versi 23 dengan metode regresi linear sederhana, untuk melihat apakah resiliensi memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi

sebagai langkah awal dalam analisis data :

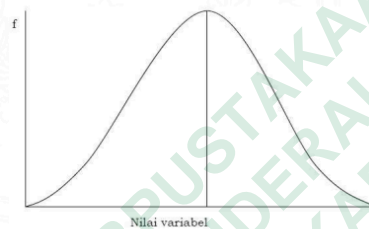
### **I. Uji Asumsi**

Sebelum memasuki tahap uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi, perlu dilakukannya pengujian asumsi terlebih dahulu.

Adapun uji asumsi yang digunakan :

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dimaksudkan untuk menelaah apakah distribusi data dalam penelitian ini memiliki pola penyebaran yang mendekati kurva normal atau justru menyimpang dari kecenderungan tersebut. Data normal merupakan sebaran distribusi skor variabel yang memiliki bentuk seperti kurva normal menyerupai *genta* atau lonceng (Hadi, 2017).



**Gambar 3. 1** Bentuk kurva normal

Menurut Sugiyono (A. P. Sari, Hasanah, & Nursalman, 2024) kriteria yang digunakan ialah Apabila tingkat signifikansi melampaui ambang batas 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa sebaran data mengikuti karakteristik distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak

berdistribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik analisis statistik untuk mengeksplorasi apakah data memperlihatkan kecenderungan penyebaran yang sejalan dengan pola distribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Menurut Yusuf, Herman, H, Abraham, dan Rukmana, (2024) pengujian linearitas dilakukan guna memverifikasi apakah interaksi antara dua variabel mengikuti kecenderungan hubungan linier serta menunjukkan keterkaitan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebuah model regresi dikatakan optimal apabila terdapat hubungan yang nyata dan linear secara statistik antara variabel X dan variabel Y. Linearitas memiliki arti bahwa perubahan pada variabel X menghasilkan perubahan yang konsisten pada variabel Y dan dapat digambarkan dengan garis lurus (Hadi, 2017). Ketika nilai signifikansi pada bagian *Deviation from Linearity* melebihi angka 0,05, hal ini menandakan bahwa relasi antara kedua variabel cenderung mengikuti pola linier. Namun, jika nilai tersebut berada di bawah 0,05, maka tidak ditemukan bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat linier.

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui pendekatan regresi linear sederhana untuk menelusuri apakah variabel bebas memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, selaras dengan kerangka model yang diterapkan. Menggunakan uji regresi ini berdasarkan dari uji f simultan dan nilai t sebagai acuan. Uji hipotesis pada penelitian ini diambil dari nilai signifikan t pada analisis regresi sederhana, jika nilai sig. < 0,05 maka dikatakan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel tergantung. T tabel nantinya akan dibandingkan dengan t hitung, hasil regresi yang jika t hitung lebih besar dari t tabel maka akan dikatakan signifikan (Ghozali, 2011).

## F. Kredibilitas

### 1. Validitas

Validitas menurut Azwar (2019) sejauh mana presisi dan kecermatan suatu instrumen dalam menjalankan perannya sebagai perangkat pengukuran. Sebuah alat ukur dikatakan memiliki ketepatan apabila data yang diperoleh secara autentik merepresentasikan karakteristik variabel yang dimaksud, sejalan dengan orientasi pengukurannya. Dalam penelitian ini, evaluasi validitas dilakukan melalui pendekatan Validitas Isi menggunakan koefisien Aiken's V, di mana suatu butir dinilai valid apabila nilai yang dihasilkan mendekati angka 1,00 semakin mendekati angka tersebut, maka semakin tinggi tingkat validitas menurut Aiken's V. Validitas isi dilakukan melalui hasil penilaian *expert judgement* menggunakan Aiken's V. Aiken's V merupakan perhitungan *content-validity coefficient* yang berdasarkan penilaian dari beberapa ahli (*expert judgement*) pada suatu aitem untuk

melihat sejauh mana aitem mewakili konstruk yang diukur (Aiken, 1980).

$$V = \sum S/[n(c-1)]$$

Keterangan :

V = indeks validitas V Aiken

S = r-lo

r = angka yang diberikan validator

lo = angka penilaian terendah

n = jumlah rater

c = banyaknya kategori yang dapat dipilih rater

**Gambar 3. 2** Penghitungan koefisien validitas Aiken's V

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menurut Azwar (2019) merupakan seberapa besar hasil dari suatu pengukuran dapat dianggap konsisten dan dapat diandalkan. Pengukuran dikatakan reliabel jika tes dilakukan berulang kali pada orang yang sama dan hasilnya tetap stabil, maka pengukuran itu bisa dianggap terpercaya. Tapi, jika hasilnya sangat berbeda setiap waktu, pengukuran tersebut tidak bisa diandalkan. Studi ini mengadopsi pendekatan reliabilitas dengan mengandalkan konsistensi internal, di mana skor data diperoleh melalui pelaksanaan satu kali pengukuran kepada responden. Metode ini dipilih karena dinilai lebih efisien dan praktis dalam pelaksanaannya. Untuk menilai tingkat keandalan instrumen, digunakan teknik Alpha Cronbach sebagai alat pengujinya, dengan nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0,7. Koefisien yang mendekati 1,0 menandakan bahwa alat ukur tersebut memiliki

reliabilitas yang tinggi. Daya diskriminasi pada aitem yang biasanya digunakan menggunakan batas minimal  $\geq 0,30$ . Semua aitem yang koefisiennya mencapai korelasi minimal 0,30 daya pembedanya akan dikatakan memenuhi syarat dari psikometrik sebagai bagian dari tes.

## G. Rancangan Penelitian

### 1. Prosedur Penelitian

#### a. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, peneliti mulai mengidentifikasi masalah yang diteliti, lalu melakukan kajian literatur dengan tujuan memperdalam teori yang akan diterapkan. Langkah selanjutnya dalam studi ini yaitu menetapkan partisipan yang selaras dengan parameter seleksi yang telah dirumuskan sebelumnya dan menyiapkan instrumen penelitian yang akan digunakan serta mengurus perizinan untuk melaksanakan perizinan untuk melaksanakan penelitian

#### b. Tahap Pelaksanaan

Pada langkah ini, peneliti memulai dengan terlebih dahulu menguji instrumen penelitian dengan melibatkan beberapa karyawan yang bekerja guna memastikan validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan. Setelah hasil uji coba dianalisis, pengumpulan data dilakukan menggunakan google form untuk mempermudah distribusi kepada responden. Sebelum mengisi kuesioner, subjek akan diberikan *informed consent* sebagai bukti persetujuan. Kemudian, subjek akan diminta untuk mengisi

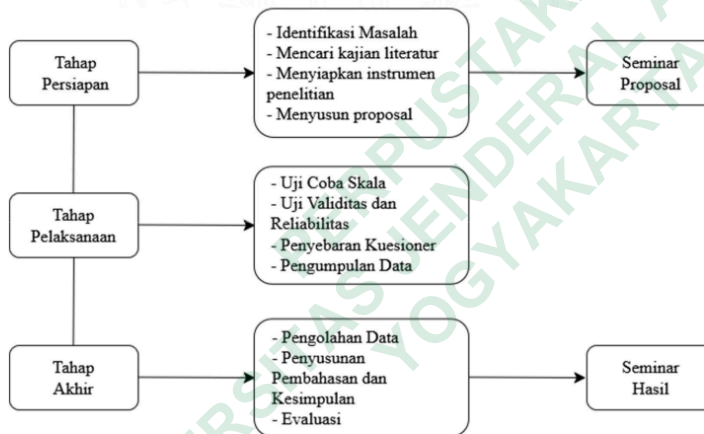
pernyataan yang telah disiapkan dalam *google form* tersebut.

### c. Tahap Pengolahan Data

Setelah tahap pelaksanaan, data yang berhasil dihimpun akan dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS sebagai alat bantu pengolahan. Setelah itu, peneliti akan menganalisis hasilnya dan menyusun pembahasan berdasarkan hasil dari analisis.

### d. Tahap Evaluasi

Pada tahap ini, setelah analisis data selesai dilakukan dan pembahasan telah disusun, peneliti membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Selain itu, peneliti juga memberikan usulan yang bisa dipertimbangkan oleh peneliti di masa yang akan datang ataupun untuk karyawan dalam organisasi tersebut.



Gambar 3. 3 Bagan Tahap Penelitian

**BAB IV**  
**PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

**A. Orientasi Kancan dan Persiapan**

**I. Orientasi Kancan**

Penelitian ini berlangsung di Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia (YIARI), sebuah lembaga yang memiliki fokus pada perlindungan dan konservasi satwa liar, terutama orangutan dan kukang. YIARI merupakan bagian dari jaringan internasional *International Animal Rescue* (IAR) yang telah lama berkontribusi dalam upaya konservasi di Indonesia. Kantor YIARI Ketapang berfungsi sebagai salah satu pusat kegiatan utama di Kalimantan Barat. Lokasinya berada di Jalan Ketapang-Tanjungpura RT010, Dusun Pematang Merbau, Kecamatan Muara Pawan, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat 78813 (Yiari.or.id, diakses tanggal 08/07/2025).

Struktur kerja YIARI terbagi menjadi dua kelompok utama, yakni karyawan yang bekerja di area kantor dan karyawan yang bekerja di lapangan. Karyawan kantor umumnya mengelola keperluan administratif, perencanaan program, keuangan, SDM, serta menjalin komunikasi dengan berbagai mitra eksternal. Jumlah keseluruhan karyawan YIARI di Ketapang berkisar antara 250 hingga 300 orang dan sebagian besar dari mereka merupakan karyawan lapangan. Namun, pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode *total sampling* dengan sampel seluruh karyawan kantor yang berjumlah 53

orang. Peneliti melakukan pengambilan data menggunakan google form yang disebarluaskan oleh pihak *Human Resources and General Affairs* (HRGA) kepada karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia.

## 2. Persiapan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa persiapan sebelum pengambilan data penelitian yang dijelaskan sebagai berikut:

### a. Persiapan Administrasi

Rangkaian persiapan administratif dalam penelitian ini mencakup tahapan pengajuan perizinan secara resmi dalam bentuk *soft file* dari kampus dengan nomor surat B/207/FES/IV/2025 kepada pihak *Human Resource* Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia dengan tujuan meminta izin untuk melakukan penelitian. Permohonan surat izin yang telah dikirim mendapatkan balasan dari pihak Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia dengan nomor surat 181/YIARI-KTP/V/2025 yang berisi penerimaan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan.

### b. Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menerapkan dua skala, yakni skala stres kerja dan skala.

#### 1. Skala Stres Kerja

Penelitian ini mengadopsi instrumen skala yang digunakan untuk mengidentifikasi tingkat stres kerja, yang telah

mengalami modifikasi dari versi skala yang dikembangkan oleh Pradisya (2019), berlandaskan pada tiga aspek yang diuraikan oleh Robbin dan Judge (2013) yaitu : aspek fisiologi, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Instrumen ini memuat 42 butir pernyataan, terdiri atas 22 aitem bernada positif (*favorable*) dan 20 aitem bernada negatif (*unfavorable*), serta dilengkapi dengan empat pilihan respons, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Sebelum tahap pengujian reliabilitas dijalankan, peneliti terlebih dahulu melibatkan proses *expert judgement* dengan melibatkan tujuh penilai atau rater. Selanjutnya, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan koefisien Aiken's V sebagai dasar perhitungannya dan menghasilkan standar 0,75. Nilai koefisien aiken's V yang didapatkan berkisar 0,821 sampai 1 sehingga tidak ada aitem yang gugur. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa aitem dalam stres kerja dikategorisasikan valid sehingga mewakili konstruk yang akan diukur.

**Tabel 4. 1** Tabel Aiken's Stres Kerja

Aitem	Aiken's V	Keterangan
42 aitem	0,821 - 1	Valid

## 2. Skala Resiliensi

Penelitian ini menggunakan skala resiliensi yang sudah dimodifikasi dari hasil adaptasi Prawita dan Heryadi (2023), yang didasarkan pada <sup>3</sup> *Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)* dari Connor dan Davidson (2003). Skala ini mengukur beberapa hal penting, seperti kemampuan diri sendiri, standar tinggi dan ketekunan, kepercayaan pada insting, kemampuan menerima perasaan negatif, kekuatan menghadapi stres, sikap <sup>3</sup> positif dan hubungan yang aman, pengendalian diri, serta aspek spiritual. Skala ini memuat 40 aitem pernyataan dan seluruhnya bersifat *favorable* <sup>27</sup> dengan 4 opsi jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sebelum dilakukannya uji reliabilitas, peneliti melakukan *expert judgement* terlebih dahulu dan mendapatkan 7 rater. Pengujian validitas dalam penelitian ini ditempuh melalui pemanfaatan formula Aiken's V sebagai acuan kuantifikasi tingkat validitas butir instrumen dan menghasilkan standar 0,75. Nilai koefisien aiken's V yang didapatkan berkisar 0,821 sampai 1 sehingga tidak ada aitem yang gugur. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa aitem dalam resiliensi dikategorisasikan valid sehingga mewakili konstruk yang akan diukur.

Tabel 4. 2 Tabel Aiken's Resiliensi

Aitem	Aiken's V	Keterangan
40 aitem	0,821 - 1	Valid

c. Uji Coba <sup>75</sup>Alat Ukur Penelitian

Sebelum alat ukur diterapkan dalam tahap pengambilan data, peneliti terlebih dahulu melakukan fase prapengujian (*try out*) terhadap instrumen tersebut. Langkah ini bertujuan untuk melihat reliabilitas dari skala yang nantinya akan digunakan untuk pengambilan data guna memastikan keandalannya. Try out dilakukan pada tanggal 16 hingga 20 Juni 2025 yang melibatkan 54 responden karyawan kantor. Setelah data uji coba dikumpulkan, peneliti <sup>15</sup>menggunakan program SPSS versi 23 untuk menguji reliabilitas skala guna memastikan alat ukur tersebut konsisten.

d. <sup>3</sup>Hasil Analisis Uji Coba Alat Ukur

Hasil analisis uji coba terhadap kedua alat ukur menunjukkan temuan berikut :

<sup>4</sup>I. Skala Stres Kerja

Hasil uji coba skala stres kerja disertai dengan pelaksanaan pengujian reliabilitas untuk menilai konsistensi internal instrumen dengan koefisien reliabilitas cronbach's alpha 0,906. Uji reliabilitas dilakukan sebanyak 3 kali putaran dan pada putaran pertama menghasilkan koefisien reliabilitas cronbach's alpha 0,877 dengan nilai daya diskriminasi berkisar dari -0,023 hingga 0,669. Dalam fase permulaan, teridentifikasi

sejumlah aitem yang mencatatkan skor di bawah ambang batas 0,3. Oleh karena itu, dari total 42 aitem, sebanyak 11 aitem dieliminasi, sehingga tersisa 31 aitem. Aitem yang tidak lolos tersebut terdapat pada nomor 3, 5, 7, 10, 17, 18, 19, 21, 22, 30, dan 33.

Selanjutnya, pada putaran kedua menghasilkan koefisien reliabilitas cronbach's alpha 0,906 dengan rentang daya diskriminasi berada dalam kisaran 0,261 hingga 0,696 dan terdapat 2 aitem yang gugur pada putaran kedua sehingga menyisakan 29 aitem. Aitem-aitem gugur tersebut berada pada nomor 23 dan 37. Pada putaran ketiga atau terakhir menghasilkan koefisien reliabilitas cronbach's alpha 0,906 yang indeks diskriminasi aitem berada dalam rentang 0,300 hingga 0,699, sehingga tidak ada aitem yang dieliminasi lagi. Hasil uji coba terhadap skala stres kerja menunjukkan bahwa terdapat 13 aitem yang tidak lolos dan 29 aitem dinyatakan valid.

**Tabel 4.3** Tabel Reliabilitas Stres Kerja akhir

Aitem	No. Aitem Gugur	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach Alpha	Keterangan
29 aitem	3, 5, 7, 10, 17, 18, 19, 21, 22, 30, dan 33	0,300 - 0,699	0,906	Reliabel
	23 dan 37			

<sup>15</sup> Tabel 4. 4 *Blueprint* Skala Stres Kerja setelah uji coba

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Fisiologi	Gangguan pernafasan	1, 28	-	2
	Pola makan yang berubah	3	-	1
	Mengalami ketegangan otot	2	-	1
	Susah tidur	6	-	1
	Lelah atau kehilangan daya energi	4, 29	7	3
	Sakit kepala	9	-	1
Psikologis	Konsentrasi atau fokus	12	5	2
	Kehilangan semangat	8	11	2
	Tegang	13	-	1
	Mudah marah	10	-	1
	Tertekan	16, 24	14	3
Perilaku	Menunda pekerjaan/menghindari pekerjaan	27	17	2
	Suka mencari kesalahan	26	-	1
	Produktivitas kerja menurun	19	20	2
	Kehilangan kepercayaan	23	15	2
	Agresif	22	-	1
	Meningkatnya frekuensi absensi	25	-	1
	Meningkatnya minuman keras dan merokok	21	18	2
TOTAL				29

## 2. Skala Resiliensi

Pada hasil *try out* skala resiliensi dilakukanlah uji <sup>77</sup> reliabilitas dengan koefisien reliabilitas cronbach's alpha 0,955. Uji reliabilitas dilakukan sebanyak 2 kali putaran dan pada putaran pertama menghasilkan koefisien reliabilitas cronbach's alpha 0,954 dengan rentang daya diskriminasi berada antara 0,275 hingga 0,755. Karena pada putaran pertama terdapat aitem yang berada di bawah 0,3, maka dari 40 aitem tersebut terdapat <sup>52</sup> 1 aitem yang gugur dengan nomor aitem 20 dan menyisakan 39 aitem. Pada putaran kedua menghasilkan koefisien reliabilitas

cronbach's alpha 0,955 dengan daya diskriminasi yang bergerak dari 0,334 sampai 0,764 sehingga tidak ada aitem yang gugur lagi. Pada hasil uji coba skala resiliensi menunjukkan terdapat 1 aitem yang gugur dan 39 aitem yang valid.

**Tabel 4.5** Tabel Reliabilitas Resiliensi akhir

Aitem	No. Aitem Gugur	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach Alpha	Keterangan
39 aitem	20	0,334 - 0,764	0,955	Reliabel

**Tabel 4.6** Blueprint Skala Resiliensi setelah uji coba

Aspek	Nomor Aitem	Jumlah
Kompetensi personal, standar tinggi, dan keuletan yang dimiliki individu	10, 11, 12, 16, 17, 22, 23, 24	8
Keyakinan terhadap insting, toleran terhadap hal negatif, dan fokus pada dampak stres	6, 7, 14, 15, 18, 19, 35	7
Penerimaan yang positif dan memiliki hubungan yang aman	1, 2, 4, 5, 8, 25, 38, 39	8
Kontrol diri	13, 20, 21, 26, 27, 30, 32, 33	8
Pengaruh Spiritualitas	3, 9, 28, 29, 31, 34, 36, 37	8
TOTAL		39

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dimulai pada 23 Juni 2025 dan berakhir pada 3 Juli 2025. Selama itu, data dikumpulkan dengan cara mengirimkan link *google form* kepada pihak *Human Resource* Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia. *Google form* yang diberikan telah mencakup identitas diri, *informed consent*, skala stres kerja, dan skala

resiliensi. Adapun yang dapat mengisi link tersebut merupakan karyawan kantor dari Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia.

Link *google form* yang dibagikan memuat kuesioner skala stres kerja dan skala resiliensi, serta petunjuk pengerjaannya, dengan tujuan agar responden dapat mengisi <sup>1</sup> secara tepat dan efisien. Peneliti juga menegaskan bahwa pengisian kuesioner bersifat sukarela, sehingga responden bebas memilih untuk tidak mengisi apabila merasa tidak bersedia. Selama proses pengumpulan data berlangsung, peneliti secara berkala memantau jumlah responden yang telah mengisi kuesioner melalui *google form*. Jika jumlah responden belum memenuhi target, peneliti menghubungi kembali pihak *Human Resource* untuk membantu menyebarkan link tersebut. Hingga akhir proses pengambilan data, peneliti berhasil memperoleh 53 responden yang telah mengisi kuesioner secara lengkap.

## <sup>5</sup> C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden Penelitian

Data dari hasil penyebaran *google form* menunjukkan bahwa jumlah total responden yang berhasil dikumpulkan adalah 53 orang. Rincian informasi mengenai responden <sup>30</sup> dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 7** Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
Laki-laki	40	75,5%
Perempuan	13	24, 5%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel jenis kelamin diatas, terdapat 53<sup>24</sup> responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, serta responden terbanyak ialah sebanyak 40 responden atau 75,5% merupakan laki-laki, sedangkan 13 responden lainnya atau sebesar 24,5%<sup>2</sup> berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4. 8** Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	N	Persentase (%)
Dewasa Awal (20-40 tahun)	44	83 %
Dewasa Madya (40-60 tahun)	9	17 %
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

Merujuk pada tabel data usia responden, diketahui bahwa sebanyak 44 orang atau 83%<sup>81</sup> berada pada rentang usia 20 hingga 40 tahun, yang termasuk dalam kategori dewasa awal. Pada usia 40 hingga 60 atau dewasa madya sebanyak 9 orang dengan persentase 17%. Peneliti menggunakan dewasa awal dan dewasa madya dengan tujuan agar mempermudah mengkategorisasikan sesuai dengan psikologi perkembangan.

## <sup>1</sup> 2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian digunakan untuk menyajikan gambaran secara umum dari data yang telah diperoleh, sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan analisis dan penafsiran.

**Tabel 4.9** Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	29	116	72,5	14,5	33	78	55,5	7,5
Resiliensi	39	156	97,5	19,5	92	156	124	10,67

Keterangan :

Hipotetik : Data diperoleh berdasarkan skala

Empirik : Data diperoleh berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan representasi data diskriminasi pada tabel sebelumnya, peneliti mengadaptasi pemaparan data sebagai sarana untuk mengklasifikasikan hasil skor responden pada masing-masing variabel yang diamati. Langkah kategorisasi ini dimaksudkan untuk memetakan responden ke dalam kelompok tertentu, selaras dengan intensitas atribut yang melekat pada masing-masing individu. Dasar penetapan kategori dalam penelitian ini merujuk pada rumus norma berikut :

**Tabel 4.10** Rumus Norma Kategorisasi

No	Kategori	Rentan Nilai (X)
1	Sangat Rendah	$X \leq M - 1,8 SD$
2	Rendah	$M - 1,8 SD < X \leq M - 0,6 SD$
3	Sedang	$M - 0,6 SD < X \leq M + 0,6 SD$
4	Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,8 SD$
5	Sangat Tinggi	$M + 1,8 SD < X$

Keterangan :

X : Skor Total

M : Mean

SD : Standar Deviasi

Mengacu pada perhitungan norma kategori diatas, peneliti membagi responden ke dalam lima kategorisasi, dan hasil pengelompokan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 11** Persentil Untuk Kategori Tiap Variabel

Kategorisasi	Stres Kerja	Resiliensi
Sangat Rendah	$X \leq 39,7$	$X \leq 101,1$
Rendah	$39,7 < X \leq 51,9$	$101,1 < X \leq 118,91$
Sedang	$51,9 < X \leq 64$	$118,91 < X \leq 136,72$
Tinggi	$64 < X \leq 76,2$	$136,72 < X \leq 154,52$
Sangat Tinggi	$76,2 < X$	$154,52 < X$

Keterangan :

X : Skor Total

**Tabel 4. 12** Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategorisasi	Stres Kerja		Resiliensi	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	3	5,7 %	2	3,8 %
Rendah	11	20,8 %	11	20,8 %
Sedang	28	52,8 %	25	47,2 %
Tinggi	10	18,9 %	14	26,4 %
Sangat Tinggi	1	1,9 %	1	1,9 %
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan data pada tabel kategorisasi diatas, responden yang memperoleh skor tinggi pada variabel stres kerja dapat diartikan sedang mengalami tingkat stres kerja yang tergolong sedang.. Pada data kategorisasi diatas dapat dilihat stres kerja dengan 28 responden responden yaitu sebanyak 52,8% responden terklasifikasi dalam kategori sedang. Sementara itu, kategori sangat rendah diisi oleh 3 responden atau setara dengan 5,7%, dan 11 responden berjumlah 13,2% termasuk dalam kategori rendah. Di sisi lain, sebanyak 10 responden (18,9%) tercatat dalam kategori tinggi, dan hanya 1 responden (1,9%) yang menempati kategori sangat tinggi.

Variabel resiliensi memperlihatkan bahwa mayoritas partisipan berada pada tingkat resiliensi sedang. Hal ini tercermin dari distribusi data, di mana 25 responden (47,2%) tergolong dalam kategori sedang,

sementara 14 responden (26,4%) termasuk dalam kategori tinggi. Sebanyak 11 responden (20,8%) tercatat memiliki tingkat resiliensi rendah, disusul oleh 1 responden (1,9%) yang berada pada kategori sangat tinggi, serta 2 responden (3,8%) yang juga teridentifikasi dalam kategori rendah berdasarkan klasifikasi yang ditetapkan.

### 3. Uji Asumsi

Menjelang pelaksanaan uji hipotesis, peneliti diwajibkan terlebih dahulu menguji prasyarat yang menjadi fondasi analisis lanjutan (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, pengujian asumsi dilaksanakan melalui uji kenormalan serta uji linearitas, yang dianalisis dengan dukungan perangkat lunak SPSS versi 23.

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan guna mengetahui data penelitian yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Peneliti melakukan uji normalitas dengan SPSS 23 menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang apabila nilai signifikansinya ( $\text{sig.} > 0,05$ ) maka data dikatakan terdistribusi normal (A. P. Sari dkk., 2024).

**Tabel 4. 13** Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Interpretasi
Stres Kerja	0,200	Terdistribusi Normal
Resiliensi	0,200	Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk variabel stres kerja

dan resiliensi adalah 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Peneliti mengimplementasikan uji linearitas guna menelusuri keberadaan relasi yang terstruktur dan bermakna secara statistik antara variabel stres kerja dan resiliensi pada karyawan kantor YIARI. Prosedur pengujian ini dijalankan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 23. Hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear secara signifikan apabila nilai *deviation from linearity* melebihi 0,05 (Hadi, 2017). Linearitas memiliki arti hubungan antara variabel X dan variabel Y digambarkan dengan garis lurus (Hadi, 2017).

Tabel 4. 14 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation from linearity	Interpretasi
Stres Kerja*Resiliensi	0,201	Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari *deviation from linearity* adalah  $0,201 > 0,05$  yang berarti adanya hubungan yang jelas dan sangat signifikan antara stres kerja dan resiliensi.

4. Uji Hipotesis

Setelah melewati tahap uji asumsi yang mencakup uji normalitas dan linearitas, peneliti kemudian melanjutkan dengan melakukan uji

hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk melihat apakah resiliensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan kantor YIARI. Untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap stres kerja, dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 15 Uji Hipotesis *Coefficients*

Variabel	t	Sig.	Interpretasi
Resiliensi terhadap Stres Kerja	-3,073	0,003	Diterima

Berdasarkan tabel signifikansi diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t -3,073 > t$  tabel

Catatan : cara mencari  $t_{tabel}$   
 $t_{tabel} = (t/2 ; n-k-1)$   
 $= (0,05/2 ; 53-1-1)$   
 $= (0,025 ; 51)$  [Dilihat pada distribusi nilai  $t_{tabel}$ ]  
 $= 2,008$

**Gambar 4. 1** Rumus  $t$  tabel

Perbandingan antara nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel memperlihatkan bahwa  $|t$  hitung | melebihi  $t$  tabel, yakni  $3,073 > 2,008$ .  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel maka akan dikatakan signifikan (Ghozali, 2011). Disertai dengan tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05, kondisi ini mengarahkan pada diterimanya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan penolakan terhadap hipotesis nol ( $H_0$ ). Hasil tersebut menandakan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara variabel resiliensi terhadap stres kerja.

**Tabel 4. 16** Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square
Resiliensi terhadap Stres Kerja	0,395 <sup>a</sup>	0,156

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pada nilai koefisien korelasinya (R) sebesar 0,395 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,156. Nilai tersebut memiliki arti bahwa pengaruh resiliensi terhadap stres kerja sebesar 15,6%, sedangkan 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak peneliti bahas.

#### D. Pembahasan

Penelitian ini difokuskan untuk mengevaluasi sejauh mana resiliensi berperan dalam memengaruhi stres kerja pada karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang, terdiri dari pria dan wanita dengan rentang usia 22 sampai 54 tahun, yang dikategorikan sebagai individu dalam tahap dewasa awal hingga dewasa madya. Para responden dipilih dengan teknik *total sampling*, yang dimana semua karyawan kantor menjadi sampel dalam penelitian ini.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel stres kerja menunjukkan skor minimum sebesar 33, skor maksimum sebesar 78, dengan rata-rata (mean) sebesar 57,9, dan standar deviasi sebesar 10,2. Nilai rata-rata ini berada pada kategori sedang, yang berarti bahwa karyawan cukup merasakan tekanan dalam pekerjaan mereka, meskipun tidak dalam tingkat yang ekstrem. Standar deviasi yang cukup tinggi menunjukkan adanya

variasi tingkat stres di antara responden, dengan sebagian karyawan mengalami stres yang kategorinya beragam.

Sementara itu, variabel resiliensi memiliki skor minimum sebesar 92, skor maksimum sebesar 156, dengan rata-rata (mean) sebesar 127,8, dan standar deviasi sebesar 14,84. Nilai rata-rata yang tinggi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat resiliensi yang baik dalam menghadapi tekanan kerja, menunjukkan kemampuan untuk bangkit dari kesulitan, beradaptasi, serta mengelola stres secara efektif.

Berdasarkan temuan dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini memperoleh dukungan dan dinyatakan valid atau dapat diartikan diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari batas 0,05, disertai dengan nilai t sebesar -3,073, mengindikasikan adanya pengaruh bersifat negatif antara tingkat resiliensi dan stres kerja yang dialami oleh karyawan di kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia. Maknanya, karyawan dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi cenderung mengalami stres kerja yang lebih rendah. Resiliensi berperan sebesar 15,6% dalam menjelaskan variabel stres kerja, sementara 84,4% sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam ruang lingkup penelitian ini. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan dalam hipotesis yang menyebutkan “Terdapat pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia” diterima.

Pada hasil penelitian ini, responden terbanyak yang berada di rentang usia dewasa awal dengan 44 orang yang mengisi. Usia di rentang 20-an hingga 40 ini berpengaruh pada kemampuan kerja dari karyawan, yang dimana setelah bertambahnya umur kemampuan yang dimiliki akan terus menurun sehingga dapat menjadi salah satu faktor dari penyebab stres kerja (Akbar dkk., 2024).

Hasil pengelompokan data pada variabel resiliensi dalam studi ini mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan tergolong dalam klasifikasi sedang, berjumlah 25 responden atau 47,2%. Di sisi lain, sebanyak 14 responden (26,4%) menempati klasifikasi tinggi, sedangkan hanya satu responden (1,9%) yang tercatat berada pada kategori sangat tinggi. Hasil kategorisasi variabel resiliensi dapat dikatakan signifikan, meskipun masih di bawah proporsi yang ditemukan oleh Kermott, Johnson, Sood, Jenkins, dan Sood (2019) yang memiliki 41,7% pada kategori sangat tinggi pada karyawan eksekutif. Oleh karena itu, terbukti bahwa resiliensi yang tinggi sangat relevan dalam meningkatkan kesehatan mental dan menurunkan tingkat stres kerja. Menurut Tampombebu dan Wijono (2022) seseorang yang memiliki resiliensi yang tinggi dengan kemampuan mengelola emosi dapat membantu seseorang untuk tetap bertahan dan bangkit walaupun dibawah tekanan pekerjaan yang tinggi.

Pengujian normalitas pada penelitian ini diterapkan melalui pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*, yang menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,200 untuk variabel stres kerja maupun resiliensi. Karena nilai ini

melebihi ambang batas 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), maka dapat ditafsirkan bahwa distribusi data mengikuti pola normal. Usai tahapan tersebut, peneliti melanjutkan dengan pengujian linearitas dan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,201. Nilai ini, yang juga melampaui batas 0,05, merefleksikan adanya relasi linier antara resiliensi dan stres kerja dalam konteks yang diteliti.

Setelah dilakukan pengujian asumsi yang mencakup yakni uji normalitas dan linearitas, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melaksanakan uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear sederhana yang memperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti  $0,003 < 0,05$  dan memperoleh nilai t sebesar -3,073 yang berarti  $3,073 > 2,008$ , dari perolehan kedua nilai tersebut menghasilkan adanya pengaruh negatif yang sangat signifikan antara resiliensi terhadap stres kerja pada karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki karyawan kantor YIARI, maka tingkat stres kerja yang mereka rasakan cenderung lebih rendah. Sebaliknya, jika resiliensi rendah, maka stres kerja yang dialami cenderung meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Busti, Yuliharsi, dan Rivai (2023), yang juga menemukan adanya pengaruh negatif antara resiliensi terhadap stres kerja. Hal serupa juga ditemukan dalam studi oleh Noach, Keraf, dan

Aipipidely (2023), yang menyimpulkan bahwa resiliensi <sup>9</sup> berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Eriska, Yamaly, dan Safitri (2025) menyatakan bahwa resiliensi mempengaruhi secara positif pada stres yang ada di tempat kerja. Studi yang juga dilakukan oleh Purwanto dan Sahrah (2020) mendapatkan hasil bahwa resiliensi dapat berpengaruh pada stres kerja. Peneliti lainnya juga mengungkapkan <sup>14</sup> bahwa semakin tinggi resiliensi seseorang maka semakin rendah pula stres kerjanya (Fanny, Elvinawanty, Falin, Wijaya, & Mirza, 2025)

Berdasarkan pembahasan hasil dari uji hipotesis yang diterima dapat dilihat bahwa adanya <sup>66</sup> pengaruh negatif yang sangat signifikan antara resiliensi terhadap stres kerja dengan besaran koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 15,6% yang berarti resiliensi mempengaruhi stres kerja sebesar 15,6% pada karyawan kantor YIARI, sedangkan 84,4% <sup>12</sup> dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dan diteliti oleh peneliti. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Puspaningrum, Matulesy, dan Rini (2023) menyatakan bahwa *psychological well-being* juga dapat berpengaruh negatif terhadap stres kerja sehingga dapat diartikan *psychological well-being* dapat masuk pada <sup>12</sup> variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh William (2025) menyatakan bahwa kohesi tim juga dapat berpengaruh negatif terhadap stres kerja sehingga dapat diartikan kohesi tim dapat masuk pada variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Lucia dan Kurniawan (2019) menyatakan bahwa resiliensi dan religiusitas dapat menjadi faktor yang mampu untuk mengatasi tekanan dalam pekerjaan pada karyawan. Penelitian yang dilakukan Ainia dan Mariyati (2024) menyatakan bahwa dukungan sosial teman sebaya juga dapat menjadi faktor yang mampu mengatasi tekanan dalam pekerjaan karena dukungan teman sebaya dapat membuat seseorang merasa lebih ringan ketika menghadapi tekanan. Selain itu, penelitian lain juga dilakukan oleh Pebriyanti dan Kholisah (2024) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan juga dapat berpengaruh dalam stres kerja, bagaimana pemimpin dalam memimpin akan sangat berpengaruh kepada tekanan dan kinerja karyawan.

Meskipun penelitian ini telah dilakukan secara optimal, penulis menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan. Pertama, data diperoleh melalui pengisian *google form*, sehingga terdapat kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya. Selain itu, keterbatasan pemahaman dan pendalaman peneliti terhadap topik penelitian membuat pengembangan hanya difokuskan pada aspek-aspek tertentu yang dianggap relevan oleh peneliti atau ada variabel lain berpengaruh sehingga penelitian ini belum menggambarkan bagaimana pengaruh variabel yang bisa mempengaruhi stres kerja dengan baik. Pada penelitian ini juga tidak dicantumkan domisili yang membuat peneliti kurang mengetahui terkait darimana asal para responden.

Penelitian ini juga mempunyai ciri khas yaitu pada tempat penelitian yang berada di Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia, karena di YIARI sendiri belum pernah ada yang meneliti di bidang psikologi. Selain itu, pada penelitian ini juga memiliki kelebihan yang menggunakan *total sampling* sehingga hanya mengambil karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia saja.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh ke arah negatif yang sangat signifikan antara resiliensi terhadap stres kerja pada karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia. Semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia. Artinya, seseorang karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang baik maka tingkat stres kerjanya akan menurun. Begitupun sebaliknya, seseorang karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang buruk maka tingkat stres kerjanya akan meningkat.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah di jelaskan oleh peneliti, berikut saran yang diharapkan dapat bermanfaat serta meningkatkan penelitian yang lebih baik lagi :

#### 1. Bagi Instansi (Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian karyawan mengalami tingkat stres kerja yang cukup signifikan, sementara tingkat resiliensi mereka bervariasi. Oleh karena itu, disarankan agar instansi dapat mengembangkan program-program yang

mendukung peningkatan ketahanan mental atau resiliensi karyawan. Program ini bisa berupa pelatihan manajemen stres, kegiatan penguatan mental seperti *coaching*, konseling rutin, serta kegiatan fisik seperti *sport day*. Selain itu, manajemen diharapkan lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan terbuka, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

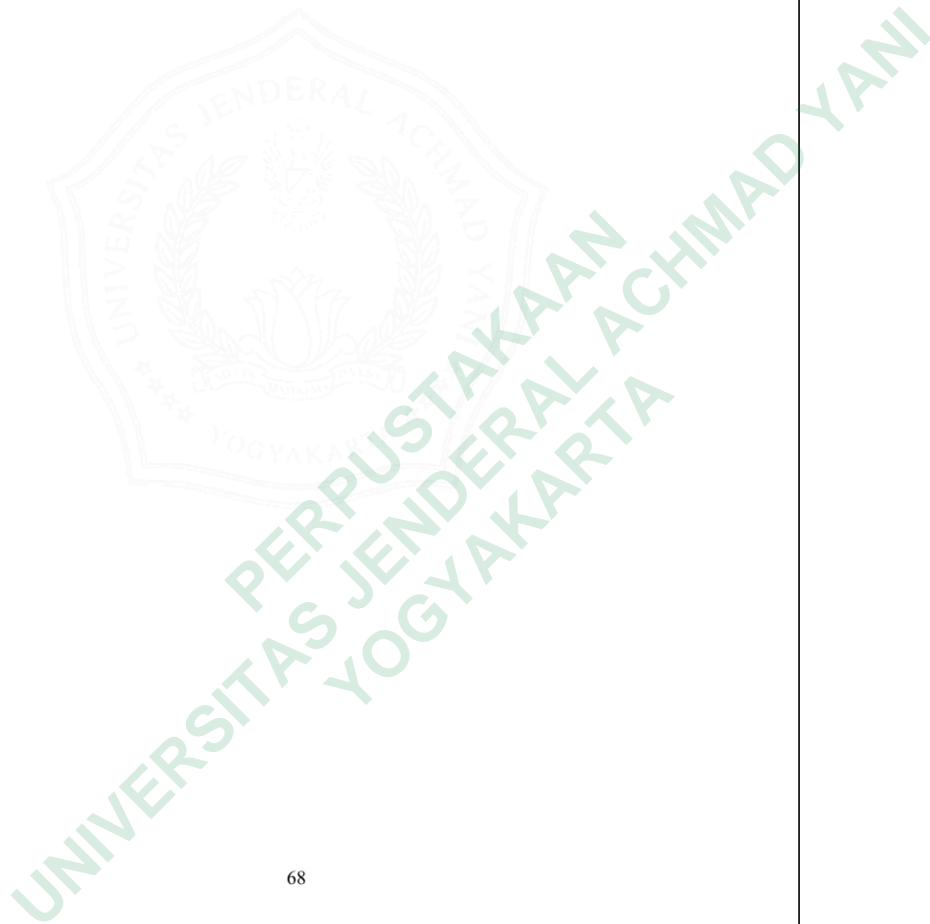
## 2. Bagi Subjek Penelitian

Karyawan diharapkan dapat mulai lebih mengenali gejala stres kerja yang mungkin mereka alami dan tidak mengabaikan dampaknya terhadap kesehatan fisik maupun psikologis. Mengembangkan kemampuan resiliensi pribadi, seperti berpikir positif, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mencari dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, dapat membantu mengurangi tekanan kerja yang dirasakan. Selain itu, partisipasi aktif dalam program internal yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan mental juga dapat menjadi langkah positif dalam menjaga kesehatan kerja.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya memfokuskan pada satu variabel bebas, yaitu resiliensi, dalam hubungannya dengan stres kerja. Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar menambahkan variabel lain yang berpotensi berpengaruh terhadap stres kerja, seperti beban

kerja, dukungan sosial, atau gaya kepemimpinan atasan. Selain itu, metode kualitatif atau campuran juga dapat digunakan agar hasil penelitian menjadi lebih mendalam dan kontekstual. Peneliti juga dapat memperluas subjek penelitian tidak hanya pada karyawan kantor, tetapi juga mencakup karyawan lapangan atau organisasi lain agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan.



# Pengaruh Resiliensi Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kantor YIARI

## ORIGINALITY REPORT

<b>24%</b> SIMILARITY INDEX	<b>21%</b> INTERNET SOURCES	<b>11%</b> PUBLICATIONS	<b>11%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II</b> Student Paper	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>dspace.uii.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>docplayer.info</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repository.radenintan.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>eprints.walisongo.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>10</b>	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	<b>Wa Ode Fiana Tumaruddin, Nani Restati Siregar, Citra Marhan. "Dukungan Sosial dan</b>	<b>&lt;1%</b>

# Stres Kerja pada Karyawan", Jurnal Sublimapsi, 2023

Publication

12	<a href="http://eprints.kwikkiangie.ac.id">eprints.kwikkiangie.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://constesis.blogspot.com">constesis.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
17	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
18	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
19	<a href="http://ejurnal-mapalus-unima.ac.id">ejurnal-mapalus-unima.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
22	Cantika Wulandari Yunus, Andito Zeth Ohoirat. "Hubungan antara Lingkungan Fisik Sekolah dengan Motivasi Belajar Siswa di Sekolah XWZ", ARZUSIN, 2025 Publication	<1 %
23	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id">etd.uinsyahada.ac.id</a> Internet Source	<1 %

24	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
27	<a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id">eprints.mercubuana-yogya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
30	Submitted to Universitas Gunadarma Student Paper	<1 %
31	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://jurnal.portalpublikasi.id">jurnal.portalpublikasi.id</a> Internet Source	<1 %
33	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	<1 %
34	<a href="http://jurnal.uai.ac.id">jurnal.uai.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://repository.uhn.ac.id">repository.uhn.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1 %
37	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %

38

[Submitted to Universitas Sanata Dharma](#)

Student Paper

&lt;1 %

39

[www.internationalanimalrescue.or.id](http://www.internationalanimalrescue.or.id)

Internet Source

&lt;1 %

40

[www.repository.uinjkt.ac.id](http://www.repository.uinjkt.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

41

Ayu Lusmaria Nainggolan, Geby Valensia Sinaga, Nintha Katharina, Eko Deswin Miechaels Siringo-Ringo. "PENGARUH INDEPENDENSI, OBJEKTIVITAS, INTEGRITAS DAN KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA MEDAN", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025

Publication

&lt;1 %

42

Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium  
Part III

Student Paper

&lt;1 %

43

[dedikasiilmu.blogspot.com](http://dedikasiilmu.blogspot.com)

Internet Source

&lt;1 %

44

[distingsi.com](http://distingsi.com)

Internet Source

&lt;1 %

45

[idoc.pub](http://idoc.pub)

Internet Source

&lt;1 %

46

[journal.uinsgd.ac.id](http://journal.uinsgd.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

47

[jptam.org](http://jptam.org)

Internet Source

&lt;1 %

48

[repository.ar-raniry.ac.id](http://repository.ar-raniry.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

49	<a href="https://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://www.edukatif.org">www.edukatif.org</a> Internet Source	<1 %
51	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
52	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	<1 %
53	<a href="http://jurnal.usahidsolo.ac.id">jurnal.usahidsolo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
54	<a href="http://sinta.unud.ac.id">sinta.unud.ac.id</a> Internet Source	<1 %
55	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
56	Aglis Andhita Hatmawan. "PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES PEGAWAI PT. PLN (Persero) AREA MADIUN RAYON MAGETAN", Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 2015 Publication	<1 %
57	Syahrotul Hidayati, Ahmad Hanif Asyhar, Alvin Krisnawan. "Analisis Pengaruh Jumlah Nilai Taksiran Dan Uang Pinjaman Terhadap Laba Bersih PT. Pegadaian Kanwil XII Surabaya", Journal of Mathematics Education and Science, 2025 Publication	<1 %
58	Submitted to UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan Student Paper	<1 %

59	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1 %
60	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
61	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	<1 %
62	jurnal.stikes-yrsds.ac.id Internet Source	<1 %
63	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
64	repository.upiypk.ac.id Internet Source	<1 %
65	www.ejournal.unsa.ac.id Internet Source	<1 %
66	Devia Lorensa,, Sukisno Slamet Riadi,, Dirga Lestari,. "Pengaruh Stress Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020 Publication	<1 %
67	eprints.umk.ac.id Internet Source	<1 %
68	eskripsi.usm.ac.id Internet Source	<1 %
69	fe-manajemen.unila.ac.id Internet Source	<1 %
70	id.scribd.com Internet Source	<1 %
71	journal.uniku.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

72

[journal.unnes.ac.id](http://journal.unnes.ac.id)

Internet Source

<1 %

73

[jurnal.unissula.ac.id](http://jurnal.unissula.ac.id)

Internet Source

<1 %

74

[repositori.uma.ac.id](http://repositori.uma.ac.id)

Internet Source

<1 %

75

[repository.uui.ac.id](http://repository.uui.ac.id)

Internet Source

<1 %

76

[repository.umsu.ac.id](http://repository.umsu.ac.id)

Internet Source

<1 %

77

Diana Fitria Salsabila, Ananda Faza Saffanah Qalbi, Abdul Malik Aziz, Amoreyza Etniko, Khairun Nisa Tahir Rauf. "Perbedaan Self-Esteem antara Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri dengan Perguruan Tinggi Swasta", *Journal of Psychology Students*, 2022

Publication

<1 %

78

Submitted to Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Student Paper

<1 %

79

Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Student Paper

<1 %

80

[digilib.uin-suka.ac.id](http://digilib.uin-suka.ac.id)

Internet Source

<1 %

81

[e-journal.uajy.ac.id](http://e-journal.uajy.ac.id)

Internet Source

<1 %

82

[ejurnal.untag-smd.ac.id](http://ejurnal.untag-smd.ac.id)

Internet Source

<1 %

83	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	<1 %
84	poltekanika.ac.id Internet Source	<1 %
85	repository.isi-ska.ac.id Internet Source	<1 %
86	repository.metrouniv.ac.id Internet Source	<1 %
87	repository.unjaya.ac.id Internet Source	<1 %
88	Kiki Andi Karos, Waode Suarni, Ida Sriwaty Sunarjo. "Self-Regulated Learning dan Stres Akademik pada Mahasiswa", Jurnal Sublimapsi, 2021 Publication	<1 %
89	Erina Krisnawati, Kurnia Dwi Artanti, Nurul Habibah Umar. "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang pada Multipara Akseptor Aktif di Surabaya", Media Gizi Kesmas, 2024 Publication	<1 %
90	MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 3 Nomor 1 Juni 2012", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2012 Publication	<1 %
91	Pranciska Gamilina, Muhammad Noor. "Pengaruh Persepsi Akan Reward terhadap Motivasi Belajar Siswa SDN Simpang Empat 3", FONDATIA, 2025 Publication	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA