

BAB I

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 pekerjaannya 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; Sulastrri & 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 pasa di seluruh dunia yang mengikuti survei *Mencer Marsh Benfit* (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, Igianny, 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 seimbang nya 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.

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 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 seimbang 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 Tampombeu 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 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, Annen, 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, 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. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman terkait resiliensi dan stres kerja serta menambah referensi baru 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 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 pengaruh resiliensi akademik terhadap hasil belajar siswa kelas 11 SMKN 1 Painan (Rahmawati & Armiami, 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 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 penelitian ini memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 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.

1. Keaslian Topik

Pada penelitian yang dilakukan Kusuma, Ferdinand, dan Sunarsi (2023) dengan topik pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat yang bertujuan untuk melihat dampak lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT tersebut, baik secara terpisah maupun secara keseluruhan, yang menunjukkan 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 *sampling* melibatkan 172 responden sebagai sampel karyawan PT Muramoto Elektronika Indonesia.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini memodifikasi kedua alat ukur. 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 menggunakan skala yang telah disusun oleh Pradisya (2019) berdasarkan aspek menurut Robbins dan Judge (2013).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian oleh Tampombebu dan Wijono (2022) berfokus untuk memahami apakah semakin tinggi resiliensi karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja 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 dengan tingkat resiliensi yang lebih tinggi cenderung mengalami stres kerja yang lebih rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain 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 Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia (YIARI). Sedangkan pada subjek yang akan digunakan merupakan karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia (YIARI) dengan judul penelitian pengaruh resiliensi terhadap stres kerja karyawan kantor Yayasan Inisiasi Alam Rehabilitasi Indonesia (YIARI).