

# Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19

Agatha Trisia Veronica Tampombebu\*, Sutarto Wijono 

Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Indonesia

 [agathampombebu03@gmail.com](mailto:agathampombebu03@gmail.com)

Submitted: 2022-04-29

Revised: 2022-05-10

Accepted: 2022-06-12

Copyright holder:

© Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022)

This article is under:



How to cite:

Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>

Published by:

Kuras Institute

Journal website:

<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

E-ISSN:

2656-1050

**ABSTRACT:** *This study aims to determine the relationship between resilience and work stress on employees at PT.X who work during the covid-19 pandemic. Participants in this study were employees who served as supervisors at PT.X with a total population of 37 participants. The method used in this study is a quantitative approach, with a non-probability sampling technique, namely a saturated sampling technique by taking the entire population of 37 participants. Measurement of resilience uses the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with a cronbach alpha of 0.917, while to measure work stress uses the work stress scale of Robbins & Judge (2013) with a cronbach alpha of 0.861. The scale is distributed in the form of a questionnaire, with data analysis using IBM SPSS Statistics version 21 and correlation test using Karl Pearson's Product Moment. the results of data analysis obtained a correlation coefficient  $r = -0.380$  with a sign value = 0.010 ( $p < 0.05$ ), indicating that the results obtained were significant negative, which means there is a significant negative correlation between resilience and work stress. The higher the resilience, the lower the work stress, and vice versa.*

**KEYWORDS:** *Resilience, Work stress, Employees*

## PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) menyatakan pandemi tersebar sejak tanggal 11 Maret 2020 di Provinsi Wuhan, China. Hasil temuan tersebut didukung oleh temuan Syahrial (2020) yang menjelaskan bahwa perkembangan kasus covid-19 sejak saat itu berkembang begitu pesat di berbagai belahan dunia termasuk Indonesia. Covid-19 tersebut dikatakan pandemi, karena secara global kasus positif covid-19 mencapai angka 2.601.774 dengan kasus kematian 183.803 jiwa, dan sembuh sebanyak 674.413 orang. Selain itu, temuannya juga menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia, sejak tanggal 20 April 2020 kasus positif covid-19 mencapai 6.760 pasien. Oleh sebab itu, Pemerintah Indonesia bergerak dengan cepat dan tanggap segera menetapkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSSB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) bagi masyarakat yang melakukan aktivitas agar penyebaran dan penularan covid-19 tersebut dapat dibatasi ruang gerakannya.

Sugiarti (2020) dalam temuan mereka mengatakan bahwa covid-19 ini penularannya melalui percikan air liur (*droplet*) pada orang yang sedang bersin, batuk, dan menghembuskan nafas. Situasi tersebut dapat membahayakan dan mengancam kesehatan dan keselamatan masyarakat secara umum termasuk dunia pendidikan maupun dunia Industri dan Organisasi, selain itu beberapa perusahaan yang mengharuskan untuk mengurangi jumlah karyawan dengan cara dirumahkan sementara atau di PHK karena produktivitas kerja turun secara drastis. Penularan covid-19 yang semakin tinggi dan mengancam keselamatan jiwa ini dapat membuat beberapa karyawan yang bekerja mengalami ketidak nyamanan, kuatir, takut, cemas, dan tertekan sehingga mengalami stres

kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wang et al. (2020) menemukan fenomena dari dampak psikologis pandemi covid-19 dimana 53,8% responden menilai bahwa dampak psikologis dari wabah covid-19 sedang atau berat, 16,5% melaporkan gejala depresi sedang hingga berat, dan 28,8% gejala kecemasan pada tingkat sedang dan berat, dan 8,1% ditemukan tingkat stres sedang hingga berat.

Studi pendahuluan yang dilakukan dimana ketika awal memasuki pandemi Covid 19 PT.X juga mengalami penurunan pesanan dari konsumen, sehingga terpaksa harus mengurangi jumlah karyawan. Hal tersebut membuat beberapa karyawan yang terpaksa dirumahkan, sehingga tugas yang seharusnya dikerjakan oleh tiga orang dilakukan oleh hanya satu orang dan beban kerja karyawan menjadi lebih berat. Sebagian karyawan harus tetap menjalankan tanggungjawab yang semakin berat, dan mereka juga harus mematuhi protokol kesehatan agar tidak terpapar covid-19 bahkan sebagian karyawan yang mengalami ketakutan kehilangan mata pencaharian. Kondisi seperti itulah karyawan mengalami stres kerja. Pada tanggal 20 maret 2022 penulis melakukan observasi dan wawancara dengan 8 orang karyawan untuk mengidentifikasi adanya beberapa fenomena yang terkait dengan aspek-aspek stres kerja karyawan di PT X tersebut.

Dari 8 orang karyawan tersebut ada 3 orang yang mengatakan berusaha keras untuk tetap bekerja dengan penuh semangat dan antusias. Sementara 2 orang lainnya menjelaskan bahwa mereka tetap merasa nyaman bekerja walaupun pendapatan sedikit menurun karena situasi perkembangan covid-19 masih belum jelas. Sementara itu, ada 3 orang lainnya merasa was-was, dan kadang sulit konsentrasi dalam bekerja karena mereka beranggapan ada kemungkinan dalam waktu dekat harus dirumahkan. Atas dasar beberapa fenomena ini, penulis menduga ada kemungkinan mereka mengalami stres kerja. Dalam suatu kesempatan Putri, R. K., Sari, R. I., Wahyuningsih, R., Meikhati, E., & Aji, A. W. (2021) juga mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja menjadi hal yang meresahkan bagi para karyawan terutama buruh pabrik, sehingga hal ini bisa memicu stres kerja para karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Sugiyanto Widanti et al. (2017). episode ini manik dengan gejala psikotik dimana tipe bipolar ini merupakan tipe tersering yang terjadi pada kasus bipolar. Menurut penelitian PDSKJI jumlah penderita gangguan Bipolar (*Bipolar Disorder*) di Indonesia berkisar antara 0,3%-1,5% dari jumlah keseluruhan gangguan psikologi. Gangguan bipolar merupakan penyakit penting dengan prevalensi bipolar *disorder* tipe II, dan 2,4% untuk gangguan spektrum bipolar karena studi terbaru (Lailatul Nurush, 2017). Data keluarga menunjukkan bahwa apabila dari salah satu orang tua memiliki gangguan *mood*, seorang anak akan memiliki risiko antara 10- 25% mewarisi gangguan *mood*. Risiko anak-anak dari satu orang tua dengan gangguan *mood* bipolar adalah 27% dan dari kedua orang tua dengan gangguan *mood* bipolar adalah 74% (Ahuja et al., 2011).

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut maka penelitian tentang stres kerja di kalangan karyawan penting dilakukan di PT X tersebut. Pernyataan tersebut didukung oleh Robbins & Judge (2008) yang menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dinamik dimana individu mengalami kendala, peluang, hingga suatu tuntutan dan berkaitan dengan keinginannya sehingga hasilnya dipersepsikan sebagai suatu hal yang penting namun tidak pasti. Sementara itu, Putra & Mujiati (2019) menjelaskan bahwa stres kerja sangat berpengaruh pada kualitas hasil kerja dari individu. Stres kerja yang terlalu besar akan menurunkan prestasi kerja seseorang, karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan ketika individu tidak mampu untuk mengendalikan dirinya. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian beliau yang memperlihatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Stres kerja memang tidak selalu memberikan dampak yang negatif bagi seorang karyawan. Pernyataan tersebut dinyatakan secara jelas oleh Gofur (2018) yaitu stres kerja yang positif dapat memberikan motivasi, dan inspirasi, yang menjadikan karyawan untuk terus-menerus bekerja dan menjadikan hidup lebih baik. Menurut Tsalasah (2019) pada penelitiannya mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan terkhususnya terhadap kinerja karyawan agar dapat membantu keuntungan perusahaan, namun terkadang stres kerja yang terlalu

tinggi dapat juga menurunkan kinerja karyawan secara drastis dan akan merugikan perusahaan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Wijaya (2018) bahwa stres kerja yang bersifat negatif akan membawa dampak pada penurunan kinerja karyawan secara drastis. Menurut Hendrawan (2020) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif seperti munculnya kecemasan, buruk dalam berkonsentrasi, tidak mampu dalam pengambilan keputusan, penyalahgunaan obat-obatan, hingga meningkatkan kadar gula dan tekanan darah yang pada akhirnya berujung pada produktivitas rendah dan perasaan yang tidak pernah puas akan pekerjaan.

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Robbins (2008) ada 3 faktor yaitu pertama faktor lingkungan yang didalamnya terdapat fenomena tentang struktur sosial pada karyawan seperti perubahan keadaan bisnis, ekonomi, dan kemajuan teknologi, sehingga menimbulkan kecemasan akan kesejahteraan hidup karyawan. Faktor kedua yaitu faktor individu seperti kepribadian atau karakter individu, dimana ada tipe individu yang pesimis dan optimis. Individu yang pesimis akan kesulitan dalam menghadapi tekanan dan kondisi yang sulit, sedangkan individu yang optimis adalah individu yang mampu bertahan di situasi tersulit sekalipun, dan mampu memaksimalkan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Faktor kedua ini bisa juga dikatakan sebagai faktor resiliensi kemampuan individu untuk tetap bertahan dan bangkit ketika dalam kondisi tersulit disebut (Hendar, 2019). Faktor ketiga yaitu faktor organisasi, dimana individu dihadapkan dengan situasi dan kondisi, serta berbagai tuntutan tugas dan tanggung jawab yang pada akhirnya akan meningkatkan stres kerja.

Berdasarkan hasil survey yang didapatkan dari beberapa karyawan di PT.X, ada karyawan yang mengatakan bahwa ketika mereka mengalami stres kerja, mereka memilih untuk tetap bertahan dengan tetap mengendalikan diri dan fokus meskipun bekerja ditengah situasi pandemi covid-19, namun ada juga yang mengatakan bahwa bermain medsos atau menonton film mampu untuk meredakan stres kerja yang dialami. Menurut Grothberg (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kualitas resiliensi setiap individu berbeda-beda hal ini dikarenakan resiliensi individu sangat dipengaruhi oleh tingkatan usia, tingkat perkembangan, dan tingkatan individu ketika diperhadapkan pada suatu keadaan baik menyenangkan ataupun tidak.

Connor (2003) dalam temuan mereka mengatakan bahwa resiliensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menangani stres atau tekanan, serta dapat mengatasi kecemasan dan depresi. Resiliensi memiliki 5 aspek yaitu *Personal competence; high standard and tenacity, Trust in one's instincts; tolerance of negative affect; strengthening effect of stress, Positive acceptance of change and secure relationships, Control and factor, Spiritual influences*. Hasil temuan Reivich (2002) juga menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan individu dalam mengatasi dan beradaptasi terhadap situasi tersulit yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Dalam menghadapi pandemi Covid 19 ini, sebagian besar karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi ditempat kerja dan harus bertahan meskipun dalam kondisi tersulit yang disebabkan oleh covid-19. Untuk membantu individu bertahan dalam situasi seperti ini, dibutuhkan resiliensi. Berdasarkan hal diatas, resiliensi penting untuk diteliti untuk mengetahui sejauh mana karyawan di PT.X mampu untuk beradaptasi ketika bekerja di tengah situasi pandemi covid-19.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmita (2021) terhadap resiliensi dan stres kerja, menjelaskan bahwa hasil yang didapatkan menunjukan hubungan antara resiliensi dengan stres kerja terdapat korelasi negatif yang signifikan pada karyawan bagian layanan pelanggan PT. X area Jawa Timur yang memperoleh korelasi sebesar -0,576 dengan signifikansi 0,000 hal ini membuktikan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara variabel dan tanda negatif dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi tinggi, maka stres kerja rendah begitupun sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh McCormarc et al. (2018) menjelaskan bahwa individu sadar akan keamanan informasi yang tinggi ketika memiliki resiliensi yang besar sehingga stres kerja menjadi rendah. Namun adapun penelitian kontra oleh Willda (2016)., dimana menunjukan bahwa tidak terdapat hubungan antara resiliensi dengan stres kerja, yang berarti bahwa resiliensi tidak memiliki

pengaruh pada stres kerja individu. Penelitian ini juga sejalan dengan Ardiyanto (2018) menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja. Menurut Widhiarso (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan hipotesis ditolak yaitu ukuran sampel yang terlalu kecil, perbedaan alat ukur, dan teknik dalam pengambilan sampel yang selalu berbeda-beda pada tiap penelitian.

Berdasarkan hasil-hasil dari penelitian diatas, peneliti ingin kembali melakukan penelitian mengenai hubungan antara variabel resiliensi dan stres kerja terutama disaat pandemi covid-19 dimana jurnal dan skripsi masih sangat jarang untuk meneliti topik ini di masa pandemi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmita et al., (2021) menggunakan teori dari Stranks untuk mengukur stres kerja dan teori dari McEwen untuk mengukur resiliensi yang mendapatkan hasil penelitian terdapat hubungan antara resiliensi dengan stres kerja. Sedangkan dalam Penelitian ini, peneliti hendak melihat hubungan resiliensi dan stres kerja namun dengan menggunakan teori Connor (2003) untuk resiliensi, dan Robbins (2008) untuk stres kerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan negatif signifikan antara resiliensi dengan stres kerja pada karyawan yang bekerja di masa pandemi covid-19”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan desain korelasional hubungan asimetris yang berarti hubungan antar variabel searah dan tidak berlaku sebaliknya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, yaitu *sampling* jenuh yang mana menurut Sugiyono (2017) adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Menurut Arikunto (2005) jika jumlah populasinya kurang dari 100, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya, sehingga peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 37 orang sebagai subjek penelitian.

Skala yang digunakan peneliti adalah skala *Likert*. Cara pengukuran adalah dengan memberikan pernyataan-pernyataan pada responden, kemudian memberikan jawaban dari empat pilihan jawaban, yaitu: SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai), dengan nilai: SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Skala resiliensi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Connor dan Davidson (2003). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur resiliensi adalah *Connor- Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) dengan jumlah item sebanyak 25 item dan *cronbach alpha* sebesar 0,917. Sedangkan skala stres kerja disusun oleh Perangin-angin (2020) berdasarkan dengan tiga aspek menurut Robbins (2013) yang telah di modifikasi oleh peneliti sesuai dengan konteks penelitian yang akan diteliti berdasarkan aspek fisiologis, aspek psikologis, serta aspek perilaku. Skala ini terdiri dari 40 item *cronbach alpha* sebesar 0,861, dapat dilihat pada tabel 1.0. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa pada skala resiliensi memiliki item valid berjumlah 19 item dan 6 item tidak valid dapat dilihat pada tabel 1.1. *cronbach's alpha* resiliensi sebesar 0,917 > 0,6 sehingga alat ukur skala resiliensi dinyatakan reliabel, sedangkan *cronbach's alpha* stres kerja sebesar 0.861 > 0,6 dinyatakan reliabel, dimana menurut Ghazali (2011) dikatakan reliabel, apabila *cronbach's alpha* > 0,6, dapat dilihat pada tabel 1.2. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk

Tabel 1.0 Hasil Uji Validitas Skala Resiliensi

Aspek	Item soal	R hitung	R tabel	Keterangan
Personal competence; high standard and tenacity	10,11,12,16,17 23,24,25	0.425-0.773	0.3	Valid
Trust in one's instincts; tolerance of negative affect; strengthening effect of stress	14,15,19,20 6,7,18	0.313-0.798 -0.242-0.032	0.3 0.3	Valid Tidak Valid
Positive acceptance of change and secure relationships	4,5,8 1,2	0.451-0.702 0.017-0.169	0.3 0.3	Valid Tidak valid
Control and factor	13,21,22	0.407-0.764	0.3	Valid
Spiritual Influences	9 3	0.536 -0.097	0.3 0.3	Valid Tidak Valid

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja

Aspek	Item soal	R hitung	R tabel	Keterangan
Fisiologis	2,3,4,5,7,9,11,16 1,6,8,10	0.300-0.622 0.123-0.198	0.3 0.3	Valid Tidak Valid
Psikologis	12,13,17,18,20,21,22,23,24, 26,28,29,30	0.311-0.640 -0.035-0.238	0.3 0.3	Valid Tidak Valid
Perilaku	14,15,19,25,27 31,32,33,34,39,40 35,36,37,38	0.389-0.678 -0.141-0.296	0.3 0.3	Valid Tidak valid

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Cronbach Alpha	Keterangan
Resiliensi	0,917	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,861	0,6	Reliabel

menguji hipotesis adalah korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan analisis data komputer IBM SPSS Statistics versi 21 dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, dan uji linearitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Penelitian ini pembahasan mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, dimana peneliti hendak mengetahui apakah ada hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja pada karyawan yang bekerja di PT.X selama pandemi covid-19. Pada tanggal 15 Maret sampai 16 Maret 2022 peneliti turun langsung dilapangan untuk melakukan penyebaran angket yang pada seluruh subjek penelitian yang berjumlah 37 orang. Hasil dari angket tersebut kemudian diolah dan dilakukan uji korelasi terhadap variabel x dan y.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan adanya hubungan negatif antara resiliensi dengan stres kerja pada karyawan yang bekerja di PT.X pada masa pandemi covid-19, dengan koefisien korelasi  $r = -0,380$  dengan nilai  $\text{sign} = 0,010$  ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh negatif signifikan, yang berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja, dapat dilihat pada tabel 1.3. Dengan kata lain semakin tinggi resiliensinya maka semakin

Tabel 1.3 Hasil Uji Korelasi

		Resiliensi	Stres Kerja
	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.380
Resiliensi	<i>Sig. (2-tailed) N</i>	37	.020
	<i>Pearson Correlation</i>	-.380	37
			1
Stres Kerja	<i>Sig. (2-tailed)</i>	-.020	
	<i>N</i>	37	37

Tabel 1.4 Sumbangan Efektif

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.380	.144	.120	8.410

rendah stres kerjanya. Resiliensi mempunyai peran terhadap stres kerja. Ada beberapa kemungkinan terjadinya hubungan negatif dan signifikan antara kedua variabel tersebut pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa resiliensi yang mereka miliki dalam menghadapi situasi pandemi covid 19 ini dapat mengurangi terjadinya stres kerja di antara mereka. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Rahmita et al., (2021) dimana mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dengan stres kerja terdapat korelasi negatif yang signifikan yang berarti bahwa semakin tinggi resiliensi, maka stres kerja rendah begitupun sebaliknya. Kedua, sebagian karyawan menganggap bahwa resiliensi adalah bagian yang penting dalam kehidupan kerja mereka untuk melakukan adaptasi terhadap pandemi covid-19, sehingga mereka memiliki kemampuan untuk mengurangi adanya tekanan dan stres kerja. Pernyataan ini didukung oleh Akbar (2017) tentang resiliensi diri dan stres kerja mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi diri dengan stres kerja.

Resiliensi memiliki sumbangan efektif terhadap stres kerja dapat dilihat pada tabel 1.4 bahwa besarnya nilai korelasi (*R*) yaitu sebesar 0,380. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,144 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel resiliensi terhadap variabel stres kerja adalah sebesar 14,4% dan 85,6% sisanya yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa variabel resiliensi memiliki pengaruh terhadap stres kerja sebesar 14,4%. Menurut penjelasan Setyowati (2010) bahwa resiliensi merupakan faktor yang memiliki pengaruh penting agar dapat bertahan dalam kondisi tersulit, namun resiliensi bukan satu-satunya faktor yang mampu untuk mengatasi masalah individu seperti stress kerja, resiliensi dapat digambarkan sebagai kualitas yang dapat digunakan untuk mendorong proses adaptasi dan transformasi walaupun berada pada peristiwa yang tidak diinginkan (Arsini, 2022).

Faktor-faktor lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap stres kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi. Menurut Hadi (2017) stres kerja adalah bentuk dari reaksi fisik dan psikologis terhadap berbagai situasi yang dinilai individu sebagai suatu hal yang mengganggu pekerjaan. Menurut Menurut Robbins (2008) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, organisasi, dan karakteristik individu. Salah satu faktor stres kerja yang juga berpengaruh terhadap resiliensi adalah faktor karakteristik individu. Karakteristik individu sangatlah berpengaruh pada tingkat resiliensi seseorang, dimana individu dengan karakteristik yang baik akan mampu untuk tetap bertahan dalam situasi apapun, sebaliknya jika individu memiliki karakteristik kurang baik, akan kesulitan untuk bisa mengontrol dirinya sendiri sehingga dibutuhkan resiliensi untuk membantu individu tetap bertahan dan bangkit ketika dalam kondisi tersulit.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja pada karyawan yang bekerja di PT.X pada masa pandemi covid-19, dimana semakin tinggi resiliensi yang dimiliki karyawan maka stres kerja akan semakin rendah, begitupun sebaliknya jika resiliensi yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka stres kerja akan semakin tinggi. Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kekurangan dan keterbatasan seperti penelitian ini hanya dilakukan pada satu divisi saja karena cukupsulit jika membagikan kuesioner pada karyawan yang lain dimana begitu sibuk melakukan pekerjaan mereka dan dikhawatirkan akan mengganggu produksi. Proses penyebaran kuesioner hanya diizinkan untuk menitipkannya pada admin sehingga peneliti tidak bertemu langsung dengan subjek penelitian. Hal ini bisa saja menjadi salah satu penyebab data yang telah

dikumpulkan tidak mencerminkan kondisi dan fenomena yang sebenarnya terjadi di dalam pabrik. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dikembangkan lagi baik dari penggunaan item, maupun melakukan penelitian dengan menambah jumlah subjek, serta variabel yang lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanto, R. (2018). *Hubungan Antara Resiliensi Dengan Stres Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta) [Google Scholar](#).
- Arikunto, Suharsimi, (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta. [Google Scholar](#)
- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi diri dan stres kerja pada guru sekolah dasar. *JPPP-Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 106-112. <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.08>
- Arsini, Y., Rusmana, N., & Sugandhi, N. (2022). Profil Resiliensi Remaja Putri di Panti Asuhan dilihat Pada Aspek Empathy, Emotion Regulation dan Self-Efficacy. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 76-83. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i1.151>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 18. 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Grothbergh, E. H. (2013). *A guide promotting resilience in children*. Benard vanleer Foundation. [Google Scholar](#)
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v3i1>
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi 5). *Semarang. Indonesia: Universitas Diponegoro*. [Google scholar](#)
- Hadi, C & Hanurawan, F. 2017. *Psikologi Industri dan organisasi*. Sidoarjo: Zifatama Jawara. [Google Scholar](#)
- Hendar, K., Awalya, A., & Sunawan, S. (2019). Solution-focused brief therapy group counseling to increase academic resilience and self-efficacy. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(3), 1-7. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jubk/article/view/28494>
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kreativitas pada Tenaga Kerja pada UMKM di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1). [Google Scholar](#)
- McCormac, A., Calic, D., Parsons, K., Butavicius, M., Pattinson, M., & Lillie, M. (2018). The effect of resilience and job stress on information security awareness. *Information & Computer Security*. <https://doi.org/10.1108/ICS-03-2018-0032>
- Perangin-angin, F.H. (2020). *Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Kantor Pemasaran Regional Medan*. (Universitas Medan Area). [Google Scholar](#)
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(7). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p02>
- Putri, R. K., Sari, R. I., Wahyuningsih, R., Meikhati, E., & Aji, A. W. (2021). Efek Pandemi Covid 19: Dampak lonjakan angka PHK terhadap penurunan perekonomian di Indonesia. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi (BISMAK)*, 1(2), 72-77. [Google Scholar](#)
- Rahmita, G., Hakim, U., & Rizky, D. K. (2021). *Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT . X Area Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19*. April, 201–212. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 201-212). [Google scholar](#)
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway books. [Google Scholar](#)
- Robbins & Judge, S. P. dan Judge. (2008) a. *Perilaku Organisasi*. (Edisi 12, buku 1). Jakarta. Salemba.

[Google Scholar](#)

- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education. [Google Scholar](#)
- Setyowati, A., Hartati, S., & Sawitri, D. R. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan resiliensi pada siswa penghuni Rumah Damai. *Jurnal Psikologi Undip*, 7. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.67-77>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV. [Google Scholar](#)
- Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2), 221–373. <http://dx.doi.org/10.30651/justitia.v4i2.6187>
- Syahrial, S. (2020). Dampak COVID-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21-29. <https://doi.org/10.31004/jn.v4i2.1022>
- Tsalasah, E. F., Noermijati, N., & Ratnawati, K. (2019). The effect of work stress on the performance of employees psychological well-being and subjective well-being (Study at PT. Global Insight Utama Bali area). *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(1), 95. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i2.5570>
- Wang , C , Pan , R , Wan, X 1 , Tan, Y , Xu, L 1 ,. Ho,C.S & Roger C. Ho, R.C (2020). Immediate Psychological Responses and Associated. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- Widhiarso, W. (2011). *Berurusan dengan outlier*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada. [Google Scholar](#)
- Wijaya, A. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN*. 4(3), 278–288. [Google Scholar](#)
- Willda, T., Nazriati, E., & Firdaus. (2016). Hubungan resiliensi terhadap stres kerja pada dokter muda Fakultas Kedokteran Universitas Riau. *Jom FK*, 3. [Google Scholar](#)