HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN TINGKAT STRES KERJA PADA PEKERJA KANTORAN

PROPOSAL SKRIPSI

UNIVERSITAS TRISAKTI

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Kedokteran

Syarifah Marlianda
NIM: 030002200225

UNIVERSITAS TRISAKTI
FAKULTAS KEDOKTERAN
JAKARTA, JUNI 2025

Bidang Ilmu: Komunitas

PROPOSAL SKRIPSI

JUDUL

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN TINGKAT STRES KERJA PADA PEKERJA KANTORAN

UNIVERSITAS TRISAKTI

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Kedokteran

(Syarifah Marlianda, 030002200225)

PROGRAM PENDIDIKAN SARJANA KEDOKTERAN
UNIVERSITAS TRISAKTI
FAKULTAS KEDOKTERAN
JAKARTA, JUNI 2025

PERSETUJUAN

Proposal Skripsi

Judul:

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN TINGKAT STRES KERJA PADA PEKERJA KANTORAN

Nama Mahasiswa: Syarifah Marlianda

NIM 030002200225

Telah disetujui untuk diuji di hadapan

Tim Penguji Proposal Skripsi

Fakulltas Kedokteran Universitas Trisakti

Pada Hari Senin, Tanggal 30 Juni 2025

Pembimbing



dr. Ida Effendi, Sp.MK

NIK 3442/USAKTI

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN TINGKAT STRES PADA PEKERJA KANTORAN

Nama mahasiswa: Syarifah Marlianda

NIM: 030002200225

Telah diuji dan disahkan di hadapan **Dewan Penguji Skripsi**

Fakultas Kedokteran Universitas Trisakti

Pada Hari Senin, Tanggal 30 Juni 2025

Pembimbing

Nama : dr. Ida Effendi, Sp.MK

NIK : 3442/USAKTI

Penguji I

Nama :

NIK :

Penguji II

Nama :

NIK :

Jakarta, 30 Juni 2025

Dekan FK Trisakti

Dr.dr.Yenny,Sp.FK.

NIK:2613/USAKTI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syarifah Marlianda

NIM : 030002200225

Program Studi : Sarjana Kedokteran

Alamat Korespondensi : Komp. DPR Blok Jl.Cempaka Blok.J.3/1 Jakarta Timur

Telepon / mobile : 08118868667

E-mail : 030002200225@std.trisakti.ac.id

Judul skripsi : Hubungan antara Resiliensi dengan Tingkat Stres Kerja pada Pekerja Kantoran

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya ilmiah saya sendiri. Skripsi ini belum pernah diajukan sebagai suatu karya ilmiah untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari tebukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupkan hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan SK Permendiknas No.17 tahun 2010 tentang pencegahan dan penanggulangan plagiat di perguruan tinggi.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 juni 2025



Syarifah Marlianda

NIM 030002200225

KATA PENGANTAR

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, penulis mengungkapkan rasa terima kasih atas terselesaikannya proposal skripsi dengan judul "Hubungan antara Resiliensi dengan Tingkat Stres Kerja pada Pekerja Kantoran". Proposal ini disusun sebagai langkah awal untuk mengeksplorasi dan menganalisis topik yang telah dipilih, dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang studi terkait.

Proses penyelesaian proposal skripsi ini dapat berlangsung dengan baik berkat dukungan dan kontribusi dari berbagai pihak yang terlibat. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua yang telah memberikan bantuan serta dukungan dalam penyusunan proposal skripsi ini, terutama kepada dr. Ida Effendi, Sp.MK, sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu dalam proses pengerjaan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kesempatan untuk memperbaiki dan meningkatkan proposal skripsi ini. Oleh karena itu, penulis dengan sangat terbuka menerima masukan dan saran dari semua pihak yang terlibat, demi meningkatkan kualitas proposal ini dan mencapai standar yang diinginkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN
SAMPUL LUAR i
SAMPUL DALAM ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
DAFTAR ARTI SINGKATAN xiii

BAB I PENDAHULUAN 2
1.1 Latar belakang 2
1.2 Perumusan masalah 4
1.3 Tujuan 4
1.3.1 Tujuan umum 4
1.3.2 Tujuan khusus 4
1.4 Hipotesis 4
1.5 Manfaat 4
1.5.1 Bagi pengembangan ilmu pengetahuan 4
1.5.2 Bagi profesi/institusi 4
1.5.3 Bagi masyarakat 5

BAB II TINJAUAN, RINGKASAN PUSTAKA, KERANGKA TEORI 6
2.1 Tinjauan pustaka 6
2.1.1 Pekerja kantoran 6
2.1.2 Stres kerja 6
2.1.2.1 Definisi stres kerja 6
2.1.2.2 Prevalensi stres kerja 7
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja 7

2.1.2.4 Dampak stres kerja 8
2.1.2.5 Alat ukur stres kerja 9
2.1.3 Resiliensi 10
2.1.3.1 Definisi resiliensi 10
2.1.3.2 Aspek-aspek resiliensi 11
2.1.3.3 Alat ukur resiliensi 12
2.1.4 Hubungan resiliensi dan tingkat stres kerja 13
2.2 Ringkasan pustaka 15
2.3 Kerangka teori 16

BAB III KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL 17
3.1 Kerangka konsep 17
3.2 Variabel 17
3.2.1 Variabel bebas 17
3.2.2 Variabel tergantung 17
3.3 Definisi operasional 18

BAB IV METODE 19
4.1 Desain 19
4.2 Lokasi dan waktu 19
4.3 Populasi dan subjek 19
4.3.1 Populasi 19
4.3.1.1 Populasi target 19
4.3.1.2 Populasi terjangkau 19
4.3.1.3 Subjek 19
4.3.1.3.1 Kriteria pemilihan subjek 19
4.3.1.3.1.1 Kriteria inklusi 19
4.3.1.3.1.2 Kriteria eksklusi 20
4.3.1.3.2 Perhitungan jumlah subjek 20
4.4 Bahan dan instrumen 21
4.4.1 Alat ukur resiliensi 21
4.4.2 Alat ukur stres kerja 21
4.5 Analisis statistik 21

4.5.1 Analisis univariat 21
4.5.2 Analisis bivariat 22
4.6 Alur kerja penelitian 22
4.7 Etika penelitian 23
4.8 Penjadwalan penelitian 23

DAFTAR PUSTAKA 24
LAMPIRAN 27

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Ringkasan pustaka 15
Tabel 2. Definisi operasional 18
Tabel 3. Penjadwalan pelaksanaan penelitian 23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka teori 16
Gambar 2. Kerangka konsep 17
Gambar 3. Alur kerja 22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. *Dummy table* 27
Lampiran 2. *Dummy table* 27
Lampiran 3. Kuesioner CD-RISC 28
Lampiran 4. Kuesioner *The New Job Stress Scale* 30

DAFTAR ARTI SINGKATAN

APA	*American Psychological Association*
BRS	*Brief Resilience Scale*
CD-RISC	*Connor-Davidson Resilience Scale*
DASS	*Depression Anxiety Stress Scale*
JCQ	*Job Content Questionnaire*
JSS	*Job Stress Survey*
KBBI	Kamus Besar Bahasa Indonesia
PT	Perseroan Terbatas
R2	*R-Square*
RS	*Resilience Scale*
SDN	Sekolah Dasar Negeri
SPSS	*Package for Social Science*
UU	Undang Undang
WHO	*World Health Organization*

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.(1) Kantor adalah balai (gedung, rumah, ruang) tempat mengurus suatu pekerjaan (perusahaan dan sebagainya).(2) Pekerja kantoran adalah orang-orang yang menjalankan tugas pekerjaannya di lingkungan perkantoran.(3) Pekerja kantoran mengalami stresor tertentu, misalnya meningkatnya beban kerja yang membutuhkan pengetahuan mendalam dan pelatihan formal yang rumit, ekspektasi untuk mempertahankan produktivitas dan kreativitas yang tinggi, serta tuntutan untuk beradaptasi dengan jam kerja yang fleksibel dan lingkungan yang selalu berubah.(4) Oleh karena itu, stres yang berhubungan dengan pekerjaan, yang merujuk pada stres yang disebabkan oleh pekerjaan, atau setidaknya diperburuk karena pekerjaan, dapat dipahami sebagai salah satu contoh khusus dari stres.(5)

Stres kerja merupakan isu kesehatan yang serius, baik dari segi tingginya angka kejadian maupun dari dampaknya. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan berkontribusi terhadap masalah gangguan mental emosional di Indonesia dengan persentase mencapai 9,8%.(6) Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Gallup di kawasan Asia Tenggara antara tahun 2021 hingga akhir Maret 2022, sekitar 20 persen dari 1000 peserta merasa stres saat berada di lingkungan pekerjaan.(7)

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama adalah faktor individu, mencakup aspek kehidupan pribadi karyawan. Salah satu aspek penting dari faktor individu yang mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Ini menunjukkan bahwa tanda-tanda stres yang terlihat di lingkungan kerja berasal dari karakter individu itu sendiri.(8) Faktor ini juga dapat dianggap sebagai faktor resiliensi, di mana kemampuan individu untuk bertahan dan pulih saat menghadapi keadaan yang sulit.(9) Faktor kedua adalah faktor organisasi, salah satunya mencakup beban kerja yang berlebihan. Faktor ketiga adalah faktor lingkungan, yang meliputi perubahan dalam kondisi bisnis, situasi ekonomi, dan kemajuan dalam teknologi.(8)

Menurut WHO, lingkungan kerja yang tidak sehat seperti beban kerja berlebihan, minimnya kontrol, dan kurangnya dukungan sosial menjadi salah satu risiko utama terhadap kesehatan mental pekerja. Sekitar 15% orang dewasa usia kerja mengalami gangguan mental, seperti depresi dan kecemasan, yang berkontribusi pada hilangnya 12 miliar hari kerja setiap tahunnya, setara dengan biaya produktivitas global sekitar US $1 triliun. WHO juga menyatakan bahwa stres kerja kronis dapat menyebabkan burnout, menurunkan motivasi dan kinerja, serta meningkatkan risiko absensi berkepanjangan.[10] Kondisi ini bukan hanya merugikan individu, tetapi juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja tim dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Karena itu, penting untuk menyelidiki faktor protektif seperti resiliensi, yang dapat membantu pekerja kantoran menjaga kesejahteraan dan produktivitas dalam menghadapi tekanan kerja.

Resiliensi merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai kondisi yang sulit. Kemampuan ini berperan penting dalam mengurangi efek negatif yang mungkin dialami oleh para pekerja yang berada dalam lingkungan kerja penuh tekanan. Resiliensi tidak hanya mencerminkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap kesulitan, tetapi juga menunjukkan kekuatan dalam menjaga kesehatan mental dan fisik, sehingga proses adaptasi tidak berubah menjadi bentuk penyesuaian yang merugikan atau maladaptif.[11]

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sakinah N, Yulistini, Amenike D, dkk. tahun 2023 terhadap tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas daerah Tapanuli Selatan, menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki seseorang maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya.[12] Sementara itu, menurut penelitian Ardiani R dan Qatrunnada R tahun 2021 terhadap karyawan di sebuah perusahaan, tidak didapatkan korelasi yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja. [13]

Stres kerja merupakan salah satu kondisi yang masih banyak ditemukan di kalangan pekerja kantoran dan berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan resiliensi dengan tingkat stres kerja, masih harus ditingkatkan untuk memahami keterkaitan antara keduanya. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mencari

tahu lebih dalam hubungan antara resiliensi dengan tingkat stres kerja. Dengan memahami resiliensi yang mempengaruhi tingkat stres kerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan/kantor, karyawan, serta pemerintah dalam bagaimana mengelola stres kerja melalui penguatan resiliensi.

1.2 Perumusan masalah

Apakah terdapat hubungan antara resiliensi dengan tingkat stres kerja pada pekerja kantoran?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan umum

Menurunkan tingkat stres kerja pada pekerja kantoran.

1.3.2 Tujuan khusus

- Mengukur resiliensi pada pekerja kantoran.
- Mengukur tingkat stres kerja pada pekerja kantoran.
- Menganalisis hubungan resiliensi dengan tingkat stres kerja pada pekerja kantoran.

1.4 Hipotesis

Resiliensi memiliki hubungan negatif signifikan dengan tingkat stres kerja pada pekerja kantoran.

1.5 Manfaat

1.5.1 Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

- Menambah literatur ilmiah di bidang psikologi kerja, kesehatan mental, dan manajemen stres.
- Memberikan bukti empiris mengenai peran resiliensi sebagai faktor protektif terhadap stres kerja.
- Menjadi landasan untuk penelitian lanjutan yang mendalami intervensi psikologis berbasis resiliensi.

1.5.2 Bagi profesi/institusi

- Menjadi dasar dalam perumusan kebijakan pengelolaan stres kerja di lingkungan kantor.
- Memberikan arahan untuk pengembangan program pelatihan resiliensi bagi karyawan.
- Membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai melalui pendekatan berbasis bukti.

1.5.3 Bagi masyarakat

- Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya resiliensi dalam menghadapi tekanan kerja.
- Mendorong penerapan strategi koping yang sehat dalam kehidupan sehari-hari.
- Berkontribusi dalam upaya menurunkan prevalensi gangguan mental emosional di kalangan pekerja produktif.

BAB II
TINJAUAN, RINGKASAN PUSTAKA, KERANGKA TEORI

2.1 Tinjauan pustaka

2.1.1 Pekerja kantoran

Definisi pekerja pada Pasal 1 Ayat 3 dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".(1) Kantor menurut KBBI adalah balai (gedung, rumah, ruang) tempat mengurus suatu pekerjaan (perusahaan dan sebagainya).(2) Pekerja kantoran adalah orang-orang yang menjalankan tugas pekerjaannya di lingkungan perkantoran.(3)

Pada Agustus 2022 hingga Agustus 2023, jumlah pekerja di Jakarta mengalami kenaikan sebanyak 197 ribu orang, naik dari 4,88 juta menjadi 5,07 juta. Jika dilihat dari Agustus 2020, jumlah pekerja di bulan Agustus 2023 meningkat sebanyak 413 ribu individu.(14) Pada bulan Februari tahun 2025, jumlah orang yang terlibat dalam sektor formal mencapai 3,19 juta orang. Penduduk yang berpartisipasi dalam sektor formal terdiri dari buruh tetap dan dibayar/karyawan/pegawai.(15)

2.1.2 Stres kerja

2.1.2.1 Definisi stres kerja

Stres merupakan respons fisiologis dan emosional yang wajar terhadap kejadian atau kondisi yang menantang atau berbahaya. Ini muncul ketika tubuh berusaha menghadapi perubahan atau tekanan, dan memicu sistem untuk mengaktifkan "mode aksi." Stres dapat berfungsi positif dan memberikan motivasi, memungkinkan kita beradaptasi serta menangani tugas dan keadaan yang sulit. Namun, stres yang berkepanjangan atau sulit diatur dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental.(16) Uraian tentang gejala stres kerja dapat dilihat lebih lanjut pada subbab dampak stres kerja.

Stres kerja merujuk pada situasi emosional yang dirasakan oleh individu yang bekerja, yang ditandai dengan perasaan gelisah, cemas, tertekan, takut, atau gugup.

Hal ini terjadi akibat ketidaksesuaian antara beban kerja atau kondisi lingkungan kerja dan kemampuan atau karakter seseorang, sehingga mengakibatkan kesulitan dalam memenuhi berbagai tuntutan yang ada di tempat kerja.(17)

Stres kerja adalah faktor yang krusial bagi suatu organisasi, terutama dalam hubungannya dengan performa karyawan. Sebuah perusahaan perlu menunjukkan kinerja yang optimal agar dapat meraih keuntungan. Di sisi lain, jika kinerja perusahaan mengalami penurunan, maka pasti perusahaan tersebut akan menghadapi kerugian.(18)

2.1.2.2 Prevalensi stres kerja

Stres kerja merupakan permasalahan kesehatan yang penting, baik dari segi tingginya prevalensi maupun dari dampaknya. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan berkontribusi terhadap masalah gangguan mental emosional di Indonesia dengan persentase mencapai 9,8%.(6) Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Gallup di kawasan Asia Tenggara antara tahun 2021 hingga akhir Maret 2022, sekitar 20 persen dari 1000 peserta merasa stres saat berada di lingkungan pekerjaan.(7)

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Indikator yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk menentukan faktor-faktor stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbins mencakup:

1. Faktor Individu

a. Pertimbangkan isu-isu keluarga. Masalah dalam hubungan yang mengganggu pekerja dan berpengaruh pada lingkungan kerja termasuk persoalan pernikahan, perceraian, dan tantangan dalam mendidik anak.

b. Permasalahan keuangan. Salah satu jenis kesulitan pribadi yang bisa meningkatkan stress bagi pekerja adalah tantangan yang muncul akibat ketidakmampuan mereka dalam mengelola finansial.

c. Ciri-ciri kepribadian bawaan. Salah satu aspek penting dari faktor individu yang berdampak pada stres adalah kecenderungan dasar dari seseorang. Ini berarti bahwa gejala stres yang muncul di tempat kerja berakar dari kepribadian individu tersebut.

2. Faktor Organisasi

a. Saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan beban kerja yang lebih dibandingkan dengan waktu yang tersedia, maka akan terjadi kelebihan peran.

Apabila karyawan merasa bingung terkait tugas dan tanggung jawab apa yang harus dilaksanakan, akan timbul kebingungan atau perasaan ambigu terkait peran mereka.
b. Tekanan yang berasal dari sesama rekan kerja dikenal sebagai tuntutan interpersonal. Hubungan kerja yang tidak harmonis dan kurangnya dukungan dari kolega bisa menciptakan stres, terutama bagi individu yang menghadapi beban interaksi sosial yang tinggi.
c. Struktur organisasi menetapkan sejauh mana pembagian tugas di dalam perusahaan, tingkat keketatan aturan, serta tempat pengambilan keputusan. Stres dapat dipicu oleh regulasi yang terlalu kaku dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang penting.

3. Faktor Lingkungan

a. Perubahan dalam dunia bisnis dapat menimbulkan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi tidak stabil, orang cenderung lebih khawatir akan kesejahteraan mereka.
b. Ketidakpastian politik. Berbagai kelompok yang tidak puas seringkali melakukan demonstrasi di lingkungan politik yang tidak stabil, seperti di Indonesia. Kejadian semacam itu dapat menciptakan ketidaknyamanan, misalnya ketika karyawan terpaksa menunda keberangkatan mereka ke tempat kerja akibat penutupan jalan karena protes atau pemogokan yang berdampak pada transportasi umum.
c. Perkembangan teknologi. Tempat kerja mulai menerapkan teknologi terbaru atau mengembangkan sistem yang lebih modern. Hal ini memerlukan karyawan untuk beradatasi dan mempelajari kembali berbagai hal dari awal.
d. Di abad 21, ancaman terorisme menjadi salah satu bentuk tekanan lingkungan yang kian meningkat. Peristiwa seperti runtuhnya *World Trade Center* akibat serangan teroris menimbulkan rasa terancam dan tertekan bagi masyarakat Amerika.[8]

2.1.2.4 Dampak stres kerja

Stres di lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi individu, mendorong untuk bekerja yang lebih keras, dan menghasilkan motivasi untuk meningkatkan kualitas hidup di masa depan dengan mengubah

perspektif dan cara kerja karyawan agar dapat meraih hasil yang lebih baik dalam karier mereka.[19]

Menurut Robbins dampak negatif dari stres di tempat kerja dapat muncul dalam bentuk gejala fisik, gejala psikologis, atau perubahan perilaku. Robbins melanjutkan penjelasannya dengan menyatakan bahwa gejala fisik berkaitan dengan perubahan dalam metabolisme, peningkatan tekanan darah, timbulnya rasa sakit, dan potensi serangan jantung akibat stres. Di sisi lain, gejala psikologis yang disebabkan oleh stres muncul dari ketidakpuasan terhadap pekerjaan, yang biasanya ditandai dengan perasaan cemas yang berlebihan, ketegangan saat bekerja, kecenderungan mudah marah, kebosanan di lingkungan kerja, serta sering menunda-nunda tugas.[20]

Saat menghadapi stres di tempat kerja, para karyawan mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi, memenuhi tenggat waktu, dan menyalurkan kreativitas mereka. Selain itu, stres dapat memicu masalah kesehatan mental lain yang berdampak negatif pada produktivitas, seperti kelelahan, kecemasan, depresi, dan konflik antar rekan kerja. Isu-isu ini menegaskan adanya masalah mendasar terkait pengelolaan stres kerja dan efisiensi. Stres yang berkepanjangan, atau *burnout*, membuat karyawan kurang terlibat dalam tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa "tidak hadir secara mental" di lingkungan kerja karena *burnout*, mereka tidak dapat mempertahankan tingkat produktivitas yang normal.[21]

2.1.2.5 Alat ukur stres kerja

a. *Job Stress Survey* (JSS)

Job Stress Survey (JSS) dikembangkan oleh Spielberger dan Vagg (1999). Instrumen ini terdiri dari 30 item yang mengukur dua dimensi utama, yaitu frekuensi dan tingkat keparahan stresor kerja, seperti tekanan dari atasan, konflik peran, dan tanggung jawab.[22]

Kelebihan dari JSS adalah telah banyak digunakan secara internasional dan memiliki validitas yang kuat dalam mengukur pengalaman stres di tempat kerja. Selain itu, formatnya yang memisahkan antara frekuensi dan intensitas memberikan gambaran yang lebih rinci. Namun, kekurangannya adalah jumlah item yang cukup

banyak sehingga dapat menyebabkan kelelahan responden, serta beberapa item dianggap kurang relevan dengan dinamika pekerjaan modern.

b. *Job Content Questionnaire* (JCQ)

Job Content Questionnaire dikembangkan oleh Karasek *et al.* (1985) dan terdiri dari sekitar 49 item dalam versi lengkap. Instrumen ini menilai tiga aspek utama stres kerja: tuntutan pekerjaan (*job demand*), kontrol terhadap pekerjaan (*job control*), dan dukungan sosial (*social support*).[23]

Kelebihan JCQ adalah fondasi teoritisnya yang kuat dalam model stres kerja, serta penggunaannya yang luas dalam studi epidemiologi. Kekurangannya terletak pada kompleksitas item yang dapat mempersulit pemahaman responden awam.

c. *The New Job Stress Scale*

The New Job Stress Scale dikembangkan oleh Shukla dan Srivastava (2016) dan terdiri dari 22 item. Instrumen ini dirancang untuk mengukur stres kerja dalam konteks modern, dengan mencakup aspek-aspek seperti kelebihan peran, ketidakjelasan peran, konflik peran, kurangnya partisipasi, dan ketidakberdayaan di lingkungan kerja.[24]

Kelebihan *The New Job Stress Scale* adalah fokusnya yang relevan dengan dinamika kerja saat ini dan jumlah item yang tidak terlalu banyak, sehingga praktis untuk digunakan dalam penelitian lapangan. Namun, karena *The New Job Stress Scale* masih tergolong baru, penggunaannya belum terlalu luas secara internasional dan validasi dalam konteks budaya Indonesia masih terbatas.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *The New Job Stress Scale* yang dikembangkan oleh Shukla dan Srivastava (2016). Instrumen ini dipilih karena secara khusus dirancang untuk mengukur stres kerja dalam konteks organisasi formal, seperti lingkungan perkantoran. Skala ini mencakup lima dimensi utama penyebab stres kerja yang relevan dengan kondisi dan dinamika kerja masa kini. Serta jumlah item yang relatif ringkas, yaitu 22 pernyataan, menjadikan *The New Job Stress Scale* praktis digunakan dalam pengumpulan data lapangan.

2.1.3 Resiliensi

2.1.3.1 Definisi resiliensi

Resiliensi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki individu untuk tetap teguh ketika menghadapi kesulitan, mengatasi rintangan, serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Resiliensi juga mencakup kemampuan untuk pulih dari tekanan dan bangkit kembali dari situasi sulit yang berpotensi mengganggu rutinitas harian.(25) Menurut *American Psychological Association* (APA), resiliensi merupakan suatu proses penyesuaian ketika berhadapan dengan tantangan, pengalaman traumatis, peristiwa tragis, ancaman, atau bahkan faktor-faktor penting yang dapat menimbulkan stres pada seseorang.(26) Menurut Connor & Davidson, resiliensi diartikan sebagai kapasitas seseorang untuk mengelola stres atau tekanan, serta untuk mengatasi perasaan cemas dan depresi.(27)

2.1.3.2 Aspek-aspek resiliensi

Menurut Connor & Davidson mengatakan bahwa aspek resiliensi sebagai berikut:

1. Kemampuan pribadi, pencapaian standar yang tinggi, dan sikap gigih menunjukkan bahwa seseorang merasa dirinya mampu meraih tujuan, walaupun harus menghadapi hambatan atau kegagalan.
2. Memiliki keyakinan diri, mampu mentolerir emosi negatif, dan menunjukkan kekuatan atau ketahanan saat menghadapi stres, di mana elemen ini berkaitan dengan ketenangan, kecepatan dalam menghadapi stres, berpikir secara bijaksana, dan tetap berkonsentrasi meskipun di tengah permasalahan.
3. Merespons perubahan secara positif dan mampu membangun hubungan yang baik dengan orang lain, yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri saat menghadapi perubahan.
4. Pengendalian diri mencakup cara seseorang dalam mengatur diri serta mengetahui kapan dan bagaimana cara meminta atau memperoleh bantuan dari orang lain.
5. Dimensi spiritual merujuk pada keyakinan terhadap Tuhan atau kepercayaan terhadap takdir.(28)

Menurut Reivich, K., & Shatte, seseorang perlu memiliki tujuh faktor yang berperan agar dapat menjadi individu yang resilien yaitu :

1. *Emotional regulation*, adalah kapasitas untuk tetap tenang saat menghadapi situasi yang penuh tekanan.
2. *Impulse control*, adalah kemampuan individu dalam mengendalikan keinginan, dorongan, serta kecenderungan untuk langsung bertindak.
3. *Optimism*, adalah keyakinan seseorang bahwa masa depan yang akan datang akan lebih baik atau lebih cerah.
4. *Causal analysis*, adalah kemampuan dalam mengidentifikasi secara akurat akar penyebab dari permasalahan yang sedang dihadapi.
5. *Emphaty*, merupakan kemampuan untuk memahami tanda-tanda emosional maupun psikologis yang dialami orang lain.
6. *Self-efficacy*, adalah keyakinan diri seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dan mencapai keberhasilan.
7. *Reaching out*, adalah kapasitas untuk meraih pengalaman positif dalam hidup setelah melewati kesulitan.(26)

Menurut Grotberg, resiliensi dibentuk oleh tiga faktor utama yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap perkembangan resiliensi seseorang di masa depan. Faktor utama dari resiliensi terdiri dari *I have, I am,* dan *I can*.

1. *I have* mencerminkan seberapa banyak dukungan sosial yang diterima individu dari lingkungan sekitar, serta cara individu tersebut memandang dan menginterpretasikannya.
2. *I am* mencerminkan kekuatan yang dimiliki individu secara pribadi. Ini mencakup emosi, sikap, dan keyakinan yang ada dalam diri.
3. *I can* menggambarkan tindakan yang diambil individu dalam upaya menyelesaikan masalah dan mencapai keberhasilan pribadi.(29)

2.1.3.3 Alat ukur resiliensi

a. *Brief Resilience Scale* (BRS)

Brief Resilience Scale (BRS) dikembangkan oleh Smith *et al.* (2008). BRS terdiri dari 6 item dan mengukur kemampuan individu untuk bangkit kembali (*bounce back*) setelah menghadapi stres, dengan menggunakan skala Likert 1–5. (30)

Kelebihannya terletak pada bentuknya yang singkat dan praktis, sangat cocok digunakan dalam survei berskala besar. Namun, BRS tidak menilai faktor-faktor lain seperti dukungan sosial atau kontrol diri sehingga cakupan aspek resiliensinya lebih sempit.

b. *Resilience Scale* (RS)

Resilience Scale (RS) dikembangkan oleh Wagnild dan Young (1993), yang terdiri dari 25 item dengan skala Likert 1–7. Instrumen ini lebih berfokus pada karakteristik kepribadian seperti makna hidup, ketekunan, dan otonomi.[31]

Kelebihannya adalah cakupan aspek kepribadian yang dalam, tetapi bahasa item yang cukup abstrak menjadikan instrumen ini perlu adaptasi jika digunakan untuk responden dengan latar belakang pendidikan yang beragam.

c. *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC)

Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003). Skala ini terdiri dari 25 item dengan skala Likert 0–4 dan bertujuan untuk mengukur berbagai aspek resiliensi seperti ketekunan, keyakinan diri, kontrol emosi, serta spiritualitas.[32]

Kelebihan CD-RISC adalah cakupan aspeknya yang luas dan validitas yang tinggi, namun beberapa item bernuansa spiritual mungkin perlu disesuaikan dengan konteks budaya atau populasi tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) karena merupakan salah satu instrumen yang paling banyak digunakan untuk mengukur resiliensi secara psikometris. Skala ini dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003) berdasarkan studi terhadap individu yang mengalami tekanan psikologis, sehingga cocok digunakan dalam konteks stres kerja.

Jumlah item yang proporsional serta cakupan aspek yang luas menjadikan instrumen ini relevan untuk digunakan dalam penelitian yang bertujuan melihat hubungan antara resiliensi dengan stres kerja.

2.1.4 Hubungan resiliensi dan tingkat stres kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sakinah N, Yulistini, Amenike D, dkk. tahun 2023 yang dilakukan pada tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas daerah Tapanuli Selatan. Dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The New Job Stress Scale* dan the *Connor Davidson Resilience Scale* (CDRISC 25). Didapatkan pengaruh negatif resiliensi terhadap stres kerja. Sehingga, semakin tinggi resiliensi yang dimiliki seseorang maka semakin rendah stres kerjanya.[12]

Penelitian lain yang dilakukan oleh Tampombebu A dan Wijono S tahun 2022 yang dilakukan pada karyawan yang menjabat sebagai supervisor di PT. X saat pandemi covid-19. Dengan alat ukur yang digunakan adalah *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) dan skala stres kerja Robbins & Judge. Didapatkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja pada karyawan di PT. X saat pandemi covid-19.[9]

Penelitian yang dilakukan oleh Nastasia K dan Rinaldi L pada tahun 2022 yang dilakukan pada guru di SDN 02 Koto Tangah Kabupaten Agam saat masa pandemi covid-19. Dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala resiliensi dan skala stress kerja. Didapatkan hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja.[33]

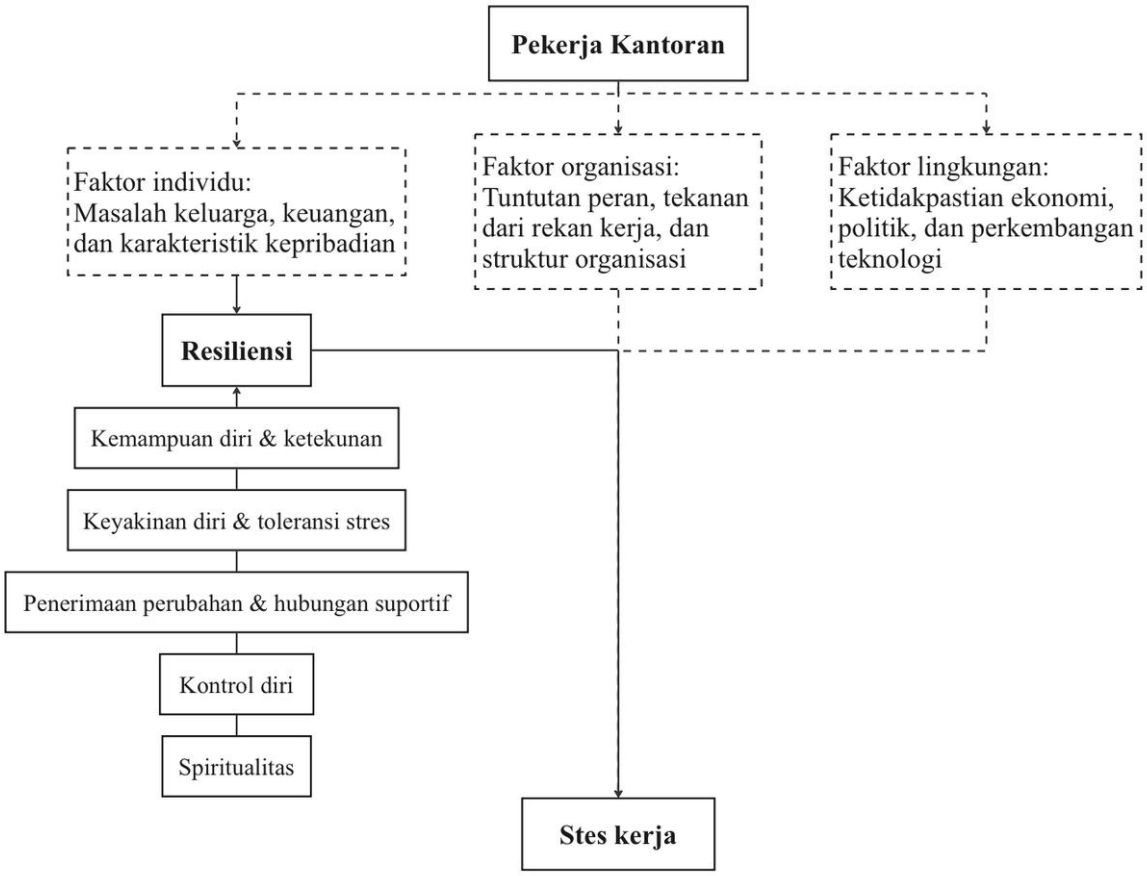
Sementara itu, menurut penelitian Ardiani R dan Qatrunnada R tahun 2021 yang dilakukan pada karyawan di PT. D, dimana merupakan salah satu *food industry* di Indonesia. Dengan alat ukur yang digunakan yaitu skala CD-RISC (*The Connor-Davidson Resilience*) dan skala DASS (*Depression Anxiety Stress Scale*). Didapatkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan pada hubungan antara resiliensi dengan stres kerja. Hal ini kemungkinan disebabkan karena stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti beban kerja, kondisi lingkungan, dan hubungan antar rekan kerja.[13]

2.2 Ringkasan pustaka

Tabel 1. Ringkasan pustaka

Peneliti	Lokasi & waktu	Desain	Subjek	Variabel yang diteliti	Lama	Hasil
Sakinah N, *et al*.[12]	Indonesia 2023	Regresi non-linear Potong lintang	247 orang	Resiliensi Stres Kerja	Tidak ada	Nilai signifikansi sebesar .013 (p < .05) dan nilai koefisien R2 (*R-Square*) sebesar .035 yang menunjukkan bahwa resiliensi mempengaruhi stres kerja tenaga kesehatan di desa sebesar 3.5%.
Ardiani R, Qatrunnada R[13]	Indonesia 2021	Korelasional Potong lintang	45 orang	Resiliensi Stres Kerja	10-24 Februari	Didapatkan hasil perhitungan nilai signifikansi .21 (p > 0,05) yang menandakan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan pada hubungan antara resiliensi dengan stres kerja.
Tampombebu A, Wijono S[9]	Indonesia 2022	Korelasional Potong lintang	37 orang	Resiliensi Stres Kerja	15-16 Maret	Didapatkan adanya hubungan negatif antara resiliensi dengan stres kerja, dengan koefisien korelasi r = - 0,380 dengan nilai *sign* = 0,010 (p<0,05)
Nastasia K, Rinaldi L[33]	Indonesia 2022	Korelassional Potong lintang	50 orang	Resiliensi Stres Kerja	Tidak ada	Didapatkan koefisien korelasi antara variabel Resiliensi dengan Stres kerja sebesar r = -0,834 dengan taraf signifikansi p = 0,000. Ini menandakan adanya korelasi yang berarah negatif dengan taraf sangat kuat.

2.3 Kerangka teori



Gambar 1. Kerangka teori

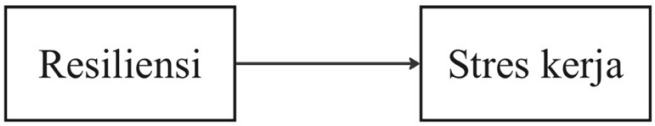
Keterangan gambar

: Bagian yang diteliti

: Bagian yang tidak diteliti

BAB III
KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL

3.1 Kerangka konsep



Gambar 2. Kerangka konsep

3.2 Variabel

3.2.1 Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel dalam suatu penelitian yang dapat memengaruhi atau mengubah variabel tergantung. Variabel ini bersifat independen, dengan tujuan untuk mengamati dan menganalisis dampaknya terhadap variabel tergantung. Variabel bebas pada penelitian ini adalah resiliensi.

3.2.2 Variabel tergantung

Variabel tergantung atau dependen adalah variabel dalam suatu penelitian yang berubah atau dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel tergantungnya adalah tingkat stres kerja.

3.3 Definisi operasional

Tabel 2. Definisi operasional

Variabel	Definisi	Alat ukur	Cara mengukur	Hasil	Skala	Referensi
Resiliensi	Sebuah kemampuan yang dimiliki individu untuk tetap teguh ketika menghadapi kesulitan, mengatasi rintangan, serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.	*Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC)*	Kuesioner	Skor total berkisar antara 0–100, dengan skor yang lebih tinggi mencerminkan resiliensi yang lebih besar.	Interval	Poli N, Ambarwati K [25]
Stres kerja	Situasi emosional yang dirasakan oleh individu yang bekerja, yang ditandai dengan perasaan gelisah, cemas, tertekan, takut, atau gugup.	*The New Job Stress Scale*	Kuesioner	Skor total berkisar antara 22–114, dengan skor yang lebih tinggi mencerminkan stres kerja yang lebih besar.	Interval	Sartika D[17]
Pekerja kantoran	Pekerja kantoran adalah orang-orang yang menjalankan tugas pekerjaannya di lingkungan perkantoran.					Nishimura Y, *et al.* [3]

BAB IV
METODE

4.1 Desain

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian observasional analitik dengan desain korelasional dan menggunakan pendekatan potong lintang (*cross-sectional*) untuk menilai hubungan resiliensi dengan tingkat stres kerja pada pekerja kantoran.

4.2 Lokasi dan waktu

Penelitian dilaksanakan di kantor X Jakarta Utara pada bulan Agustus - November 2025.

4.3 Populasi dan subjek

4.3.1 Populasi

4.3.1.1 Populasi target

Populasi target penelitian ini adalah pekerja kantoran.

4.3.1.2 Populasi terjangkau

Populasi terjangkau pada penelitian ini adalah pekerja pada divisi X di kantor X.

4.3.1.3 Subjek

4.3.1.3.1 Kriteria pemilihan subjek

Sampel penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *consecutive non-random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang dilakukan dengan cara memilih seluruh subjek yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi secara berurutan hingga jumlah sampel terpenuhi.

4.3.1.3.1.1 Kriteria inklusi

- Pekerja kantoran aktif usia 20–60 tahun.
- Telah bekerja minimal 6 bulan di kantor tersebut.
- Bersedia menjadi responden.

- Mampu membaca dan memahami bahasa Indonesia.

4.3.1.3.1.2 Kriteria eksklusi

- Responden yang telah mendapatkan diagnosis gangguan stres dari tenaga kesehatan profesional.
- Responden yang sedang menjalani pengobatan farmakologis untuk gangguan stres, seperti mengonsumsi obat anti-stres, antiansietas, atau antidepresan.
- Responden yang sedang dalam masa cuti panjang atau tidak ditempat saat pengambilan data.
- Pekerja yang masih berstatus magang, *trainee*, atau *internship*.

4.3.1.3.2 Perhitungan jumlah subjek

$$n = \left[\frac{Z_\alpha + Z_\beta}{0.5 \ln\left(\frac{1+r}{1-r}\right)}\right]^2 + 3$$

$$n = \left[\frac{1{,}96 + 0{,}84}{0.5 \ln\left(\frac{1+0{,}380}{1-0{,}380}\right)}\right]^2 + 3$$

$$n = 52$$

Keterangan:

n = jumlah sampel minimal yang diperlukan

Z_α = *Score* Z berdasarkan pada nilai α yang diinginkan (nilai standar alpha =1,96)

Z_β = *Score* Z berdasarkan pada nilai β yang diinginkan (nilai standar beta = 0,84)

r = koefisien korelasi yang diharapkan (diambil dari penelitian sebelumnya) (r = 0,380)[9]

Dengan *drop out* sebesar 15% dari hasil populasi finit, maka:

$$n = 52$$

$$n = 52 + drop\ out\ 15\%$$

$$n = 60 \text{ pekerja}$$

Setelah hasil populasi ditambahkan *drop out* sebesar 15%, sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah 60 pekerja.

4.4 Bahan dan instrumen

4.4.1 Alat ukur resiliensi

Menggunakan kuesioner CD-RISC (*Connor-Davidson Resilience Scale*) yang diterjemahkan ke bahasa Indonesia, berisi 25 item, yang semuanya memiliki rentang respons 5 poin, sebagai berikut: Sangat Tidak Benar (0), Hampir Tidak Benar (1), Kadang-kadang benar (2), Hampir Seringkali Benar (3), dan Seringkali Benar (4). Skor total berkisar antara 0-100, dengan skor yang lebih tinggi mencerminkan ketahanan yang lebih besar. CD-RISC memiliki nilai Cronbach's Alpha = 0.89, menunjukkan reliabilitas internal yang sangat baik. [32,34] Metode pembagian kuesioner dilakukan secara one-on-one menggunakan media daring (Google Forms). Peneliti menghubungi responden secara individu melalui pesan pribadi dan memberikan tautan kuesioner beserta penjelasan mengenai tujuan penelitian dan cara pengisian.

4.4.2 Alat ukur stres kerja

Instrumen yang digunakan adalah *The New Job Stress Scale* (Shukla & Srivastava) yang terdiri dari 22 item pada 5 dimensi (*time stress, anxiety stress, role conflict, coworker support, work-life balance*), dinilai menggunakan kombinasi skala Likert 1-5 dan 1-6 dibagian *coworker support*. Skor total diperoleh melalui penjumlahan semua item (nilai rentang 22–114). *The New Job Stress Scale* memiliki nilai Cronbach's Alpha = >.7, menunjukkan reliabilitas internal yang baik. [24] Metode pembagian kuesioner dilakukan secara one-on-one menggunakan media daring (Google Forms). Peneliti menghubungi responden secara individu melalui pesan pribadi dan memberikan tautan kuesioner beserta penjelasan mengenai tujuan penelitian dan cara pengisian.

4.5 Analisis statistik

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan perangkat lunak *Package for Social Science* (SPSS). Data penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan analisis univariat dan bivariat.

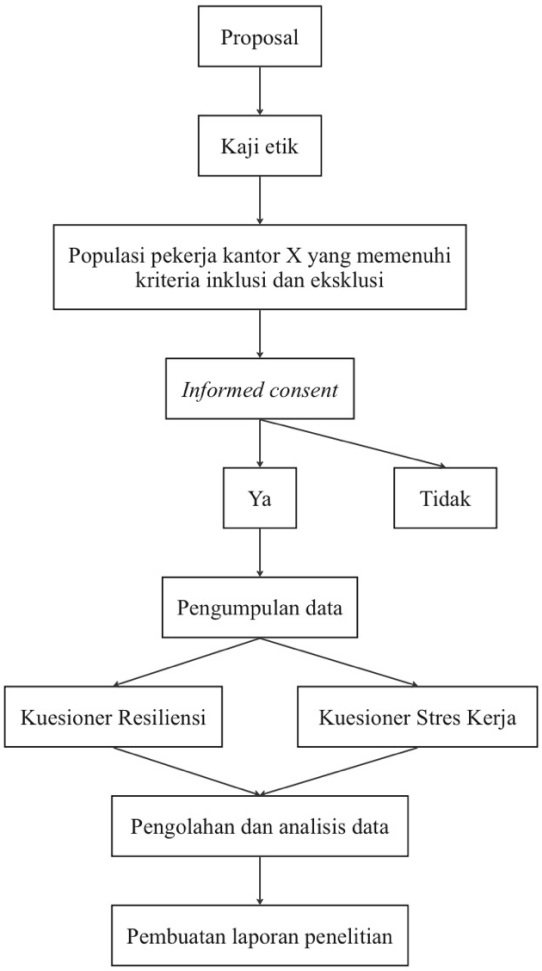
4.5.1 Analisis univariat

Data univariat digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui presentase dari variabel bebas yaitu resiliensi dan variabel tergantung yaitu tingkat stres kerja.

4.5.2 Analisis bivariat

Analisis yang digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan hubungan resiliensi dan tingkat stres kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product-Moment* dengan bantuan software SPSS.

4.6 Alur kerja penelitian



Gambar 3. Alur kerja

4.7 Etika penelitian

Penelitian ini akan dilakukan setelah lolos kaji etik Fakultas Kedokteran Universitas Trisakti.

4.8 Penjadwalan penelitian

Tabel 3. Penjadwalan pelaksanaan penelitian

Kegiatan	WAKTU											
	Februari		Maret		April		Mei		Juni		Juni	
	Tgl	Tgl	Tgl	Tgl	Tgl	Tgl	Tgl	Tgl	Tgl	Tgl	Tgl	Tgl
Pemilihan judul												
Penyusunan dan penyelesaian BAB I **(Pendahuluan)**												
Penyusunan dan penyelesaian BAB II (**Tinjauan Pustaka)**												
Penyusunan dan penyelesaian BAB III **(Kerangka konsep & definisi operasional)**												
Penyusunan dan penyelesaian BAB IV **(Metode)**												
Persiapan ujian												

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2003.
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Kantor.
3. Nishimura Y, Hossain T, Sano A, Isomura S, Arakawa Y, Inoue S. Toward the Analysis of Office Workers' Mental Indicators Based on Wearable, Work Activity, and Weather Data. 2022;
4. Herbig B, Schneider A, Nowak D. Does office space occupation matter? The role of the number of persons per enclosed office space, psychosocial work characteristics, and environmental satisfaction in the physical and mental health of employees. Indoor Air. 2016;
5. Alberdi A, Aztiria A, Basarab A. Towards an automatic early stress recognition system for office environments based on multimodal measurements: A review. Vol. 59, Journal of Biomedical Informatics. Academic Press Inc.; 2016. p. 49–75.
6. Azhar F, Iriani DU. Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. 2021 Mar 31;31(1).
7. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Kemnaker : Stress Pengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja. 2024.
8. Maghfirah N. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. Vol. 6, Jurnal Doktor Manajemen. 2023.
9. Tampombebu ATV, Wijono S. Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. Bulletin of Counseling and Psychotherapy. 2022 Jun 12;4(2).
10. World Health Organization. Mental Health at Work. 2024.
11. Busti MF, Yulihasri, Rivai HA. Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis. 2023 Jun 30;632–40.
12. Sakinah N, Amenike D, Rahayuningsih T, Anggreiny N. Pengaruh Resilience terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan yang Berada di Desa. Jurnal Psibernetika [Internet]. 2024;17(1):30–40. Available from: http://journal.ubm.ac.id/index.php/psibernetika
13. Ardiani R, Qatrunnada RZ. Manage Employee Work Stress with Group Counseling Intervention. URECOL: University Research Colloquium [Internet]. 2021 [cited 2025 May 26]; Available from: https://www.repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1790
14. Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. Profil Pekerja Provinsi DKI Jakarta 2023. Jakarta: BPS Provinsi DKI Jakarta. 2024;
15. Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta Februari 2025. Jakarta: BPS Provinsi DKI Jakarta. 2025;
16. Prayoga Pangestu, Amin Tohari. Strategi Mengatasi Stres Dan Mempertahankan Kesejahteraan Keluarga Pada Orang Tua Tunggal: Studi Kasus

Pamulang Barat. RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan. 2024 Mar 5;2(2):21–32.
17. Sartika D. Stres Kerja [Internet]. Putranto AT, editor. Widina Bhakti Persada Bandung; 2023. Available from: www.penerbitwidina.com
18. Supriyanto A, Nadiyah. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer. 2022;(3).
19. Saruran DA, Sahyunu, Imran. Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT. Antam Tbk. Pomalaa. Sultra Journal Of Economic and Business. 2024;5(2).
20. Agustina MT, Safitri CMT. Stres Kerja: Penyebab, Dampak dan Solusinya. Jurnal Pendidikan Sultan Agung. 2022 Jun;2(2):187–96.
21. AVR M, Rao BS. A Study of Work Stress and Its Impact on Employees' Performance and Job Satisfaction. International Journal of Education and Science Research Review [Internet]. 2023;10(4). Available from: www.ijesrr.org
22. Vagg PR, Spielberger CD. The Job Stress Survey: Assessing perceived severity and frequency of occurrence of generic sources of stress in the workplace. J Occup Health Psychol. 1999 Jul;4(3):288–92.
23. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. J Occup Health Psychol. 1998;3(4):322–55.
24. Shukla A, Srivastava R. Development of Short Questionnaire to Measure an Extended Set of Role Expectation Conflict, Coworker Support and Work-life Balance: The New Job Stress Scale. Cogent Business and Management. 2016 Dec 31;3(1).
25. Poli NDA, Ambarwati KD. Hubungan Antara Resiliensi dengan Stres Akademik Mahasiswa Profesi Ners dalam Menjalani Praktik Profesi. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K) [Internet]. 2024 Dec 11;5(3):937–46. Available from: www.jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index
26. Nashori F, Saputro I. Psikologi Resiliensi. Universitas Islam Indonesia; 2021.
27. Rahmanisa R, Rahmat H, Cahaya I, Annisa O, Pratiwi S. Strategi Mengembangkan Resiliensi Individu di Tengah Masa Pandemi Covid-19 Menggunakan Islamic Art Therapy. Journal of Contemporary Islamic Counselling. 2021;1(1):39–52.
28. Panitia SENAPIH. Prosiding Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH): Memperkuat Kontribusi Kesehatan Mental dalam Menghadapi Pandemi Covid 19: Tinjauan Multidisipliner. In Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang; 2021.
29. Susanti H, Adhyatma M. Gambaran Resiliensi Perempuan Penyintas Kekerasan saat Pacaran. Jurnal Psikologi Poseidon [Internet]. 2023 [cited 2025 Jun 10];(1). Available from: h□ps://journal-psikologi.hangtuah.ac.id

30. Smith BW, Dalen J, Wiggins K, Tooley E, Christopher P, Bernard J. The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. Int J Behav Med. 2008 Sep;15(3):194–200.
31. Wagnild GM, Young HM. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. J Nurs Meas. 1993;1(2):165–78.
32. Connor KM, Davidson JRT. Development of a New Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Wiley-Liss, Inc. 2003;18(2):76–82.
33. Nastasia K, Rinaldi L. Hubungan antara Resiliensi dengan Stres Kerja pada Guru pada Masa Pandemi Covid-19. Psyche 165 Journal. 2022 Jun 2;86–92.
34. Listiyandini RA, Sari D, Akmal Z. Hubungan antara Kekuatan Karakter dan Resiliensi pada Mahasiswa. In 2015.

LAMPIRAN

Lampiran 1. *Dummy table*

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Variabel	Rerata ± SD/ median (min-mak)	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia (Tahun)			
20-30 tahun			
31-40 tahun			
41-50 tahun			
51-60 tahun			
Jenis kelamin			
Laki-laki			
Perempuan			
Masa Kerja			
<1 tahun			
1-5 tahun			
6-10 tahun			
>10 tahun			
Tingkat Resiliensi			
Rendah			
Sedang			
Tinggi			
Tingkat Stres Kerja			
Ringan			
Sedang			
Tinggi			

Lampiran 2. *Dummy table*

Tabel 2. Hasil Perhitungan Korelasi Resiliensi dengan Stres Kerja

Variabel		Resiliensi	Stres Kerja
Resiliensi	*Pearson Correlation*		
	Sig. (2-tailed)		
	N		
Stres Kerja	*Pearson Correlation*		
	Sig. (2-tailed)		
	N		

Lampiran 3. Kuesioner CD-RISC

Tabel 3. Kuesioner CD-RISC

No	Pernyataan	STB	HTB	KB	HSB	SB
1	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan					
2	Saya menjalin hubungan yang dekat dan nyaman bersama orang lain					
3	Saya merasa takdir Tuhan dapat menolong					
4	Saya dapat menghadapi berbagai hal yang terjadi					
5	Keberhasilan saya di masa lalu memberikan kepercayaan diri pada tantangan yang baru					
6	Saya dapat melihat sisi humor dari segala sesuatu					
7	Berhadapan dengan masalah membuat diri saya menjadi lebih kuat					
8	Saya cenderung untuk bangkit kembali setelah mengalami sakit atau kesulitan					
9	Ada alasan di balik segala sesuatu yang terjadi kepada saya					
10	Apapun yang terjadi, saya melakukan usaha yang terbaik					
11	Saya yakin dapat meraih tujuan					
12	Saya pantang menyerah ketika segala sesuatu tampak tidak ada harapan					
13	Saya tahu dimana harus meminta pertolongan					

14	Ketika dalam situasi yang menekan, saya mampu tetap fokus dan berfikir jernih					
15	Saya memilih berinisiatif dalam menyelesaikan berbagai masalah					
16	Saya tidak mudah putus asa dalam kegagalan					
17	Saya memandang diri sendiri sebagai pribadi yang kuat					
18	Saya mampu membuat keputusan yang sulit					
19	Saya dapat mengatasi perasaan yang tidak menyenangkan					
20	Saya harus mampu bertindak sesuai dengan firasat					
21	Saya memiliki keyakinan yang kuat dalam mencapai tujuan					
22	Saya dapat mengendalikan hidup					
23	Saya menyukai tantangan					
24	Saya bekerja untuk mencapai tujuan					
25	Saya bangga akan prestasi yang dicapai					

Petunjuk skoring

Berisi 25 item, yang semuanya memiliki rentang respons 5 poin, sebagai berikut: Sangat Tidak Benar (0), Hampir Tidak Benar (1), Kadang-kadang benar (2), Hampir Seringkali Benar (3), dan Seringkali Benar (4). Skor total berkisar antara 0-100, dengan skor yang lebih tinggi mencerminkan ketahanan yang lebih besar.

Lampiran 4. Kuesioner *The New Job Stress Scale*

Tabel 4. Kuesioner *The New Job Stress Scale*

Job Stress Scale		
No	Statements	Abbreviation
1	Ketika saya memiliki pekerjaan yang menumpuk dalam	TS1
2	Saya merasa terbeban sehingga pada hari liburpun terasa buruk	TS2
3	Saya merasa saya tidak pernah mengambil cuti	TS3
4	Banyak orang di kantor saya yang merasa lelah dengan tuntutan perusahaan	TS4
5	Tugas-tugas saya membuat saya cemas	AS1
6	Dampak dari tugas saya terhadap saya terlalu tinggi	AS2
7	Sering kali, tugas saya menjadi beban berat	AS3
8	Terkadang ketika saya memikirkan tugas saya, saya merasakan sakit di dada saya	AS4
9	Saya merasa bersalah saat saya cuti	AS5
Role Expectation Conflict		
1	Saya tidak dapat memenuhi tuntutan yang berbeda-beda dari atasan-atasan saya	RC1
2	Saya tidak dapat memenuhi berbagai tuntutan yang saling bertentangan dari kolega dan junior saya	RC2
3	Saya tidak dapat memenuhi berbagai tuntutan dari klien dan lainnya, karena mereka saling bertolak belakang	RC3
4	Harapan dari senior saya berbeda dari junior saya	RC4
5	Saya khawatir mengenai harapan yang berbeda dari orang-orang yang berbeda	RC5
Coworker Support		
1	Apakah orang yang bekerja dengan saya pernah	CS1

	memberikan informasi atau nasehat kepada saya?	
2	Apakah orang yang bekerja dengan saya memahami saya dan memberikan nasehat?	CS2
3	Apakah ada orang yang memberikan umpan balik yang jelas dan membantu mengenai pekerjaan saya?	CS3
4	Apakah ada orang yang pernah memberikan bantuan atas pekerjaan saya?	CS4
Worklife Balance		
1	Saya dapat menjaga keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu melakukan aktivitas lain	WLB1
2	Saya mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas lain	WLB2
3	Saya merasa tugas dan aktivitas lain saat ini seimbang	WLB3
4	Secara umum, saya percaya pekerjaan saya dan aktivitas lainnya seimbang	WLB4

Petunjuk Skoring

Terdiri dari 22 item pada 5 dimensi (*time stress, anxiety stress, role conflict, coworker support, work-life balance*), dinilai menggunakan kombinasi skala Likert 1-5 dan 1-6 dibagian *coworker support*. Skor total diperoleh melalui penjumlahan semua item (nilai rentang 22–114).