

## **PENGARUH RESILIENSI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR PRODUKSI PT MURAMOTO ELEKTRONIKA INDONESIA**

**Ikah Mudrikah**<sup>1</sup> [ps18.ikahmudrikah@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps18.ikahmudrikah@mhs.ubpkarawang.ac.id)

**Arif Rahman Hakim**<sup>2</sup> [arifrahmanhakim@ubpkarawang.ac.id](mailto:arifrahmanhakim@ubpkarawang.ac.id)

**Lania Muharsih**<sup>3</sup> [laniamuharsih@ubpkarawang.ac.id](mailto:laniamuharsih@ubpkarawang.ac.id)

Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Abstrak.** Karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap stres kerja karyawan PT Muramoto Elektronika Indonesia. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik sampling menggunakan probability sampling dengan jenis kuota. Besarnya sampel ditentukan menggunakan tabel penentuan sampel yang dikembangkan oleh Isaac & Michael (dalam Sugiyono, 2018) dengan taraf signifikansi 5%. Maka dengan populasi sebesar 340 karyawan didapatkan jumlah sampel sebesar 172 responden. Data menggunakan skala resiliensi dan skala stres kerja. Berdasarkan uji regresi linear sederhana diperoleh  $0,088 > 0,05$ . Tidak ada pengaruh resiliensi terhadap stres kerja karyawan PT Muramoto Elektronika Indonesia.

*Kata Kunci: Resiliensi, stres kerja dan karyawan*

**Abstract.** Employees are one of the important company assets and need to be developed to support the continuity and success of a company. This study aims to determine the effect of resilience on work stress of employees of PT Muramoto Elektronika Indonesia. The method in this study uses quantitative research. The sampling technique uses probability sampling with the type of quota. The sample size was determined using the sample determination table developed by Isaac & Michael (in Sugiyono, 2018) with a significance level of 5%. So with a population of 340 employees obtained a sample of 172 respondents. The data uses a resilience scale and a work stress scale. Based on the simple linear regression test obtained  $0.088 > 0.05$ . There is no effect of resilience on work stress of employees of PT Muramoto Elektronika Indonesia.

*Keywords: Resilience, work stress and employees*

### **Pengantar**

Karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 29 November 2021, dengan karyawan bagian operator produksi *assembly* dan *staff* HRD PT Muramoto Elektronika Indonesia ditemukan fenomena dan permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Muramoto Elektronika Indonesia, karyawan mengalami stres kerja, dalam pekerjaan itu sendiri karyawan merasa bahwa tuntutan

pekerjaan yang tinggi tidak sesuai dengan *job desk*, waktu istirahat yang tidak merata di setiap bagian, peralatan kerja yang kurang *safety*, manajemen peran yang selalu tidak merata di setiap bagian, konflik antar rekan kerja yang sering terjadi, kecemburuan antar rekan kerja terhadap atasan, tidak berkembangnya karier untuk kedepannya, pemutusan masa kerja secara satu pihak. Secara fisiologis, sering mengalami sakit, yang hampir sama yaitu sakit kepala, sakit perut, sakit magh, sakit lambung, sakit typus, insomnia yang membuat badan tidak fit untuk melakukan aktivitas keesokan harinya, dalam satu minggu karyawan yang tidak masuk karena sakit yang lebih dominan banyak tidak masuk bekerja. Kurangnya resiliensi yang dirasakan oleh karyawan karena merasa tidak mudah dalam menerima hal baru yang ada di perusahaan seperti peraturan-peraturan perusahaan yang membuat karyawan merasa tertekan, karyawan sudah bekerja selama 3 bulan yang masa kontraknya akan habis membuat karyawan dilema akan di perpanjang atau akan habis kontrak hal itu tidak mudah jika masa kontraknya berakhir karyawan akan kehilangan pekerjaan. Menurut Rivai (dalam Fahmi, 2017) stres kerja memunculkan ketegangan pada diri individu dan berpengaruh pada pola pikir, emosi, dan ketidak seimbangan fisik maupun psikis. Stres yang dialami individu dapat berasal dari akibat adanya tekanan, perubahan, atau kondisi-kondisi baik dari dalam maupun luar diri individu yang dapat memberi pengaruh pada individu (Wibowo & Handayani, 2020). Stres kerja juga sering dikaitkan dengan adanya berbagai masalah yang dihadapi oleh individu. Masalah tersebut muncul karena tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja terlalu berat, jam kerja terbatas, adanya perbedaan persepsi dan pendapat, kurang harmonisnya hubungan antar rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang tidak sesuai dan beberapa hal lain yang dapat memicu seseorang mengalami rasa tertekan dan berdampak pada timbulnya stres kerja karyawan (Fahmi, 2017). Reivich dan Shatte (dalam Lubis, 2018) mengungkapkan bahwa resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi, bertahan dalam keadaan yang menekan, bahkan sampai berhadapan dengan kesengsaraan atau trauma yang dialami di dalam kehidupan.

## **Landasan Teori**

### **Stres Kerja**

Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya. Menurut Rivai (dalam Fahmi, 2017) stres kerja memunculkan ketegangan pada diri individu dan berpengaruh pada pola pikir, emosi, dan ketidak seimbangan fisik maupun psikis. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berpikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan.

Dimensi Stres Kerja Wu, dkk (2018) mengungkapkan enam dimensi stres kerja yaitu:

- (1) Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri mengacu pada tegangan kerja yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja berat, waktu singkat, tanggung jawab yang berlebihan, dan kondisi yang tidak aman.
- (2) Manajemen peran. Manajemen peran mengacu pada tegangan kerja yang dihasilkan oleh ketidakpastian tanggung jawab pekerjaan atau konflik mereka karena kebutuhan pekerjaan yang berbeda
- (3) Hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal mengacu pada stres kerja akibat hubungan kerja yang tidak menyenangkan dengan rekan kerja atau pemimpin, atau tidak cukup dukungan dan pemahaman pemimpin.
- (4) Gaya Organisasi. Gaya organisasi mengacu pada stres kerja yang disebabkan oleh beberapa hak yang tidak dijamin atau sistem yang tidak masuk akal.
- (5) Pengembangan karir. Pengembangan karir yang tidak bisa berkembang karena buruknya keberhasilan dalam bekerja.
- (6) Konflik keluarga-bekerja. Konflik keluarga-bekerja mengacu pada stres kerja yang dihasilkan dari kurangnya komunikasi dengan keluarga karena kerja jangka panjang atau beban pendapatan rendah, stres kerja yang disebabkan oleh stabilitas pekerjaan yang buruk.

Faktor yang mempengaruhi stres kerja Menurut Robbins dan Judge (2011) ada tiga kategori potensi pemicu stres (stressor), yaitu:

a. Faktor-faktor lingkungan:

1. Ketidakpastian ekonomi: orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.
2. Ketidakpastian politik: tidak terlalu memicu stres di antara masyarakat Amerika Utara, tetapi ketidakpastian yang sama mempengaruhi karyawan di negara-negara seperti Haiti dan Venezuela.
3. Perubahan teknologi: faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain, teknologi juga merupakan sebuah tekanan bagi pekerja di dalam bidangnya, ketika tekanan ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang digantikan dengan teknologi.

b. Faktor-faktor organisasi:

1. Tuntutan tugas: faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang,
2. Tuntutan peran: berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi,
3. Tuntutan antar pribadi: tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

c. Faktor-faktor pribadi:

1. Persoalan keluarga: kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak,
2. Persoalan ekonomi: karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang, kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka, 3. Kepribadian: faktor individu yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang, artinya gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan.

Resiliensi

Menurut Connor dan Davidson (2003) resiliensi adalah kemampuan individu untuk mewujudkan kualitas pribadi yang memungkinkan ia untuk bangkit dan berkembang dalam menghadapi setiap kesulitan. Yu dan Zhang (2007) menambahkan bahwa resiliensi adalah kemampuan individu untuk bertahan ketika mengalami permasalahan dalam hidup dan merupakan proses penyesuaian diri untuk menjadi pribadi yang lebih baik setelah mengalami pengalaman traumatis yang serius. Menurut Iskandar (2017) individu yang memiliki resiliensi yang tinggi akan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang kurang menyenangkan serta dalam kondisi tekanan hidup yang dialaminya. Sedangkan Martiastuti (2012) mengungkapkan bahwa implikasi dari resiliensi bukan hanya pada tindakan individu menghadapi kondisi yang sulit agar mencapai kesejahteraan, namun juga bagaimana individu dapat menunjukkan kompetensinya dalam menghadapi kesulitan dan tantangan tersebut. Aspek-aspek resiliensi Yu dan Zhang (2007) mengungkapkan tiga aspek utama yaitu:

1. Kegigihan (*Tenacity*). Kegigihan menyiratkan bahwa individu secara sadar mengintegrasikan perilaku pengendalian, penetapan tujuan, dan pengambilan keputusan ketika ia harus dihadapkan pada situasi yang menekan dan kegagalan. Selain itu kegigihan juga meliputi bagaimana individu mampu bersikap tenang dalam menghadapi situasi tidak nyaman dan cermat dalam menganalisa kapan ia akan mengambil keputusan yang tepat.
2. Ketangguhan (*Strength*). Individu yang tangguh adalah individu yang menganggap perubahan sebagai bagian normal kehidupan yang dijalani dan tidak menganggap perubahan sebagai sesuatu yang mengancam. Individu yang tangguh tidak hanya dapat pulih kembali pasca kejadian traumatis yang dialami tetapi juga mampu belajar dan bertumbuh menjadi pribadi yang lebih positif setelah berjuang menghadapi pengalaman pahit.
3. Optimisme (*Optimism*). Seperti namanya, optimisme mewakili individu yang memiliki sikap positif terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi setiap masalah dan situasi yang menekan. Individu yang optimis memiliki kepercayaan diri dalam mengatasi masalah dan keyakinan bahwa ia mampu mencari solusi terhadap masalah yang dialaminya serta memiliki sikap bahwa setelah melewati situasi tidak menyenangkan akan ada kebahagiaan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah resiliensi dan stres kerja. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan bagian operator produksi berjumlah 172 orang. Metode sampel yang dipakai peneliti adalah dengan *non-probability sampling*, teknik sampel yang dipakai yakni sampel kuota, sehingga tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala dalam bentuk *google form*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala resiliensi yang berjumlah 19 pernyataan dan skala stres kerja yang berjumlah 19 pernyataan. Pernyataan skala resiliensi dan skala stres kerja berbentuk *favourable* dan *unfavourable*, respons jawaban skala resiliensi dan skala stres kerja menggunakan skala *likert* yang terbagi menjadi 5 respons yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Analisis aitem yang digunakan adalah *corrected item-total correlation* untuk validitas, dan *alpha cronbach's* untuk reliabilitas, nilai validitas dikatakan valid jika nilai  $r_{ix} \geq 0,30$  dianggap valid (Azwar, 2020). Kemudian Azwar (2019) berpendapat koefisien reliabilitas dianggap memuaskan jika berada dikisaran ( $r_{xx}$ ) 0,90 atau mendekati 1. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh resiliensi terhadap stres kerja karyawan bagian operator produksi PT Muramoto

Elektronika Indonesia. Semua analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 24.

### Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis data pada uji normalitas didapatkan nilai sig. 0,370, artinya data yang dihasilkan berdistribusi normal. Pada uji linearitas didapatkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar  $0,989 > 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang linear resiliensi terhadap stres kerja, sehingga kedua variabel tersebut memenuhi syarat untuk menguji hipotesis.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.473	1	490.473	2.945	.088 <sup>b</sup>
	Residual	28314.056	170	166.553		
	Total	28804.529	171			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Resiliensi

Berdasarkan hasil yang didapat disimpulkan pengaruh resiliensi terhadap stres kerja karyawan bagian operator produksi PT MEI tidak ada pengaruh. Dengan nilai sig.  $F$   $0,088 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel resiliensi dan stres kerja. Hasil tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Wilda, Nazriati, dan Firdaus (2016) yang menyatakan bahwa resiliensi tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja yang dialami oleh seorang individu. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan data penelitian tidak terbukti hipotesisnya, Widhiarso (2011) menjelaskan ada beberapa faktor yang menyebabkan hipotesis tidak terbukti yaitu sampel terlalu kecil, perbedaan alat ukur yang digunakan, teknik pengambilan sampel dan data yang aneh atau menyimpang jauh dari data yang lainnya (outlier).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.130 <sup>a</sup>	.017	.011	12.906

a. Predictors: (Constant), Resiliensi

Dapat dilihat dari nilai *R square* menunjukkan angka 0,017 yang berarti pengaruh resiliensi terhadap stress kerja hanya mampu memprediksi 1,7 % dan 98,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Hasil penyebaran data pada 172 karyawan bagian operator produksi dengan menggunakan skala penelitian *online* yang terdiri dari dua alat ukur yaitu skala resiliensi dan skala stres kerja. Uji kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan resiliensi terhadap stres kerja. Dari hasil uji kategorisasi yang dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 24*, didapatkan hasil skala stres kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki stres kerja yang rendah, yaitu sebanyak 98 karyawan dengan persentase 75%. Sementara sebanyak 43 karyawan memiliki stres kerja yang tinggi, dengan persentase 25%. Kategorisasi skala resiliensi menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini memiliki resiliensi dalam kategori rendah. Bisa disimpulkan dari data kategorisasi resiliensi dan stres kerja bahwa karyawan bagian operator produksi PT Muramoto Elektronika Indonesia mempunyai dominan rendah yang berarti resiliensi nya tinggi dan stres kerja

nya rendah. Hal ini sama dengan apa yang di ungkapkan oleh Wilda, Nazriati, dan Firdaus (2016) yang menyatakan bahwa resiliensi tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja yang dialami oleh seorang individu. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan data penelitian tidak terbukti hipotesisnya, Widhiarso (2011) menjelaskan ada beberapa faktor yang menyebabkan hipotesis tidak terbukti yaitu sampel terlalu kecil, perbedaan alat ukur yang digunakan, teknik pengambilan sampel dan data yang aneh atau menyimpang jauh dari data yang lainnya (outlier).

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini tidak ada pengaruh resiliensi terhadap stres kerja karyawan bagian operator produksi PT Muramoto Elektronika Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig.  $F$  0,088 > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan hasil koefisien determinasi memiliki nilai  $R$  square sebesar 1,7% dimana 98,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini diketahui bahwa tingkat resiliensi karyawan termasuk dalam kategori rendah, sedangkan tingkat stres kerja karyawan termasuk dalam kategori rendah.

Bagi karyawan hasil penelitian ini diharapkan dapat mempertahankan resiliensi yang dimiliki agar terhindar stres kerja dengan cara mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi suatu permasalahan serta tetap menjaga hubungan sosial yang positif. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat menjadi informasi serta referensi dalam meningkatkan resiliensi pada karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memerhatikan faktor lain untuk meningkatkan resiliensi. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama disarankan untuk menggunakan faktor-faktor stres kerja menurut Greenberg (dalam tantra dan Larasati, 2015) yaitu, faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi. Sehingga dapat diungkap kontribusi variabel resiliensi terhadap stres kerja.

## **Kepustakaan**

- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Connor, K. M., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-Risc). *Research Article: Depression and Anxiety*, 76-82.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Pers.
- Narundana, A. (2012). Pengaruh job stress terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin.

- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 skill for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Random House, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi: Organizational behavior (12th ed)*. Jakarta: Salemba.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sulikha, S., Muharsih, M., & Simatupang, M. (2021). Pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian bimbingan belajar online ruang guru di SMAN 1 Bayusari Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(3), 77-86.