

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

1. Orientasi Kanchah

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 *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 positif dan hubungan yang aman, pengendalian diri, serta aspek spiritual. Skala ini memuat 40 aitem pernyataan dan seluruhnya bersifat *favorable* 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 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 menggunakan program SPSS versi 23 untuk menguji reliabilitas skala guna memastikan alat ukur tersebut konsisten.

d. Hasil Analisis Uji Coba Alat Ukur

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

1. 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 23 dan 37	0,300 - 0,699	0,906	Reliabel

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
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 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 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 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 menyebarluaskan link tersebut. Hingga akhir proses pengambilan data, peneliti berhasil memperoleh 53 responden yang telah mengisi kuesioner secara lengkap.

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 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%
Total	53	100%

Berdasarkan tabel jenis kelamin diatas, terdapat 53 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% 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 %
Total	53	100 %

Merujuk pada tabel data usia responden, diketahui bahwa sebanyak 44 orang atau 83% 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.

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 %
Total	53	100 %	53	100 %

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 linierity	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}

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 53-1-1) \\
 &= (0,025 ; 51) \text{ [Dilihat pada distribusi nilai } t_{tabel}] \\
 &= 2,008
 \end{aligned}$$

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_o). 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 ^a	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 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 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 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% 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 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 ketikan 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 yaang 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.

